

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pengelolaan sumber daya manusia yang baik harus bisa diperhatikan oleh pemilik usaha untuk mencapai target dan keuntungan dari usaha yang dijalankan, karena dengan adanya pengelolaan sumber daya manusia yang baik dapat menguntungkan 2 pihak, baik dari karyawan maupun dari pemilik usaha tersebut. Pemilik usaha diuntungkan dalam mencapai tujuan dikarenakan kinerja karyawan yang baik, karyawan juga diuntungkan karena mendapatkan timbal balik yang sesuai atas usaha yang diterima dari tempat dimana karyawan tersebut bekerja. Penting bagi pemilik usaha untuk bisa memperhatikan kepuasan kerja dari karyawan, dan untuk bisa mendapatkan kepuasan kerja yang baik dari karyawan perlu adanya tindakan dan kontrol dari pemilik usaha tersebut. Pada saat ini banyak keperluan dari masyarakat yang terdiri atas berbagai macam profesi dan pekerjaan membutuhkan jasa untuk mendesain dan mencetak apa yang diperlukan seperti brosur, banner, poster, kartu nama, buku, dan lain – lain.

Kebutuhan akan hal tersebut menimbulkan banyaknya usaha jasa percetakan yang bermunculan, bahkan terdapat usaha jasa percetakan yang buka hingga larut malam. Berdasarkan berita dari cnnindonesia.com dikatakan bahwa industri percetakan akan tumbuh sebesar 14,9 persen pada tahun 2020. Bekerja sebagai karyawan di jasa percetakan bukanlah sesuatu yang mudah karena karyawan dituntut untuk dapat mendesain dan mencetak produk yang diinginkan pelanggan serta dapat melayani pelanggan dengan sangat baik agar konsumen dapat datang kembali. Agar dapat memenuhi kebutuhan dari masyarakat dalam hal tersebut, karyawan dari tempat jasa percetakan tersebut bekerja dari pagi sampai malam. Dampak yang ditimbulkan dari aktivitas yang padat tersebut dapat membuat karyawan menjadi jenuh dan lelah, hal ini akan berefek pada kepuasan kerja karyawan, dikarenakan banyaknya permintaan akan jasa percetakan yang tidak pernah berhenti.

Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja pada tempat usaha tersebut mengalami kurangnya kepuasan kerja, yang mengakibatkan kinerja dari karyawan menurun, bahkan dapat menyebabkan karyawan tersebut berhenti dari pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah kondisi emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan (Sunyoto, 2012; dalam Fauzi, 2017). Kepuasan kerja adalah suatu hal yang bersifat individual karena dari setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda. Kepuasan kerja juga akan berdampak pada kinerja karyawan, dan akan mempengaruhi kinerja organisasi/perusahaan secara keseluruhan (Husni, dkk., 2018).

Untuk bisa mencapai kepuasan kerja perlu adanya motivasi yang diberikan oleh pemilik usaha, karena dengan adanya pemberian motivasi dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri sehingga karyawan tersebut mendapatkan kepuasan kerja. Adanya beberapa faktor yang dapat mempengaruhi karyawan dalam mencapai kepuasan kerja, dalam jurnal Fauzi (2017) dikatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor kompensasi dan lingkungan kerja, dengan pemberian kompensasi yang sesuai dengan keinginan karyawan sebanding dengan yang dikerjakan, hal ini dapat membuat karyawan mendapatkan kepuasan kerja yang sesuai dengan yang diinginkannya dan yang kedua adalah lingkungan kerja, dengan adanya lingkungan kerja yang baik dapat membuat karyawan merasa nyaman ketika bekerja. Luthans (2006, dalam Kadir dan Amalia, 2017) menyatakan bahwa kompensasi sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja, kompensasi tidak hanya membuat karyawan dapat memenuhi kebutuhan hidup, tetapi juga dapat digunakan sebagai salah satu dari banyak indikator bagaimana perusahaan menghargai karyawan. Besarnya kemampuan perusahaan, permintaan dan penawaran tenaga kerja, kemampuan dan keterampilan tenaga kerja, peran perusahaan, tenaga kerja, serikat pekerja, besarnya risiko pekerjaan, intervensi pemerintah dan biaya hidup dapat mempengaruhi besar pemberian kompensasi dari perusahaan menjadi berbeda. Dalam hal ini kompensasi menjadi faktor penting untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Rahayu dan Pramularso (2019) menyatakan pemberian kompensasi menjadi salah satu yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, hasil pekerjaan dari karyawan dapat menunjukkan karyawan merasa puas atau tidak terhadap kompensasi yang diterimanya. Sehingga pemberian kompensasi harus terus diperhatikan dengan sungguh-sungguh agar karyawan mendapatkan kepuasan kerja. Hal yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja selain kompensasi adalah lingkungan kerja. Robbins (1996, dalam Sitinjak, 2018) menyatakan bahwa kondisi kerja yang mendukung juga merupakan salah satu faktor terjadinya kepuasan kerja.

Raziq dan Maulabakhsh (2015) menyatakan lingkungan kerja yang baik memiliki dampak positif pada kepuasan kerja karyawan, lingkungan kerja yang buruk dapat menghambat kemampuan dan potensi dari karyawan, sehingga penting bagi perusahaan untuk dapat mewujudkan lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang memiliki rasa puas akan pekerjaan yang dijalani akan cenderung lebih menyukai tempat kerja dan pekerjaan yang dilakukannya, selain itu mereka juga akan bangga dengan tempat kerjanya. Karyawan yang merasakan kepuasan kerja pada organisasi akan memiliki sikap yang positif seperti melakukan tugasnya dengan baik, memberikan kinerja yang baik bahkan melebihi tugas – tugasnya.

Salah satu yang menjadi tantangan bisnis khususnya pada industri jasa percetakan di Surabaya adalah tentang sumber daya manusia. Hal ini disebabkan dengan banyaknya persaingan yang terjadi pada industri percetakan di Surabaya dan karyawan dituntut untuk memberikan pelayanan yang terbaik. Agar dapat memberikan pelayanan yang terbaik karyawan harus dapat bekerja ekstra dan hal ini akan berdampak terhadap kepuasan kerja karyawan.

Terdapat perbedaan hasil riset yang ditulis oleh Kadir dan Amalia (2017) menunjukkan bahwa kompensasi tidak memiliki dampak terhadap kepuasan kerja sedangkan pada penelitian Dwijayanti dan Dewi (2015) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja, begitu pula dengan penelitian Sutaryo dan Purwana (2017) menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja sedangkan

dalam penelitian Dwijayanti dan Dewi (2015) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu peneliti memiliki tujuan untuk mengetahui apakah kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Berikut adalah tempat jasa percetakan yang digunakan peneliti sebagai objek dalam penelitian ini yaitu: Spectrum, Zoe, Metropolis, Snapy, Adhi Mitra, Ultima, Pixel, Premiere dan Printku

Dengan pengembangan uraian diatas, peneliti akan melakukan kajian yang difokuskan pada pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada industri jasa percetakan di Surabaya.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas maka yang menjadi rumusan permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan operasional pada industri jasa percetakan di Surabaya?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan operasional pada industri jasa percetakan di Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan operasional pada industri jasa percetakan di Surabaya.
2. Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan operasional pada industri jasa percetakan di Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Bagi ilmu manajemen khususnya di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, memberikan gambaran serta bahan masukan untuk penelitian mendatang mengenai pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

2. Manfaat Praktis

Bagi perusahaan dapat menjadi rujukan dalam menciptakan kepuasan kerja terhadap karyawan serta sebagai bahan pertimbangan dalam menetapkan kebijakan dan strategi terhadap pengelolaan sumber daya manusia pada perusahaan tersebut.

1.5 Sistematika Penulisan Skripsi

Untuk mempermudah dalam memahami penelitian ini, maka sistematika penulisan dalam penelitian ini dibuat sebagai berikut:

BAB 1. PENDAHULUAN

Menjelaskan secara singkat tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan penelitian.

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

Menjelaskan secara singkat mengenai landasan teori yang berkaitan dengan kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja; penelitian terdahulu; hubungan antar variabel; model penelitian; dan hipotesis.

BAB 3. METODE PENELITIAN

Menjelaskan tentang desain penelitian; identifikasi variabel; definisi operasional; pengukuran variabel; jenis dan sumber data; metode pengumpulan data; populasi, sampel dan teknik pengambilan sampel; teknik analisis data: uji validitas dan reliabilitas, uji linear berganda, dan uji hipotesis.

BAB 4. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Menjelaskan secara singkat mengenai karakteristik responden; deskripsi data, analisis data, pengujian hipotesis, dan pembahasan.

BAB 5. SIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

Memuat simpulan dari hasil penelitian serta saran – saran yang diharapkan dapat memberikan masukan yang bermanfaat, khususnya kepada mahasiswa dan perusahaan yang ingin melakukan penelitian sejenis atau melakukan penelitian lebih lanjut.