

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Dalam rangka menghadapi persaingan dunia usaha yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut dapat mengoptimalkan semua sumber daya yang dimiliki, baik modal, mesin, sarana kerjanya, metode kerja, bahan baku, material, pemasaran, maupun manusia. Tumbuh dan berkembangnya perusahaan tergantung pada sumber daya manusia, oleh karena itu pemerintah dalam upaya ini mengesahkan Undang-Undang No.11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. Pemerintah menganggap Undang-Undang ini mampu menaikkan nilai investasi, lapangan pekerjaan lebih luas, dan memaksimalkan kemampuan tenaga kerja serta memudahkan perizinan agar investasi bisa masuk dengan mudah. Dalam Undang-Undang ini pemerintah juga menekankan pentingnya memenuhi hak-hak karyawan atau tenaga kerja sebagai sumber daya manusianya. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik menjamin karyawan dalam perusahaan dapat bekerja maksimal. Karyawan akan memiliki semangat bekerja, senantiasa meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki dan kemauan bekerja sama mewujudkan tujuan bersama. Seseorang cenderung bekerja dengan semangat apabila kepuasan diperolehnya dari pekerjaannya dan kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan (Lindasari et al., 2022).

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Karyawan akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang dihadapi. Dengan kepuasan kerja seorang karyawan dapat merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan. Berbagai macam sikap seseorang terhadap pekerjaannya mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan (Susilo, 2020)

Kepuasan kerja juga tidak bisa dipisahkan dengan kompensasi karena pemenuhan kebutuhan karyawan yang semakin meningkat dapat disesuaikan dengan memberikan kompensasi yang sesuai. Para karyawan bekerja dengan harapan akan memperoleh gaji atau upah yang dapat memenuhi kebutuhan tersebut. Sehingga dengan seiringnya para karyawan termotivasi melakukan pekerjaannya dengan baik, sehingga akan meningkatkan kualitas dan kepuasan kerja yang diinginkan. Untuk itu, kompensasi menjadi salah satu bagian kebijakan organisasi yang harus terus diperhatikan sungguh-sungguh dengan memberikan kompensasi yang sesuai dan layak sehingga terpenuhi kepuasan kerja pada diri setiap pegawai (Rahayu & Pramularso, 2019)

Disisi lain faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan satu diantara unsur yang harus diperhatikan dalam suatu perusahaan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memuaskan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja yang nantinya akan

meningkatkan motivasi kerja sehingga menimbulkan kepuasan kerja bagi karyawan. Lingkungan kerja yang baik akan dapat mendukung karyawan bekerja dengan baik. Begitu juga sebaliknya, bila lingkungan kerja perusahaan kurang baik akan dapat mengurangi semangat dan kegairahan kerja karyawan dalam bekerja. Lebih lanjut ditegaskan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor penting dalam menunjang *performance* atau kinerja sebuah organisasi karena secara tidak langsung lingkungan kerja yang kondusif akan memicu gairah kerja, kepuasan kerja dan menunjang usaha peningkatan kinerja karyawan (Bisnis et al., 2020)

Industri pengecoran dan permesinan merupakan salah satu sektor industri yang terus berkembang di Indonesia. Kebutuhan akan produk dari industri pengecoran logam dan kuningan terus meningkat karena sektor industri ini memberikan desain produk variasi motor, *spare part* mobil, yang dapat memberikan kebutuhan konsumen sehingga dapat menunjang berbagai aktifitas. Industri pengolahan di Indonesia kini juga berperan penting sebagai sumber devisa bagi negara karena peminat produk tidak hanya di dalam negeri tetapi di luar negeri. Hal ini didukung dengan data yang ada Pada Januari – November 2022 data badan pusat statistik mencatat surplus industri pengolahan mencapai US\$ 25,14 Miliar. Hal tersebut didorong adanya peningkatan ekspor yang cukup signifikan sepanjang Januari-November 2022, dimana ekspor industri pengolahan non migas mencapai US\$ 189,88 miliar atau naik sebesar 18,59% dibandingkan periode yang sama tahun 2021 (Informasi Industri 2022) . Keadaan ini membuat produsen di bidang industricor logam dan kuningan bersaing menghasilkan produk berkualitas sesuai keinginan konsumen. Menurut

Disperindag Kota Pasuruan memiliki jumlah industri dan tenaga kerja yang semakin meningkat setiap tahun sebelum adanya pandemi *covid-19* dengan jumlah tingkat industri logam, mesin, elektronika dan aneka (ILMEA) sebanyak 1.392 serta tenaga kerja dengan jumlah 10.170 tenaga kerja pada tahun 2020 (Perindustrian et al., 2021)

Salah satu sentra industri cor logam, kuningan dan permesinan di Kota Pasuruan Jawa Timur adalah CV. Karya Geni. Produk yang dihasilkan dari CV. Karya Geni sebagai industri cor logam, kuningan serta permesinan dari Kota Pasuruan telah menjadi salah satu pilihan pemasok dari berbagai macam produk, terutama pada produk variasi motor. CV. Karya Geni merupakan usaha rumah tangga yang diwariskan turun temurun, bahkan kegiatan pengolahan industri cor logam, kuningan dan permesinan pun semakin berkembang di beberapa tahun belakangan.

Dalam bidang industri permasalahan mengenai sumber daya manusia khususnya kepuasan kerja karyawan seringkali dialami perusahaan. Bahkan di CV. Karya Geni sebagai industri cor logam, kuningan dan permesinan yang memproduksi variasi motor yang cukup besar tidak luput dari permasalahan mengenai kepuasan kerja karyawannya. Hal tersebut dikarenakan beberapa faktor yaitu karyawan CV. Karya Geni sering mengeluh masalah kompensasi, mereka menganggap kompensasi yang diterima belum setimpal dengan apa yang telah dikerjakan. Pengusaha dinilai kurang bijak memberikan kompensasi, yaitu gaji disesuaikan dengan hasil kerja karyawan dan dihitung per unit produk yang diselesaikan karyawan, setiap pengerjaan produk tentunya mempunyai tingkat kesulitan tersendiri sesuai model yang dikerjakan. Apabila dalam pengerjaan

produk tersebut terdapat kesalahan maka karyawan diharuskan langsung memperbaikinya, hal ini mengakibatkan karyawan terhambat mengerjakan produk selanjutnya yang berdampak pada penghasilan karyawan itu sendiri.

Selain masalah pemberian kompensasi yang kurang sesuai, faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pada CV. Karya Geni adalah lingkungan kerja. Menurut karyawan CV. Karya Geni lingkungan kerja dimana mereka bekerja berada di ruangan panas, kebisingan yang terlalu keras, menggunakan alat kerja yang bisa membahayakan diri, terkadang jam kerja melebihi batas jam kerja apabila perusahaan menuntut menyelesaikan target pesanan. Karyawan CV. Karya Geni merasa kondisi fisik mereka menurun, mudah merasa capek, pegal, mengantuk dan sebagainya. Bahkan seringkali mereka mempermasalahkan pembagian kerja dan terjadi perselisihan sesama pekerja.

Pada umumnya pemberian kompensasi yang tidak sesuai dan tidak adil serta lingkungan kerja yang tidak kondusif sangat merugikan perusahaan secara keseluruhan dan sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan sehingga karyawan akan mudah merasa bosan, tidak bersemangat dalam bekerja dan kemungkinan karyawan akan keluar dari perusahaan. Permasalahan yang ada sejalan dengan penelitian (Emily & Kadang, 2020) yang juga meneliti terkait pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Temara Mas Sakti, Di Jakarta. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka dalam penelitian ini penulis tertarik mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV. Karya Geni, Mayangan Kota Pasuruan”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas maka pokok masalah yang dihadapi dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Karya Geni, Mayangan, Kota Pasuruan?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Karya Geni, Mayangan, Kota Pasuruan?
3. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Karya Geni, Mayangan, Kota Pasuruan?

## **C. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan permasalahan yang ada, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Karya Geni, Mayangan, Kota Pasuruan.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Karya Geni, Mayangan, Kota Pasuruan.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Karya Geni, Mayangan, Kota Pasuruan.

#### **D. Kegunaan Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan dan kontribusi bagi beberapa pihak yang terkait, antara lain:

1. Bagi Perusahaan

Memberikan masukan bagi CV. Karya Geni, Mayangan, Kota Pasuruan agar menjadi pedoman dan bahan pertimbangan menentukan kebijakan perusahaan mengenai faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

2. Bagi Penulis

Menambah pengetahuan penulis dan memperluas wawasan mengenai manajemen sumber daya manusia, tepatnya tentang kompensasi dan lingkungan kerja serta kepuasan kerja karyawan.

3. Bagi Universitas

Memberikan tambahan pembendaharaan keputusan khususnya yang berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan.

4. Bagi masyarakat umum

Menjadi sumbangan pikiran bagi pembaca khususnya dan masyarakat luas pada umumnya mengenai pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.