BAB 1
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan kunci pokok dalam sebuah organisasi. Faktor manusia dalam administrasi memegang peranan yang sangat penting dan menentukan, karena selain manusia memiliki rasio dan persamaan sebagai makhuk ciptaan Tuhan Yang Termulia. Juga sangat penting dan merupakan faktor determinan, karena unsur-unsur lainnya yang dimilki organisasai seperti: uang, mesin material, metode kerja, waktu dan kekayaan lainnya hanya dapat memberi manfaat bagi manusia apabila manusia merupakan faktor perangsang kearah tercapainya tujuan organisasi secara efisien, efektif dan ekonomis (Effendi, 2012).

Sumber daya manusia yang merupakan penentu tercapainya tujuan organisasi dengan segala potensi yang dimilikinya. Anggota organisasi sebagai manusia organisasional yang memiliki daya pembangunan dan mampu memberdayakan sumber-sumber lain yang tersedia dalam organisasi. Sumber daya yang dimiliki perusahaan tidak akan memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum. Perusahaan membutuhkan karyawan yang mempunyai kinerja (*job performance*) yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya (Rivai, 2011).

Sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik, hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sumber daya manusia juga dapat menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan.

Salah satu permasalahan penting sumber daya manusia dalam perusahaan atau organisasi adalah kepuasan kerja karyawannya. Kepuasan kerja sangat

penting untuk aktualisasi diri, karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis, dan pada giliranya akan menjadi frustasi. Karyawan seperti ini sering melamun, mempunyai semangat kerja rendah, cepat lelah dan bosan, emosinya tidak stabil, sering absen dan melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang harus dilakukan (Sayles, 2008). Karyawan yang tidak puas cenderung menghindar dari tugas dan tanggung jawab yang akan mengganggu proses pencapaian tujuan perusahaan. Sebaliknya, dengan adanya kepuasan kerja yang tinggi akan muncul ikatan yang positif antara pekerja dengan pekerjaannya, sehingga dari pekerja ini dapat diharapkan suatu hasil yang optimal. Dari hampir semua perusahaan yang mengalami kemajuan yang pesat ditandai dengan adanya kepuasan kerja yang tinggi diantara para karyawannya. Hal ini diharapkan bagi para pimpinan untuk lebih memperhatikan tingkat kepuasan kerja karyawannya. Selain untuk kemajuan perusahaan, kepuasan kerja diharapkan membuat karyawan semakin setia kepada perusahaan dan semakin termotivasi dalam bekerja.

Dalam meningkatkan kepuasan kerja ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, diantaranya adalah pemberian kompensasi yang layak. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka, kompensasi harus memiliki dasar yang logistik, rasional dan dapat di pertahankan (Handoko, 2008). Pentingnya pemberian kompensasi adalah salah satu cara yang dilakukan perusahaan agar karyawaan mempunyai tanggung jawab terhadap perusahaannya. Pemberian kompensasi yang diterapkan secara benar kepada karyawan akan mengurangi rasa kekhawatiran karyawan terhadap masalah ekonomi dan kebutuhan sehari-hari karyawan, karena karyawan dapat memenuhinya dengan kompensasi yang diterima dari perusahaan tempat dia bekerja. Keadaan tersebut akan merangsang karyawan untuk memberikan imbalan dalam wujud patuh pada peraturan kerja dan tanggung jawab terhadap kelancaran perusahaan. Dengan kata lain, mereka mau bekerja disebabkan merasa dengan bekerja itu mereka akan mendapatkan kompensasi sebagai sumber rezeki untuk menghidupi diri sendiri

maupun keluarganya. Dengan begitu karyawan akan memperoleh kepuasan kerja dan juga akan meningkatkan kinerjanya.

Selain kompensasi, hal yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja di sebuah perusahaan. Lingkungan kerja adalah tempat di mana karyawan pekerja melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional karyawan. Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui peningkatan hubungan yang harmonis atasan, rekan kerja, maupun bawahan, serta didukung dengan sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat kerja akan membawa dampak yang positif bagi karyawan, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat. Oleh karena itu lingkungan kerja mempunyai peranan yang sangat penting dalam menyelenggarakan aktivitas perusahaan (Sutrisno, 2011). Lin*g*kungan kerja yang memadai akan memberikan rasa aman kepada karyawan, sehingga karyawan dapat memusatkan perhatian dan pikirannya terhadap pekerjaan. Selain itu karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih cepat, menekan tingkat kerusakan, absensi, kecelakaan, dan lain-lain. Lingkungan kerja yang kurang memadai menyebabkan timbulnya berbagai masalah sehingga dapat mengurangi kepuasan kerja karyawan yang pada akhirnya menurunkan kinerja karyawan.

Selanjutnya hal yang mempengaruhi kepuasaan kerja lainya adalah komunikasi. Komunikasi yang baik akan berdampak positif terhadap si pendengar, sebaliknya jika berdampak negatif akan berdampak buruk bagi si penerima. Dalam dunia kerja komunikasi dibutuhkan untuk penyampain pesan-pesan baik lisan maupun non lisan antara atasan dengan karyawan, juga sebagai penyampaian ide, pemikiran, gagasan, dan penyampaian arus informasi dengan berkomunikasi. Pesan harus disampaikan dengan jelas dan benar supaya tidak terjadi kesalahan dalam melakukan tindak lanjutnya. Pesan juga difungsikan untuk mengambil keputusan yang tepat dari berbagai data dan sumber yang ada. Keberhasilan seorang pemimpin juga sangat tergantung dari bagaimana pimpinan

itu membina hubungan kerja sama yang harmonis dan humanis antara pimpinan dengan karyawan atau karyawan dengan karyawan (Munawwir, 2011).

Suatu perusahaan pasti memiliki tujuan tertentu yang ingin dicapai. Tujuan perusahaan pada umumnya adalah untuk mencapai kelangsungan hidup serta perkembangan perusahaan dimasa yang akan datang. Untuk dapat dicapai tujuan tersebut diperlukan adanya koordinasi secara menyeluruh dari sumber daya yang dimiliki, diantaranya finansial, fisik, kemampuan teknologis serta sumber daya manusianya. Aspek manusia memegang peran penting dalam kelangsungan serta perkembangan perusahaan sebab pada dasarnya setiap aktivitas perusahaan tidak pernah lepas dari elemen manusia. Kegiatan produksi, pemasaran dan teknologi tidak dapat berjalan tanpa dijalankan oleh manusia. Oleh karena itu, perlu kiranya ada sumber yang berkualitas yang mampu menciptakan berbagai ide kreatif agar dapat mengalokasikan sumber-sumber daya yang dimiliki perusahaan dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan.

CV. Mutiara (Distributor - Printing) merupakan perusahaan yang bergerak di bidang percetakan yang terletak di Jalan Teratai No. 10 Gebang, Kecamatan Patrang, Kabupaten Jember. Produk dari perusahaan tersebut berupa: cetak Soal Ujian SD (UTS, UAS dan TRY OUT), cetak buku Induk, cetak RPP/Rencana Pelaksanaan Pembelajaran Kurikulum 2013, cetak buku Individual guru, cetak buku Rapot TK, cetak Jurnal Harian, dan pemesanan lainnya. Jangkauan pemesanan dan pemasaran CV.Mutiara khusunya dalam percetakan soal ujian SD hampir seluruh kabupaten di jawa timur bagian timur seperti: Banyuwangi, Situbondo, Jember, Lumajang, Probolinggo, Mojokerto, dan Malang.

Tabel 1.1 Data perusahaan percetakan besar di Jember.

No	Nama Perusahaan	Alamat
1.	Gajah Printing	Jl. Trunojoyo No. 19a, Kepatihan, Kaliwates, Kab. Jember
2.	Megah Jaya	Jl. Karimata, Sumbersari, kab. Jember
3.	Percetakan Prisma	Jl. Otista, No. 55 A, Mangli, Kaliwates, Kab. Jember
4.	Araya	Jl. Trunojoyo, No. 93 A, Jember, Kepatihan, Kaliwates, Kab. Jember
5.	Surya Percetakan	Jl. Gajah Mada XII-A 12, Kaliwates, Kab. Jember

Sumber : Survey penelitian di Jember.

Dari tabel diatas, untuk wilayah Jember saja perusahaaan yang bergerak dibidang percetakan sangat banyak, mulai dari fotocopy kecil, cetak banner dan sablon, hingga percetakan besar seperti: Percetakan Prisma, Araya, Megah Jaya, Surya Percetakan, dll. Sementara area kampus juga sangat banyak percetakan kecil untuk melayani fotokopi berbagai macam data dan penjilidan makalah hingga skripsi para mahasiswa. Area kampus memang sangat menjanjikan untuk bisnis dan membuka usaha percetakan, karena tugas dan kegiatan mahasiswa tidak pernah jauh dengan print dan fotocopy. Apalagi dalam mengerjakan skripsi banyak para mahasiswa yang sering fotocopy karena banyak revisian dari dosen. Lain halnya percetakan di CV.Mutiara yang pemesanannya khusus cetak ujian SD dan buku buku guru maupun siswa, dalam segi persaingan sangat menguntungkan bagi perusahaan CV.Mutiara, karena hanya beberapa perusahaan yang mencetak soal ujian SD, maka tidak heran bila CV.Mutiara menguasai hampir seluruh kawasan tapal kuda untuk cetak soal ujian SD. Sementara dalam mengerjakan pemesanan satu kecamatan saja hanya butuh waktu 1 hari, karena karyawannya cukup banyak yaitu berjumlah 34 orang dan tentu ahli di bidangnya.

Dalam hal Sumber daya manusia Bagi CV.Mutiara tersebut kepuasaan kerja karyawanlah sangat berpengaruh besar terhadap jalannya produksi cetak-menyetak, karena jika karyawan tidak puas dengan kerjanya maka mereka malah

akan menghambat peningkatan produksi dan bahkan meninggalkan perusahaan tersebut, sebaliknya jika karyawan merasa puas dan termotivasi dengan kerjanya otomatis kinerja mereka akan meningkat dan tentunya juga akan berpengaruh besar terhadap pemesanan percetakan di perusahaan tersebut.

Tabel 1.2 Data Tingkat absensi karyawan CV. Mutiara Jember bulan Oktober s/d Desember 2016

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Karyawan masuk kerja	Sakit	Ijin	Alfa	Total	%
1	Oktober	36	31	3	1	1	5	14%
2	November	33	30	1	2	0	3	9%
3	Desember	34	32	1	1	0	2	6%

Sumber : CV. Mutiara Jember (2016)

Dari tabel diatas, dapat dilihat cukup banyak karyawan yang tidak masuk dalam kurun waktu satu bulan. Dilihat dari 3 bulan terakhir bulan Oktober paling banyak jumlah karyawan yang tidak masuk yaitu 5 orang dengan persentase 14%, sedangkan bulan Desember paling sedikit jumlah karyawan yang tidak masuk yakni 2 orang dengan persentase 6%. Hal tersebut menunjukkan meski cukup banyak karyawan yang tidak masuk kerja, tapi persentase absensi dari 3 bulan terakhir sudah menurut dari 14% menjadi 6%. Hal ini ditanggapi baik oleh pimpinan perusahaan CV. Mutiara, dia menambahkan akan terus mengupayakan yang terbaik bagi karyawan dan perusahaannya.

Pimpinan perusahaan juga mengatakan, penyebab dari karyawan tidak masuk kerja dikarenakan faktor kelelahan membuat karyawan ijin atau sakit sehingga tidak masuk bekerja. Memang pekerjaan yang dijalankan cukup keras mulai pagi hingga larut malam dan kejar target. Apalagi kalau sudah musimnya Ujian SD, banyak pemesanan cetak soal dan harus diselesaikan tepat pada waktunya.

Tabel 1.3 Data *Turn Over* Karyawan pada Tahun 2016

Bulan	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
Januari	0	0	38	0%
Februari	0	1	37	-2,7%
Maret	0	0	37	0%
April	2	0	39	5,1%
Mei	0	0	39	0%
Juni	0	2	37	-5,4%
Juli	0	0	37	0%
Agustus	0	0	37	0%
September	0	0	37	0%
Oktober	0	1	36	-2,8%
November	0	3	33	-9,1%
Desember	1	0	34	3%
Jumlah	3	7		11,9%

Sumber : CV. MUTIARA Gebang, Jember (2016)

Dilihat dari tabel 1.1 menunjukkan bahwa tingkat *turn over* karyawan dalam periode 1 tahun dari bulan Januari 2016 s/d Desember 2016 mencapai 11,9%. Dalam periode 1 tahun jumlah karyawan yang keluar lebih banyak dari jumlah karyawan yang masuk yaitu sebanyak 3 orang karyawan sedangkan jumlah karyawan yang keluar sebanyak 7 orang karyawan. Hal ini menandakan bahwa karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka dirumuskan pokok permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Mutiara?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan kerja Karyawan CV. Mutiara?
3. Apakah Komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Mutiara?
4. Manakah dari Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Komunikasi yang berpengaruh dominan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Mutiara?

1.3 Tujuan Penelitian

Atas dasar rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Mutiara.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Mutiara.
3. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan CV.Mutiara.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan komunikasi yang paling dominan terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Mutiara.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapakan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi suatu bahan pertimbangan atau sebagai bahan masukan bagi CV. Mutiara Gebang, Jember dalam

menentukan kebijakan perusahaan terhadap karyawan untuk meningkatkan Sumber Daya Manusia.

2. Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi dalam bentuk referensi untuk pengembangan ilmu Sumber Daya Manusia, khususnya mengenai kompensasi, lingkungan dan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

3. Bagi Penulis

Sebagai implementasi dari pada ilmu yang didapat di bangku kuliah serta untuk mengetahui kondisi kerja yang sesungguhnya.