

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Organisasi perusahaan baik swasta maupun pemerintah tidak akan lepas dari faktor manusia sebagai subyek dan pengelola utama. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting dalam menjalankan kegiatan organisasi perusahaan. Sisi lain, organisasi terdiri dari sekelompok orang dengan berbagai tujuan pribadinya. Hal ini didukung oleh Sunyoto (2012 : 1) yang menyatakan bahwa organisasi sebagai alat untuk mencapai tujuan individu-individu yang bergabung di dalamnya. Orang-orang dalam organisasi pada umumnya memiliki latar belakang yang berbeda. Untuk itu tugas organisasi adalah menyatukan dan mempertahankan antara keinginan karyawan dengan tujuan perusahaan.

Tercapainya tujuan setiap perusahaan harus lebih mengembangkan sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah sumber yang berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi dan proses pengambilan keputusan (Sutrisno, 2011). Mengingat sumber daya manusia merupakan suatu hal yang penting bagi perusahaan yang ingin menjadi sebuah perusahaan jangka panjang dan bertahan dari masa ke masa. Selanjutnya, manajemen sumber daya manusia berarti mengatur, mengurus sumber daya manusia berdasarkan visi perusahaan agar tujuan organisasi dapat dicapai secara optimal (Robbins dan Judge, 2008).

Banyak faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Salah satunya adalah karyawan, karena berkaitan langsung dengan kegiatan organisasi. Karyawan merupakan aset atau bagian penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan, yang bertindak sebagai perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan suatu tujuan organisasi. Karyawan dalam hal ini sebagai penunjang tercapainya tujuan organisasi yang memiliki pikiran, perasaan, dan keinginan tentunya mempengaruhi sikap terhadap pekerjaan yang dilimpahkan atau dibebankan.

Menurut As'ad (2004 : 111) perusahaan dalam mempertahankan para karyawannya, tidak harus dengan cara memenuhi kebutuhan material saja, akan

tetapi kepuasan kerja karyawan juga harus menjadi prioritas yang utama. Sebab dengan kepuasan kerja yang dapat dirasakan oleh setiap karyawan, secara tidak langsung para karyawan akan menjalankan setiap aktivitasnya dengan tanggung jawab dan selalu berusaha untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan tepatnya bekerja sesuai dengan kemampuannya. (Dawal dan Taha : 2006) menyatakan bahwa kepuasan kerja bagi karyawan merupakan kunci dari sehatnya sebuah organisasi.

Menurut Davis dan Newstrom dalam Suwatno dan Priana (2011), kepuasan kerja adalah perasaan senang maupun tidak senang karyawan terhadap pekerjaannya. Perusahaan akan kesulitan dalam mencapai tujuannya apabila kondisi dari lingkungan sekitar kurang memadai sehingga semangat kerja karyawan akan rendah dan berpengaruh terhadap kepuasan bekerja di perusahaan tersebut. Menurut Osborn dalam (Suwatno dan Priana, 2011) kepuasan bekerja merupakan derajat positif atau negatifnya seseorang mengenai berbagai segi tugas-tugas pekerjaan, tempat kerja dan hubungan dengan sesama pekerja.

Berkaitan dengan kondisi organisasi yang terus berubah, penting untuk mengelola iklim yang baik atau kondusif dalam menunjang aktivitas kerja karyawan. (Davis & Newstrom , 2008:22) menjelaskan bahwa para karyawan akan merasa senang, bahwa iklim yang menyenangkan apabila mereka melakukan sesuatu bermanfaat dan menimbulkan perasaan berharga.

Pengertian iklim kerja menurut Davis (2002:21) mengatakan bahwa iklim kerja diartikan sebagai lingkungan manusia yang didalamnya para pekerja atau organisasi melakukan pekerjaan dan keberadaannya merupakan hal yang tidak dapat disentuh atau dilihat tetapi ada. Iklim kerja menurut Gannon dan Sumantri (2004:135) merupakan internal atau budaya dari suatu organisasi seperti yang dirasakan oleh anggota-anggotanya dalam suatu organisasi.

Di samping hal yang telah disebut di atas, hal lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah kompensasi yang sesuai dengan jam kerja, juga waktu istirahat yang cukup akan menimbulkan perasaan puas pada karyawan yang akhirnya akan dapat menghasilkan produktifitas kerja karyawan yang maksimal dan yang tidak kalah pentingnya adalah masalah kompensasi yang

harus diberikan kepada karyawan haruslah sesuai dan seimbang dengan yang telah dihasilkan. Jika pihak manajemen tidak mampu melaksanakan tugasnya dalam mengelola sumberdaya manusia yang ada maka akan menimbulkan dampak terhadap out put yang dihasilkan sehingga tujuan perusahaan tidak akan tercapai.

Salah satu hal yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan pekerjaan yaitu kedisiplinan kerja. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin kerja karyawan dapat dilihat dari kehadiran karyawan setiap hari, ketepatan jam kerja, mengenakan pakaian kerja serta ketaatan karyawan terhadap peraturan.

CV. Lisa Jaya Mandiri Food Jember merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang Produksi dan Distribusi Makanan dan Minuman. Sebagai organisasi yang memiliki komitmen bahwa apabila tenaga kerjanya mempunyai rasa senang terhadap pekerjaannya yang dalam hal ini perasaan puas dalam bekerja maka karyawan akan menghasilkan pekerjaan secara optimal sesuai dengan tujuan organisasi dan manajemen. Untuk itu, perlu adanya perhatian dan upaya dari pihak perusahaan atau organisasi untuk senantiasa memberikan kepentingan, kebutuhan dan kesejahteraan karyawan dalam usaha meningkatkan kepuasan kerjakaryawan. Seperti halnya perusahaan lain, untuk mencapai tujuan perusahaan, pimpinan selaku pemegang kontrol perusahaan berupaya untuk menciptakan kepuasan kerja karyawan, hal ini dilakukan agar karyawan dapat termotivasi untuk semangat bekerja dan tidak malas.

Penelitian ini dilakukan pada CV. Lisa Jaya Mandiri Food Jember. CV. Lisa Jaya Mandiri Food Jember merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang Produksi & Distribusi Makanan dan Minuman. Pada awalnya CV. Lisa Jaya Mandiri Food Jember hanya memproduksi dan memasarkan kopi serta minyak goreng. Dalam perkembangannya CV. Lisa Jaya Mandiri Food Jember memproduksi vetsin dan air mineral berstandar SNI dengan merk AMPO. Perkembangan air mineral ampo sangat pesat pemasarannya saat ini sudah di wilayah Jember dan Banyuwangi. Perusahaan yang berada di Jl. Ampo Km.1, No.100 Desa Dukuh Mencek, Kecamatan Sukorambi Jember. Dengan jumlah karyawan keseluruhan 57 karyawan. Karyawan menjadi pelaku tercapainya

tujuan, mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya dalam pekerjaannya. Maka dari itu untuk mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, perusahaan harus mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan, karena kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan (Hasibuan, 2004). Pra penelitian yang dilakukan, peneliti memperoleh data presensi karyawan CV. Lisa Jaya Mandiri Food Jember dalam periode 1 tahun dari bulan Januari 2018 s/d Desember 2018.

**Tabel 1.1** CV. Lisa jaya mandiri Food Jember Data Absensi Karyawan Tahun 2018

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Rata- rata Hari Kerja	Absensi Karyawan (kerja)			Persentase (%)
				Sakit	Ijin	Alpha	
1	Januari	50	25	4	1	3	0,0064
2	Februari	49	23	4	0	2	0,0053
3	Maret	46	25	3	3	3	0,0078
4	April	47	25	3	2	3	0,0068
5	Mei	46	23	2	5	2	0,0085
6	Juni	44	25	5	5	3	0,0118
7	Juli	44	23	4	5	5	0,0138
8	Agustus	47	25	5	4	7	0,0136
9	September	45	25	2	9	4	0,0133
10	Oktober	48	25	5	7	2	0,0117
11	November	48	25	3	4	3	0,0083
12	Desember	49	25	3	3	3	0,0073

Sumber: CV. Lisa Jaya Mandiri Food Jember Data Absensi Karyawan

Dilihat dari tabel 1.1 bahwa pada CV. Lisa Jaya Mandiri Food Jember dalam periode 1 tahun dari bulan Januari 2018 sampai dengan Desember 2018 relatif tidak stabil. Tingkat absensi karyawan yang paling tinggi terjadi pada bulan Desember 2018 mencapai 0,0138%. Hal ini mengidentifikasi adanya tingkat ketidakpuasan kerja yang rendah serta penurunan kinerja dari seorang karyawan. Selain presensi karyawan, indikator kepuasan kerja karyawan dapat dilihat pada tabel dibawah. Berikut ini adalah data kepuasan karyawan CV. Lisa Jaya Mandiri

Food Jember periode satu tahun pada bulan Januari 2018 sampai dengan Desember 2018.

**Tabel 1.2** Data Kepuasan Karyawan CV. Lisa Jaya Mandiri Food Jember Tahun 2018

No	Bulan	Jumlah Karyawan Puas	Jumlah Karyawan Tidak puas	Jumlah Karyawan (Orang)
1	Januari	48	2	50
2	Februari	48	1	49
3	Maret	43	3	46
4	April	47	0	47
5	Mei	45	1	46
6	Juni	42	2	44
7	Juli	44	0	44
8	Agustus	47	0	47
9	September	43	2	45
10	Oktober	48	0	48
11	November	48	0	48
12	Desember	47	2	49

Sumber : CV. Lisa Jaya Mandiri Food Jember Data Kepuasan Karyawan Tahun 2018

Dilihat dari tabel 1.2 bahwa pada CV. Lisa Jaya Mandiri Food Jember dalam periode 1 tahun dari bulan Januari 2018 sampai dengan Desember 2018 relatif stabil, menerangkan bahwa tingkat kepuasan karyawan terlihat begitu baik. Karena dapat dikatakan hampir keseluruhan jumlah karyawan merasa puas atas pekerjaannya. Dari jumlah keseluruhan karyawan paling banyak hanya 3 karyawan yang merasa tidak puas. Apabila dilihat dari sisi lain, jika karyawan merasa sesuai dengan pekerjaannya maka akan bekerja maksimal, tugasnya akan dikerjakan dengan penuh semangat sehingga akan memberikan hasil yang baik. Kepuasan kerja karyawan akan menciptakan loyalitas karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan, sehingga kemungkinan karyawan untuk berpindah tempat kerja sedikit kemungkinannya terjadi. Menunjukkan bahwa jumlah

kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kurang memadai bagi kebutuhan karyawan karena dengan adanya kompensasi karyawan berkeinginan dapat memenuhi kebutuhannya.

Besarnya kompensasi harus diusahakan sedemikian rupa sehingga mampu mengikat karyawan. Apabila kompensasi yang diberikan kepada karyawan terlalu kecil dibandingkan dengan perusahaan lain pada umumnya maka saat ada kesempatan, menimbulkan kecenderungan pindahnya para karyawan ke perusahaan lain. Hal ini harus diperhatikan, terutama bagi karyawan pilihan seperti karyawan yang memiliki tingkat pendidikan lebih tinggi. Selain dari itu kompensasi yang mampu mengikat karyawan supaya tidak keluar dari perusahaan belum tentu dapat meningkatkan semangat dan kegairahan karyawan. Hal ini terutama disebabkan oleh gaji pada tingkat tersebut sebenarnya dirasakan masih kurang dalam menunjang hidup secara layak.

Mengacu pada paparan diatas, dan dalam upaya memahami dan memecahkan masalah belum optimalnya kepuasan kerja karyawan pada CV. Lisa Jaya Mandiri Food Jember.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan pokok permasalahan yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut:

1. Apakah berpengaruh secara parsial kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Lisa Jaya Mandiri Food Jember ?
2. Apakah berpengaruh kedisiplinan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Lisa Jaya Mandiri Food Jember ?
3. Apakah berpengaruh secara parsial iklim kerja terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Lisa Jaya Mandiri Food Jember ?

## **1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

a. Tujuan penelitian adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh secara parsial kompensasi, terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Lisa Jaya Mandiri Food Jember .
2. Untuk menganalisis pengaruh secara parsial kedisiplinan terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Lisa Jaya Mandiri Food Jember .

3. Untuk menganalisis pengaruh secara parsial iklim kerja terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Lisa Jaya Mandiri Food Jember.

b. Kegunaan Penelitian

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

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan pertimbangan evaluasi bagi perusahaan di masa mendatang.

2. Bagi akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi dalam bentuk referensi untuk pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai kompensasi, kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan.

3. Bagi penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa tambahan pengetahuan, wawasan kepada penulis dan sebagai implementasi ilmu yang didapat di bangku kuliah serta untuk mengetahui kondisi kerja yang sesungguhnya.

4. Bagi penelitian lebih lanjut

Diharapkan dapat dijadikan bahan referensi ataupun sebagai data pembanding sesuai dengan bidang yang akan diteliti di masa mendatang, memberikan sumbangan pemikiran dan masukan.