

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Perusahaan merupakan suatu organisasi dimana yang terdiri atas sekelompok orang yang bekerja untuk mencapai suatu tujuan, dimana tujuan tersebut mendasar untuk mendapatkan sebuah keuntungan. Sumber daya manusia merupakan salah satu penentu keberhasilan perusahaan karena peran sumber daya manusia adalah merencanakan, melaksanakan serta mengendalikan berbagai kegiatan operasional perusahaan (Ardana, dkk. 2012). Sumber daya dalam hal ini adalah para pegawai atau karyawan pada sebuah lembaga atau organisasi, tentunya berusaha bekerja dengan kemampuan yang mereka miliki agar dapat mencapai kepuasan kerja yang diinginkan. Semakin banyak aspek-aspek dalam bekerja yang sesuai dengan keinginan karyawan, semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya As'ad, (2005) dalam Mardiono (2014). Marwansyah (2010) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai pendayagunaan sumber daya manusia didalam organisasi yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial.

Perusahaan tidak mungkin terlepas dari tenaga kerja manusia, walaupun aktivitas perusahaan itu telah mempunyai modal yang cukup besar dan teknologi moderen, sebab bagaimanapun majunya teknologi tanpa ditunjang oleh manusia

(karyawan) sebagai sumber dayanya maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai, dengan demikian maka sumber daya manusia sangat penting untuk diberikan arahan dan bimbingan dari manajemen perusahaan pada umumnya dan manajemen sumber daya manusia pada khususnya. Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuhan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber daya 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. Oleh karena itu berhasil tidaknya suatu organisasi atau institusi akan ditentukan oleh faktor manusianya atau karyawannya dalam mencapai tujuannya. Karyawan adalah faktor penting yang turut menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Oleh karena itu, keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia yaitu orang-orang yang menyediakan tenaga, bakat kreativitas dan semangat bagi perusahaan serta memegang peranan penting dalam fungsi operasional perusahaan (Kiswuryanto, 2016). Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan tergantung dari faktor sumber daya manusia, dimana dibutuhkan suatu interaksi dan koordinasi yang didesain untuk menghubungkan tugas-tugas, baik perseorangan maupun kelompok dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Terpenuhinya apa yang menjadi harapan karyawan, merupakan salah satu pendorong seseorang untuk berprestasi dalam bekerja. Guna meningkatkan prestasi karyawan, maka organisasi

perlu memperhatikan kepuasan kerja karyawan. Besar kecilnya kepuasan kerja dapat tercapai dan bahkan meningkat apabila diberikan penghargaan atas hasil kerjanya Muksodah, (2013).

Kepuasan kerja adalah sikap positif ataupun negatif dari emosional karyawan memandang pekerjaannya baik yang ditunjukkan dalam keadaan menyenangkan atau tidak menyenangkan (Handoko, 2001). Pegawai atau karyawan tidak hanya secara formalitas bekerja di kantor, tetapi harus mampu merasakan dan menikmati pekerjaannya, sehingga karyawan tidak akan merasa bosan dan lebih tekun dalam beraktifitas. Para karyawan akan lebih senang dalam bekerja apabila didukung oleh berbagai situasi yang kondusif, sehingga dapat mengembangkan ketrampilan yang dimilikinya.

Kepuasan kerja dapat ditinjau dari dua sisi, dari sisi karyawan, kepuasan kerja akan memunculkan perasaan menyenangkan dalam bekerja, sedangkan dari sisi perusahaan, kepuasan kerja akan meningkatkan produktivitas, perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan dalam memberikan pelayanan prima, Suwatno dan Priansa (2011) dalam Wahyudi, (2016). Kepuasan kerja karyawan adalah keadaan emosional karyawan dimana terjadi titik temu antara balas jasa karyawan dari organisasi atau perusahaan dengan nilai tingkat balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Bila kepuasan karyawan terjadi, maka pada umumnya tercermin pada perasaan karyawan terhadap perusahaannya, yang sering diwujudkan dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan terhadap sesuatu yang dihadapi atau ditugaskan kepadanya di lingkungan kerjanya (Martoyo, 2007) dalam Rozzaid (2015).

Kepuasan kerja dapat memberikan rasa menyenangkan dan gembira dalam menjalankan pekerjaan, selain itu terpeliharanya kepuasan kerja akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan penuh semangat dan akhirnya akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diinginkan (Anas, 2013) dalam Nugraha (2016).

Dari hasil observasi pada perusahaan PT. Holi Karya Sakti di Semarang bahwa karyawan merasa belum merasa puas dalam bekerja. Karyawan masih mengeluh dalam pemberian kompensasi seperti gaji dalam pemberian masih belum tepat pada waktunya, bonus yang diberikan tidak ada pada khususnya divisi *cutting*, kondisi lingkungan yang masih kurang baik, kondisi ruangan yang panas, debu berdebaran, suara bising, dll.

Proses untuk membuat karyawan merasa puas dalam bekerja, pihak pimpinan perusahaan harus memastikan bahwa faktor *hygiene* telah memadai seperti gaji, keamanan dan kondisi kerja aman serta hubungan dengan rekan kerja dan atasan baik. Pimpinan yang menyediakan faktor-faktor *hygiene* secara memadai belum sepenuhnya merangsang motivasi karyawan tetapi hanya memastikan karyawan tidak merasakan ketidakpuasan atau berada pada titik nol landasan motivasi. Untuk itu pihak pimpinan harus menggerakkan faktor penggerak motivator (*intrinsik*) kepada karyawan seperti prestasi, pengakuan, tanggung jawab dan pengembangan kesempatan untuk maju. Bila hal ini mendapat perhatian dari perusahaan akan memberikan tingkat kepuasan yang tinggi (Novianto dan Yuniati, 2015).

Karyawan yang memiliki kepuasan yang tinggi terhadap pekerjaannya cenderung lebih produktif dan mempunyai keterlibatan yang tinggi terhadap

perusahaan. Selain itu karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya ia akan lebih senang dan kecil kemungkinan untuk mengundurkan diri (Sowmya, 2011) dalam Nugraha (2016). Ketidak hadirannya pekerjaan dalam tempat kerja dapat disebabkan beberapa faktor salah satunya faktor ketidakpuasan karyawan (Obasan, 2011) dalam Nugraha (2016).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah faktor kompensasi. Untuk meningkatkan semangat kerja, disiplin dan motivasi kepada para karyawan perusahaan memberikan upah atau kompensasi. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung kepada karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Besar kecilnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan bersama keluarganya. Jika balas jasa yang diterima semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmati semakin banyak pula. Dengan demikian kepuasan kerjanya semakin baik (Hasibuan 2013).

Bagi karyawan, kompensasi yang mereka terima merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi atas kontribusi yang telah mereka berikan. Salah satu alasan individu bekerja adalah untuk memperoleh kompensasi atau imbalan. Kompensasi menjadi sangat penting karena dengan kompensasi yang diterima, individu akan dapat memenuhi kebutuhan baik itu kebutuhan primer (makanan, pakaian, dan tempat tinggal) maupun kebutuhan sekunder dan kebutuhan tertier. Pemenuhan kebutuhan tersebut pada akhirnya seringkali ikut menentukan kualitas kerja individu. Kompensasi yang diterima oleh setiap karyawan berhubungan dengan bidang kerja karyawan sehingga kompensasi yang diterima akan berbeda (Polate, 2015). Hal ini

didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Novianto dan Yuniati (2015), Rozzaid, Herlambang dan Dewi (2015), Nugraha dan Surya (2016), dan Potale dan Uhing (2015) menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kompensasi yang diterima para karyawan PT. Holi Karya Sakti Semarang belum sepenuhnya memberikan kepuasan karyawan, karena dalam permasalahan yang terjadi seperti gaji yang diberikan karyawan belum memenuhi standar sesuai dari pemerintah, kemudian kurangnya penghargaan dari atasan atas hasil kerja karyawan, tidak ada pemberian bonus khususnya pada bagi *cutting* dan fasilitas kantor (kerja) yang belum sepenuhnya memadai.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan kegiatannya dengan baik sehingga dicapainya hasil yang optimal apabila telah ditunjang dengan kondisi lingkungan kerja yang nyaman. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya. Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat, Novianto dan Yuniati (2015).

Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien (Sedarmayanti, 2001). Di dalam melakukan pekerjaannya, setiap karyawan

sebagai seorang manusia tentunya sangat mendambakan kenyamanan dan keamanan dalam lingkungan kerja. Keamanan didalam konteks ini bukan berarti hanya aman dari kecelakaan kerja, tetapi jauh dari itu, rasa aman dari ancaman kehilangan pekerjaan karena masih banyak karyawan yang terikat kontrak dan harian lepas. Lingkungan kerja juga merupakan salah satu aspek yang tidak kalah penting, karena kebersihan, keharmonisan antar karyawan, dan keamanan akan meningkatkan kepuasan dalam bekerja.

Agar mampu menciptakan rasa aman akan suasana kerja mendorong pegawai dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan atau diberikan oleh pimpinan baik suasana aman sebelum kerja, saat kerja maupun setelah kerja. Kondisi kerja yang aman semacam ini, serta didukung rekan kerja yang dapat diajak untuk bekerja sama dalam berbagai aktivitas merupakan keinginan dari setiap karyawan disuatu institusi atau organisasi. Dengan situasi semacam itu diharapkan para karyawan dapat bekerja secara maksimal dan senang terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Hal ini juga sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Novianto dan Yuniati (2015) menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kondisi lingkungan kerja pada PT. Holi Karya Sakti Di Semarang belum sepenuhnya mendukung pelaksanaan pekerjaan karyawan karena Selain terdapat permasalahan yang terkait dengan lingkungan kerja, dimana permasalahan pada lingkungan kerja yang berhubungan dengan keamanan kerja, fasilitas kerja (perlengkapan), suhu, udara, kebisingan, tempat parkir yang kurang luas, dan kondisi ruangan kerja yang panas dapat mengakibatkan kegerahan dan ketidak nyamanan

karyawan dalam melaksanakan tugasnya serta sirkulasi udara yang kurang baik dan debu bertebaran.

Ruang lingkup penelitian ini adalah PT. Holi Karya Sakti Semarang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang tekstil dan beralokasi di Semarang Jl. Majapahit No.775 km. 11,5 Plamongansari Pedurungan Semarang, memiliki kondisi lingkungan yang berdekatan dengan perusahaan lainnya, sehingga sangat menarik untuk diteliti dalam lingkungan kerja diperusahaan tersebut.

Kepuasan kerja karyawan merupakan masalah penting yang perlu diperhatikan dalam hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan dan ketidakpuasan yang sering dikaitkan dengan hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan dan ketidakpuasan yang sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi. Pekerja dengan tingkat ketidakpuasan yang tinggi lebih mungkin untuk melakukan sabotase. Faktor yang menentukan seorang karyawan merasa puas atau tidak puas dalam bekerja yaitu dari apa yang diharapkan oleh karyawan terhadap pekerjaannya dan apa yang mereka terima sebagai penghargaan dari pekerjaan (Sutrisno, 2012).

Tingkat kehadiran dan tingkat keluar masuknya karyawan (*turnover*) menjadi pokok penting ketidakpuasan kerja karyawan karena Organisasi yang memiliki tingkat kepuasan yang tinggi cenderung memiliki kinerja dan tingkat kehadiran yang tinggi serta tingkat *turnover* yang lebih rendah dibandingkan dengan organisasi yang memiliki karyawan yang kurang puas. Ketidakpuasan dalam kerja akan dapat menimbulkan perilaku agresif, atau sebaliknya akan menunjukkan sikap menarik diri dari kontak lingkungan sosialnya. Misalnya dengan mengambil sikap berhenti dari

perusahaan, sering mangkir, dan perilaku yang cenderung bersifat menghindari dari aktivitas organisasi (Sutrisno, 2011). Absensi dalam perusahaan merupakan masalah karena absensi berarti kerugian akibat terlambatnya penyelesaian pekerjaan, hal ini juga merupakan indikasi adanya ketidakpuasan kerja karyawan yang dapat merugikan perusahaan (Robbins, 2006) dalam penelitian Rozzaid *et al.* (2015).

Berikut dapat dilihat pada tabel 1.1 daftar Tingkat Absensi Karyawan.

**Tabel 1.1**  
**Laporan Tingkat Absensi Kerja Karyawan Pada Tahun 2016**

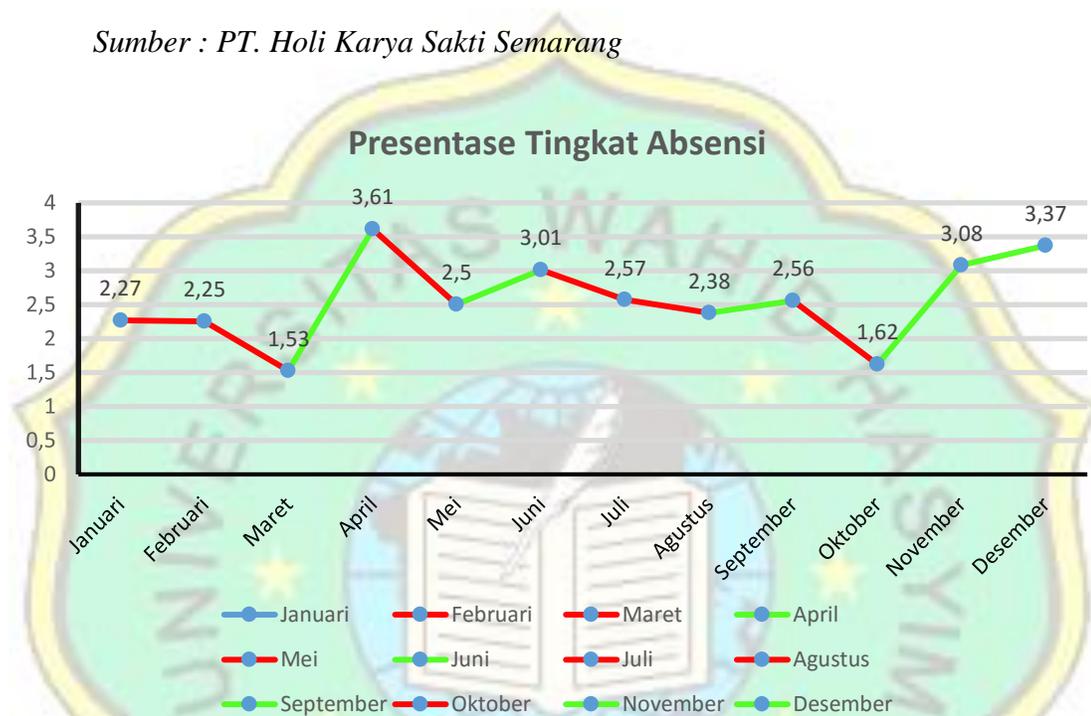
Bulan	Jumlah Karyawan (orang)	Efektif Bekerja (Hari)	Absensi				Jumlah Jam Kerja Yang Hilang	Persen Tingkat Absensi
			Pulang Awal	Sakit	Izin	Tanpa keterangan		
Januari	52	25	20	6	9	12	236	2,27
Februari	51	24	20	5	14	6	220	2,25
Maret	52	25	15	4	4	10	159	1,53
April	50	26	23	10	22	12	375	3,61
Mei	52	24	10	5	15	10	250	2,50
Juni	52	26	22	12	11	15	326	3,01
Juli	48	21	23	6	7	10	207	2,57
Agustus	52	26	33	9	5	14	257	2,38
September	52	25	18	13	10	8	266	2,56
Oktober	48	26	10	4	7	8	162	1,62
November	49	26	42	6	12	16	314	3,08
Desember	45	20	35	4	7	15	243	3,37

Sumber : PT. Holi Karya Sakti Semarang.

Dilihat dari tabel 1.1 menunjukkan bahwa tingkat absensi kerja karyawan pada periode 1 tahun dari bulan Januari 2016 sampai dengan Desember 2016 relatif tidak stabil. Persentase tingkat absensi kerja karyawan yang paling tinggi terjadi pada bulan

April 2016 mencapai 3,61 persen. Hal ini mengindikasikan adanya tingkat kepuasan kerja yang rendah. Hampir disetiap bulan ada persentase absensi masuk kerja dengan berbagai alasan. Dari tabel 1.1 diatas dapat dilihat dengan menggunakan grafik analisa tren sebagai berikut :

Sumber : PT. Holi Karya Sakti Semarang



**Grafik 1.1**

### **Analisa Tren Presentase Tingkat Absensi**

Dilihat dari grafik analisa tren presentase tingkat absensi cenderung mengalami naik turun. Absensi yang berwarna hijau menunjukkan bahwa kenaikan pada tingkat absensi, yang berarti menandakan keburukan pada tingkat absensi karyawan karena faktor ketidakpuasan karyawan. Yang terjadi kenaikan presentase (keburukan) yaitu pada bulan april sebesar 3,61 persen, bulan juni turun menjadi 3,01 persen, bulan september turun menjadi 2,56 persen, bulan november mengalami kenaikan 3,08 persen, dan bulan desember naik menjadi 3,37 persen. Sedangkan yang berwarna

merah menunjukkan tingkat presentase absensi menurun, yang menandakan lebih baik yang berwarna merah dari pada tingkat absensi yang berwarna hijau. Yang terjadi tingkat presentase absensi menurun (lebih baik) yaitu pada bulan february dengan presentase 2,25 persen, bulan maret mengalami penurunan yaitu 1,53 persen, bulan mei naik 2,50 persen, bulan juli naik 2,57 persen, bulan agustus turun 2,38 persen, dan bulan oktober mengalami penurunan yaitu 1,62 persen. Akan tetapi tingkat keparahan absensi yang paling tinggi terjadi pada bulan april mencapai 3,61 persen.

Seperti kepuasan kerja karyawan yang di nilai perusahaan belum terlihat baik bagi karyawan, padahal karyawan sudah melakukan pekerjaannya dengan menyelesaikan tugas atau pekerjaannya dengan sesuai yang telah dibebankan perusahaan terhadap karyawan. Akan tetapi mengingat akan eksport, perusahaan menuntut karyawan untuk wajib lembur, padahal lembur tidak wajib dan tidak dipaksakan bagi karyawan. karena sudah menyita waktu istirahat para karyawan, Jadi mau tidak mau karyawan harus tetap ikut lembur. Sehingga tingkat kepuasan karyawan masih belum terealisasi dengan baik. Selain itu juga tingkat keluar masuknya karyawan (*turnover*) dan absensi juga mengindikasikan faktor kepuasan kerja karyawan, karena dengan keluar masuknya karyawan berarti karyawan tersebut menandakan bahwa dalam bekerja karyawan tidak puas. Tingkat ketidakhadiran karyawan akan lebih meningkat bila karyawan dalam bekerja tidak puas, ini mengakibatkan indikasi atas ketidakpuasan kerja karyawan. Sehingga karyawan yang tidak puas memilih untuk tidak bekerja atau mangkir.

Perusahaan yang memiliki karyawan yang berkompetisi tinggi, perlu memperhatikan imbalan yang sesuai dengan ketrampilan yang dimiliki karyawan

tersebut, sehingga memacu karyawan tersebut untuk berprestasi dan memberikan kontribusi kepada perusahaan, apabila imbalan yang diberikan perusahaan sesuai dengan kinerja karyawan maka karyawan akan merasa puas dengan pekerjaannya, begitu juga sebaliknya.

Kondisi ketidakpuasan karyawan yang belum optimal dapat terlihat dari *turnover* karyawan perusahaan, hal ini sesuai dengan yang dikemukakan A. A Anwar Prabu Mangkunegara (2005), bahwa “kepuasan kerja yang tinggi berhubungan dengan *turnover* karyawan yang rendah. Sebaliknya, karyawan-karyawan yang kurang puas biasanya *turnover* lebih tinggi”, maka menjadi tugas perusahaan agar dapat memberikan kepuasan yang optimal kepada karyawan dalam bekerja, sehingga dapat memudahkan pencapaian tujuan perusahaan. Hal tersebut senada diungkapkan oleh Malayu S. P Hasibuan (2003), bahwa “kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.

Tidak ada tolak ukur tingkat kepuasan yang mutlak karena setiap individu karyawan berbeda standar kepuasannya. Namun indikasi atau tolak ukur kepuasan kerja dapat dilihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaannya, diantaranya *turnover*, kedisiplinan, moral kerja dan prestasi kerja. As'ad (2004) dalam Rozzaid (2015) menjelaskan bahwa variabel yang dapat dijadikan indikasi menurunnya kepuasan kerja adalah tingginya keluar masuk karyawan (*turnover*).

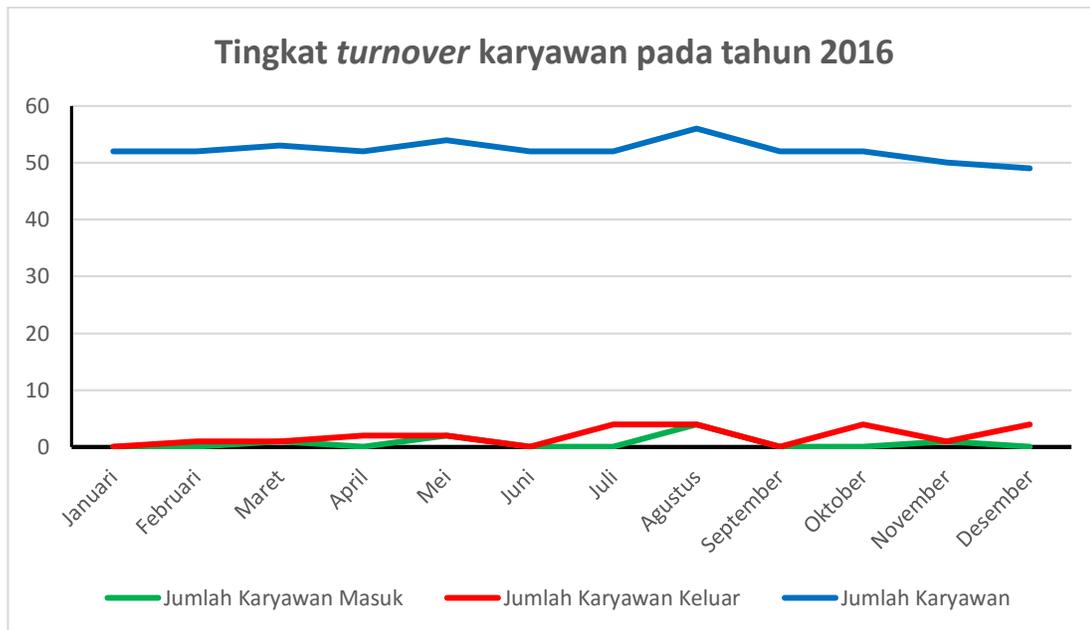
Berdasarkan data dari PT. Holi Karya Sakti di Semarang selama satu tahun terakhir, kita dapat melihat tingkat kenaikan *turnover*. Berikut data *turnover* pada tahun 2016 :

**Tabel 1.2**  
**Data Turnover karyawan pada Tahun 2016**

Bulan	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan	Presentase %
Januari	0	0	52	
Februari	0	1	51	
Maret	1	0	52	
April	0	2	50	
Mei	2	0	52	
Juni	0	0	52	
Juli	0	4	48	
Agustus	4	0	52	
September	0	0	52	
Oktober	0	4	48	
November	1	0	49	
Desember	0	4	45	
Jumlah	8	15		33,3

*Sumber : PT. Holi Karya Sakti Semarang.*

Dilihat dari tabel 1.2 menunjukkan bahwa tingkat *turnover* karyawan dalam periode 1 tahun dari bulan Januari 2016 sampai dengan Desember 2016 mencapai 33,3 persen. Dalam periode 1 tahun jumlah karyawan yang keluar lebih banyak dari jumlah karyawan yang masuk yaitu sebanyak 8 orang karyawan sedangkan jumlah karyawan yang keluar sebanyak 15 orang karyawan. Dari tabel 1.2 dapat di lihat dengan menggunakan grafik analisa tren sebagai berikut :



*Sumber : PT. Holi Karya Sakti Semarang*

### Grafik 1.2

#### Analisa Tren Tingkat *Turnover* Karyawan

Dilihat dari grafik analisa tren tingkat *turnover* karyawan mengalami kenaikan. Tingkat *turnover* yang berwarna biru menandakan jumlah karyawan, yang berwarna hijau menandakan jumlah karyawan yang masuk dan yang berwarna merah menandakan jumlah karyawan yang keluar. Dari grafik analisa tren tingkat *turnover* karyawan yang keluar lebih banyak dari karyawan yang masuk. Karyawan yang masuk pada bulan maret yaitu 1 orang karyawan, pada bulan mei yaitu 2 orang karyawan, pada bulan agustus yaitu 4 orang karyawan, dan pada bulan november yaitu 1 karyawan masuk. Sedangkan karyawan yang keluar pada bulan februari yaitu 1 karyawan, pada bulan april yaitu 2 orang karyawan, pada bulan juli yaitu 4 orang karyawan, pada bulan oktober yaitu 4 orang karyawan, dan pada bulan desember yaitu 4 orang karyawan yang keluar. Dalam periode 1 tahun dari bulan januari sampai bulan desember 2016

karyawan yang masuk berjumlah 8 orang karyawan, sedangkan yang keluar 15 orang karyawan. Faktor dari *turnover* karyawan dikarenakan karyawan yang masih kurang puas dalam pekerjaannya, dalam pemberian kompensasi, kurang puas dengan lingkungan kerjanya dan juga masih banyaknya karyawan yang masih harian lepas (HL) maupun kontrak. Hal inilah yang menjadikan indikasi keluar masuknya karyawan (*turnover*) selama periode satu tahun dari bulan Januari 2016 sampai bulan Desember 2016.

Apabila dilihat dari sisi lain, jika karyawan merasa sesuai dengan pekerjaannya maka karyawan akan bekerja secara maksimal, tugasnya 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. Kompensasi merupakan salah satu bentuk penghargaan suatu organisasi terhadap sumber daya manusia yang terlibat didalamnya, kompensasi yang sesuai dan tepat dapat memberikan pemenuhan kebutuhan dasar karyawan (Setiawan, 2013).

Kompensasi yang diterima karyawan PT. Holi Karya Sakti Semarang belum sepenuhnya memberikan kepuasan bagi karyawan baik itu dalam bentuk kompensasi finansial maupun dalam bentuk kompensasi non finansial. Permasalahan yang terjadi dalam kompensasi finansial adalah bonus, insentif dan gaji yang diberikan masih belum dapat memberikan jaminan kesejahteraan karyawan dalam jangka panjang. Kemudian untuk kompensasi non finansial, permasalahan yang terjadi adalah kurangnya penghargaan dari atasan atas hasil kerja karyawan dan fasilitas kantor yang kurang memadai.

Karyawan merasa rugi karena dalam pemberian kompensasi diperusahaan masih dibeda-bedakan satu antara yang lain. Kompensasi karyawan yang diberikan di dalam perusahaan PT. Holi Karya Sakti Semarang pada divisi *cutting* belum sepenuhnya sama rata dalam pembagian kompensasi yang diberikan. Besar kecilnya kompensasi yang diberikan sepenuhnya belum memberikan kepuasan karyawan. Karena pada divisi lain jika kinerja mereka sudah melebihi yang sudah ditetapkan dari perusahaan dengan otomatis mereka akan mendapatkan kompensasi berupa uang bonus. Akan tetapi masalah yang terjadi di bagian divisi *cutting* jika karyawan sudah melebihi target yang sudah ditetapkan dari perusahaan mereka tetap tidak dapat kompensasi (bonus) dan sebaliknya jika karyawan tidak dapat terpenuhi tugas atau terget yang telah di berikan dari perusahaan, maka karyawan akan di gaji dengan hasil kerja mereka sesuai hasil yang mereka kerjakan. Dengan kondisi seperti ini yang membuat para karyawan khususnya pada divisi *cutting* PT. Holi Karya Sakti Semarang merasa resah dan gelisah karena karyawan merasa dirugikan, mengakibatkan karyawan memilih keluar dari perusahaan. Sehingga tingkat keluar masuk karyawan akan lebih banyak.

Buruh dan perusahaan selalu menjadi konflik. Buruh selalu merasa diperbudak dengan gaji yang rendah oleh pihak perusahaan sedangkan perusahaan merasa bahwa gaji yang diterima buruh sudah layak. Buruh dan pengusaha seringkali berada pada posisi yang berhadapan padahal kedua belah pihak tersebut (buruh dan pengusaha) dapat saling bersinergi. Suatu organisasi memberikan kompensasi melalui sistem balas jasa yang sesuai dan berkewajiban menciptakan suatu iklim didalam organisasi yang mampu memberikan kepuasan kerja sehingga karyawan dapat termotivasi untuk meningkatkan prestasi kerja masing-masing. Apabila insentif dikelola dengan baik dan

benar, maka akan membantu organisasi mencapai tujuan-tujuannya disamping juga memperoleh, memelihara dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif. Jika dikelola dengan tidak benar insentif dapat menyebabkan pegawai mengurangi upaya-upaya mereka atau dengan mencari pekerjaan alternatif lainnya. Untuk menahan pegawai yang baik, pihak atasan hendaknya memperhatikan dan memastikan bahwa terdapat kewajaran dalam pemberian insentif didalam organisasi demi untuk kesejahteraan pegawai dan meningkatkan produktivitas kinerjanya.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu disekitar pekerja dan dapat berpengaruh terhadap pekerjaannya. Lingkungan kerja yang baik akan sangat besar pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan, aspek yang berpengaruh terhadap lingkungan kerja antara lain (Nitisemito, 1992) dalam Kiswuryanto, (2014): pengaturan penerangan, tingkat kerja, kebisingan, namun penerangan disini diartikan sebagai pengaturan dan sirkulasi udara yang baik terutama dilingkungan kerja, dan keamanan terhadap barang milik karyawan. Sebuah perusahaan yang beroperasi dan berkantor dipabrik pengolahan juga terlibat dengan lingkungan sekitar perusahaan, oleh karena itu setiap perusahaan perlu memahami secara mendalam mengenai lingkungan apa saja yang terkait secara langsung maupun tidak langsung dengan kegiatan kerjanya.

Karyawan bekerja tanpa adanya kenyamanan terhadap lingkungan, baik itu kondisi lingkungan sekitar, hubungan antar rekan kerja, hubungan antar atasan, fasilitas kerja, dan penerangan cahaya (fertilasi udara) juga mengindikasikan tingkat keluar masuknya karyawan menjadi meningkat. Begitu sebaliknya jika perusahaan mampu

mengatur dan mengondisikan lingkungan kerja yang nyaman dan aman. Maka karyawan akan puas dan akan lebih nyaman bekerja diperusahaan.

Berdasarkan pada latar belakang diperusahaan PT. Holi Karya Sakti Semarang ditemukan beberapa masalah yang perlu diteliti. Variabel-variabel yang ingin diteliti adalah Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (Y). Tiap-tiap variabel memiliki indikator-indikator yang akan diukur dari responden melalui kuisioner.

Sehingga ingin diketahui utama lebih lanjut dengan mengadakan penelitian yang berjudul **“ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PT. HOLI KARYA SAKTI DI SEMARANG PADA DIVISI *CUTTING*).**

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Holi Karya Sakti di Semarang.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Dari latar belakang yang telah diuraikan di atas, dapat diketahui bahwa tingginya ketidakhadiran karyawan dan tingkat perputaran karyawan cenderung fluktuatif yang berakibat pada penurunan produktivitas karyawan. Permasalahan yang dihadapi PT. Holi Karya Sakti Di Semarang adalah Bagaimana perusahaan mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dari rumusan masalah diatas, akan menimbulkan pertanyaan-pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Holi Karya Sakti Di Semarang?

2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Holi Karya Sakti Di Semarang?
3. Apakah kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Holi Karya Sakti Di Semarang?

### **1.3 Tujuan dan manfaat Penelitian**

#### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

Sebuah penelitian perlu memiliki tujuan yang jelas agar proses penelitian berjalan sesuai dengan alur yang tepat, berikut adalah tujuan dari penelitian ini:

1. Untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Holi Karya Sakti Di Semarang?
2. Untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Holi Karya Sakti Di Semarang?
3. Untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Holi Karya Sakti Di Semarang?

#### **1.3.2 Manfaat Penelitian**

Berikut beberapa manfaat yang diharapkan dapat diperoleh dari penelitian mengenai “Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Holi Karya Sakti Di Semarang”.

##### **1.3.2.1 Bagi Peneliti**

Merupakan kesempatan yang baik dalam menerapkan disiplin ilmu yang didapat selama di bangku kuliah dan menambah pengetahuan serta wawasan tentang masalah yang terjadi secara nyata pada objek yang akan diteliti, khususnya masalah pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada

PT. Holi Karya Sakti di Semarang dan sebagai syarat untuk menempuh Starta satu (S1) pada Fakultas Ekonomi Universitas Wahid Hasyim Semarang.

### **1.3.2.2 Bagi Ilmu Pengetahuan**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi bagi ilmu pengetahuan yang akan datang dan akan dapat menjadi satu sumber referensi bagi yang membutuhkan.

### **1.3.2.3 Bagi Perusahaan**

Bagi PT. Holi Karya Sakti dapat menjadi masukan dalam melakukan pengembangan dan penelitian kepuasan karyawan. Sehingga dimasa yang akan datang unggul dan selalu dapat buyer setia pelanggan yang dapat menghasilkan produk yang lebih baik dan berkualitas tinggi dengan order-order yang lebih banyak dengan kepuasan karyawan yang reel.

## **1.4 Sistematika Penulisan**

### **BAB I. PENDAHULUAN**

Bab ini menguraikan tentang latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

### **BAB II. TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini menguraikan tentang landasan teori yang berhubungan dengan penelitian, perumusan hipotesis, penelitian terdahulu dan kerangka pikir.

### **BAB III. METODOLOGI PENELITIAN**

Bab ini menguraikan mengenai variabel penelitian, definisi operasional, objek penelitian, unit sampel, populasi, sampel, jenis data, sumber data, dan metode pengumpulan data.

#### **BAB IV. ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini akan menyajikan seluruh deskripsi penelitian, analisis data, serta hasil dari pengolahan data.

#### **BAB V. SARAN DAN PENUTUP**

Bab ini akan menyajikan mengenai kesimpulan-kesimpulan yang dapat ditarik dari pembahasan dan hipotesis yang telah diuji. Bab ini pun akan memberikan saran-saran mengenai solusi dari permasalahan yang ada.



