

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

PT Cipta Karya Lazuardi merupakan perusahaan profesional di bidang penelitian di bidang penyedia dan penyalur tenaga kerja (*outsourcing*). Perusahaan ini didirikan pada tahun 2022 dan sudah terdaftar di dalam DITJEN AHU dengan nomor izin dan memiliki nomor induk berusaha. Apex Total Care (ATC) Cleaning Service merupakan anak perusahaan dari PT Cipta Karya Lazuardi yaitu perusahaan jasa kebersihan yang inovatif dan berdaya saing.

Bidang penyalur tenaga kerja merupakan sebuah jasa yang bertugas untuk menyalurkan calon tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Penyalur tenaga kerja ini mempunyai tanggung jawab untuk mencari, merekrut, dan mengawasi calon tenaga kerja yang memiliki kriteria yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Penyalur tenaga kerja dapat berupa perusahaan yang menyediakan jasa kebersihan. Mereka membantu perusahaan dalam mencari tenaga kerja yang memiliki kualitas yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Penyalur tenaga kerja juga dapat berupa perusahaan yang menyediakan jasa outsourcing, di mana mereka menawarkan tenaga kerja yang dapat dipekerjakan secara kontrak. Penyalur tenaga kerja outsourcing ini membantu perusahaan dalam menghemat biaya dan mengurangi beban, serta memungkinkan perusahaan fokus pada kegiatan bisnis utama.

Dalam memilih penyalur tenaga kerja, perusahaan perlu mempertimbangkan beberapa faktor, seperti keahlian teknis, kualifikasi, pengalaman kerja, serta kemampuan interpersonal yang dibutuhkan. Salah satu aspek yang mempengaruhi keberhasilan dari tujuan PT Cipta Karya Lazuardi adalah terletak pada pengelolaan sumber daya manusia (SDM).

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset utama dalam setiap organisasi, termasuk dalam hal ini instansi pemerintahan. Kualitas dan produktivitas SDM sangat memengaruhi kinerja instansi pemerintahan secara keseluruhan. Dalam era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat, manajemen SDM menjadi faktor yang sangat penting dalam mencapai keunggulan kompetitif.

Manajemen sumber daya manusia merupakan proses berkelanjutan yang dirancang untuk menyediakan organisasi dan kelompok atau organisasi dengan personel yang sesuai sehingga mereka dapat ditempatkan pada porsi dan tempat yang sesuai ketika organisasi membutuhkannya (Kaehler & Grundei, 2019). Perubahan lingkungan bisnis yang cepat, termasuk perkembangan teknologi, demografi, dan tuntutan konsumen yang berubah, telah memberikan tekanan tambahan pada perusahaan untuk mengelola SDM dengan efisien dan efektif. Sumber daya manusia merupakan tenaga kerja manusia sebagai penggerak keberhasilan suatu usaha dan pendorong sumber daya lainnya (Rizaldi 2021).

Kepuasan kerja karyawan merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja juga dapat dinyatakan sebagai keadaan

emosional karyawan di mana terjadi titik temu Manajemen Sumber Daya Manusia antara nilai balas jasa kerja dengan oleh perusahaan dengan tingkat balas jasa yang diinginkan karyawan Nabawi Rizal (2019). Kepuasan kerja merupakan suatu efektifitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka Karyawan yang puas akan lebih produktif daripada karyawan yang tidak puas Narimawati (2023).

Kepuasan kerja juga dapat dinyatakan sebagai keadaan emosional karyawan di mana terjadi titik temu Manajemen Sumber Daya Manusia antara nilai balas jasa kerja dengan oleh perusahaan dengan tingkat balas jasa yang diinginkan karyawan, baik berbentuk finansial maupun non finansial. Masalah kepuasan kerja perlu mendapat perhatian yang serius oleh para pengelola perusahaan. Kepuasan kerja karyawan sering dianggap sebagai penentu yang kuat dari perputaran karyawan. Jika karyawan merasa diperlakukan secara tidak adil oleh perusahaan maka akibatnya akan muncul tekanan. Persepsi ketidakadilan menyebabkan suasana emosi yang tidak menyenangkan yang dapat mengurangi karyawan untuk bekerja seoptimal mungkin yang pada akhirnya berdampak pada upaya untuk meninggalkan perusahaan. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yakni faktor lingkungan kerja dan kompensasi.

Kompensasi yang diberikan berupa gaji, bonus, insentif, tunjangan, penghargaan dan dana pension yang diberikan oleh organisasi secara adil dan layak agar dapat meningkatkan kepuasan kerja para karyawan Nurul (2023). Kompensasi mengacu pada semua bentuk imbalan, termasuk uang dan barang, yang

diterima oleh karyawan sebagai penggantian atas jasa yang mereka berikan kepada perusahaan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Kompensasi merupakan beban biaya bagi perusahaan, sehingga wajar untuk mengasumsikan bahwa imbalan yang diberikan akan mempengaruhi kepuasan kerja Sulastri (2020).

Kompensasi diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atau terima kasih dan balas jasa. Narimawati, et al (2022). Kompensasi itu terbagi menjadi dua macam yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial dalam hal ini adalah imbalan yang diperoleh tenaga cleaning service sebagai balas jasa dari kinerjanya pada suatu instansi. Besarnya kompensasi finansial itu di tentukan dari hasil kinerja para tenaga cleaning service Ibrahim et al (2023).

Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja lainnya yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik adalah faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Karyawan mencari kenyamanan dan fasilitas yang memadai dalam lingkungan kerja untuk meningkatkan produktivitas mereka. Lingkungan yang nyaman mengurangi kebosanan dan mendukung kinerja karyawan Oktavia et al., (2020).

Lingkungan kerja adalah apa yang terjadi di sekitar pekerja saat mereka melakukan pekerjaan mereka, yang berdampak pada cara pekerja menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di lingkungan tersebut,

lingkungan kerja sangat penting bagi karyawan karena lingkungan kerja yang baik dan nyaman dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan. Narimawati.,et al (2024)

Karyawan dapat bekerja optimal jika lingkungan kerjanya nyaman dan mendukung. Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung akan membuat karyawan merasa puas dengan lingkungan kerja yang ada (Chandra Felix 2023). Oleh karena itu, kepuasan kerja adalah hal yang penting bagi keberlangsungan perusahaan, maka perlu kiranya memperhatikan yang mempengaruhi kepuasan kerja pada PT Cipta Karya Lazuardi.

PT Cipta Karya Lazuardi belum mencerminkan kepuasan kerja. Permasalahan ini dapat di lihat dari tabel 1.1:

Tabel 1.1 Absensi Karyawan Agustus 2023-Mei 2024

Bulan/Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan yang alpha	Persentase
26 Agustus-25 September 2023	39	21	53,84%
26 April-25 Mei 2024	37	19	51,35%

Sumber: *Data Sekunder di PT Cipta Karya Lazuardi*

Berdasarkan Tabel 1.1 tersebut terlihat dari tanggal 2023-2024 terjadi penurunan karyawan dari 39 di tahun 2023 menjadi 37 di tahun 2024. selain itu dari tahun 2023 hingga 2024 sebagian besar karyawan masih melakukan alpha atau ketidakhadiran bekerja, maka dapat disimpulkan sebagian besar karyawan atau lebih spesifik sebanyak 53,84% karyawan melakukan alpha. Ketidakhadiran karyawan ini mencerminkan adanya permasalahan rendahnya kepuasan kerja karyawan di PT. Cipta Karya Lazuardi. Fenomena yang terjadi di PT Cipta Karya

Lazuardi yaitu masih rendahnya kepuasan kerja karyawan, maka dari permasalahan tersebut peneliti melakukan penelitian di PT Cipta Karya Lazuardi.

Untuk mengetahui kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja karyawan, peneliti sebelumnya telah melakukan wawancara dan survey awal dengan menggunakan kuesioner terhadap 10 orang karyawan seperti yang terlihat pada tabel 1.2 berikut ini:

Tabel 1.2 Survey Awal Kepuasan Karyawan

No	Pernyataan	Jawaban			Total
		Ket	Ya	Tidak	
Pekerja					
1	Saya memiliki kesempatan untuk menggunakan keterampilan saya setiap hari.	Frekuensi	6	4	10
		Presantase	60%	40%	100%
Upah					
2	Upah yang diterima sebanding dengan keterampilan dan pengorbanan saya.	Frekuensi	3	7	10
		Presantase	30%	70%	100%
Pengawas					
3	Pimpinan saya memberikan instruksi yang jelas dan mudah dipahami.	Frekuensi	8	2	10
		Presantase	80%	20%	100%
Rekan Kerja					
4	Saya merasakan adanya kerja sama dan komunikasi yang baik dengan rekan kerja.	Frekuensi	4	6	10
		Presantase	40%	60%	100%

Sumber : Data Diolah 2024

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas mengindikasikan bahwa kepuasan kerja karyawan masih rendah. Hal tersebut terlihat dari 10 karyawan 7 karyawan merasa upah yang diterima tidak sebanding dengan jasa, keterampilan dan pengorbanan yang mereka berikan kepada perusahaan. Dari permasalahan tersebut dapat disimpulkan terdapat indikasi kepuasan kerja karyawan yang dipengaruhi oleh pemberian kompensasi.

Selain itu dari tabel 1.2 dapat terlihat bahwa dari 10 karyawan 6 karyawan merasa tidak deapatnya kerja sama dan komunikasi yang baik dengan rekan kerja. Dari permasalahan tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat indikasi kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Maka dari itu, dari hasil wawancara menunjukkan adanya permasalahan yang harus diteliti terkait kepuasan kerja karyawan PT Cipta Karya Lazuardi yang terindikasi dipengaruhi oleh sistematika pemberian kompensasi dan lingkungan kerja yang dilakukan belum dapat dikatakan baik. Untuk mengetahui lebih lanjut, peneliti melakukan wawancara terkait lingkungan kerja dan kompensasi yang diberikan PT Cipta Karya Lazuardi.

Tabel 1.3 Survey Awal Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Jawaban			Total
		Ket	Ya	Tidak	
Suasana Kerja					
1	Suasana tempat kerja karyawan dapat memberikan kenyamanan dalam bekerja.	Frekuensi	5	5	10
		Presantase	50%	50%	100%
Hubungan dengan rekan kerja					
2	Saya memiliki hubungan yang baik antar rekan kerja	Frekuensi	4	6	10
		Presantase	40%	60%	100%
Fasilitas kerja					
3	Fasilitas kerja yang saya gunakan memadai.	Frekuensi	3	7	10
		Presantase	30%	70%	100%

Sumber : Data Diolah 2024

Berdasarkan Tabel 1.3 di atas, terlihat bahwa secara keseluruhan lingkungan kerja fisik dapat dikatakan masih belum optimal, beberapa sasaran masih dinilai buruk seperti fasilitas kerja dan kerjasama tim. Kurang penataan tempat kerja pegawai yang menyebabkan ketidaknyamanan pegawai dalam melakukan

pekerjaannya. Berdasarkan hasil wawancara, ruang kerja yang sempit membuat para pegawai tidak konsen dalam bekerja.

Sementara terdapat pula permasalahan terkait kerja sama tim atau hubungan antara karyawan, para karyawan seringkali mendapatkan masalah dalam kondisi psikologis. Hal itu disebabkan karena sering terjadi *miss commutation* atau salah interpretasi dari kalimat yang diucapkan dari satu pegawai ke pegawai lain sehingga menjadi perselisihan antara para pegawai. Dengan adanya permasalahan tersebut menyebabkan pegawai tidak bisa melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan baik.

Tabel 1.4 Survey Awal Kompensasi

No	Pernyataan	Jawaban			Total
		Ket	Ya	Tidak	
Gaji					
1	Saya merasa gaji sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan saya.	Frekuensi	4	6	10
		Presantase	40%	60%	100%
Insentif					
2	Saya merasa insentif lain yang diberikan perusahaan cukup memadai.	Frekuensi	5	5	10
		Presantase	50%	50%	100%
Tunjangan					
3	Saya merasa tunjangan hari raya/lebaran yang diberikan sudah mencukupi.	Frekuensi	7	3	10
		Presantase	70%	30%	100%
Fasilitas					
4	Saya puas dengan fasilitas kompensasi yang disediakan oleh perusahaan	Frekuensi	3	7	10
		Presantase	30%	70%	100%

Sumber : Data Diolah 2024

Selain lingkungan kerja, faktor lain yang menyebabkan kepuasan kerja karyawan menurun yaitu kompensasi. Berdasarkan Tabel 1.4 di atas, dari permasalahan yang ada maka, hal ini mengindikasikan bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan belum cukup puas. Berdasarkan hasil wawancara dengan

pegawai permasalahan kompensasi menjadi faktor penting dalam kepuasan kerja karyawan di PT. Cipta Karya Lazuardi, ini karena pegawai merasa gaji yang diberikan perusahaan masih dinilai kurang senilai dengan jasa atau pekerjaan yang mereka berikan. Padahal, kompensasi inilah yang akan dipergunakan karyawan beserta keluarganya dalam hal memenuhi kebutuhan hidupnya.

Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan beserta keluarganya. Maka dari itu faktor kompensasi ini perlu diteliti dalam rangka pengaruh kepuasan kerja karyawan di PT. Cipta Karya Lazuardi.

Berdasarkan faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seperti kepuasan kerja pegawai yang dinilai masih rendah, lingkungan kerja fisik yang belum begitu baik, kompensasi yang diberikan masih kurang mencukupi bagi pegawai dalam memenuhi kebutuhannya.

Permasalahan tersebut berdampak pada dari perilaku pegawai yang terlihat dari masih adanya pegawai yang melakukan absensi. Berdasarkan penjelasan dan pemaparan diatas, maka penulis tertarik untuk menetapkan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensai dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Cipta Karya Lazuardi.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah penulis uraikan, Berdasarkan latar belakang yang sudah penulis uraikan, maka identifikasi masalah yang terjadi pada PT Cipta Karya Lazuardi adalah sebagai berikut:

1. Sebagian besar karyawan terkadang tidak puas dengan Upah yang diterima sebanding dengan keterampilan dan pengorbanan saya. mengindikasikan bahwa kepuasan kerja karyawan masih rendah.
2. Sebagian besar kurangnya komunikasi dengan baik dari permasalahan yang ada maka, hal ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja karyawan
3. Sebagian besar fasilitas seperti peralatan kerja kurang memadai
4. Sebagian besar merasa tidak puas dengan fasilitas kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, hal ini mengindikasikan bahwa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan tidak sesuai.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah dan identifikasi masalah dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Cipta Karya Lazuardi.
2. Apakah Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Cipta Karya Lazuardi.

3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Cipta Karya Lazuardi.
4. Seberapa besar Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Cipta Karya Lazuardi.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah peneliti ingin mengumpulkan data dan berbagai informasi yang berkaitan dengan pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Cipta Karya Lazuardi serta peneliti dapat mengimplementasikan ilmu yang bermanfaat selama melakukan penelitian ini.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada penelitian terdahulu bahwa setiap penelitian terhadap suatu permasalahan mempunyai beberapa tujuan tertentu meskipun dengan bentuk yang sederhana. Adapun tujuan penelitian ini diadakan adalah untuk menemukan, mengkaji atau mengembangkan fakta yang sebenarnya terjadi dari pengetahuan. Adapun Tujuan penelitian dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Cipta Karya Lazuardi.

2. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Cipta Karya Lazuardi.
3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Cipta Karya Lazuardi.
4. Untuk Mengetahui besarnya pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Cipta Karya Lazuardi.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

Penulis mengharapkan hasil penelitian ini dapat berpengaruh positif dan transparan bagi perusahaan sebagai bahan pemecahan masalah dan sumbangan pikiran yang bermanfaat bagi masalah yang terkait dengan Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Cipta Karya Lazuardi.

1.4.2 Kegunaan Akademis

- a. Bagi peneliti

Penelitian ini di harapkan memberikan pengaruh positif yaitu dengan menambah wawasan penulis terkait dengan ada atau tidak adanya pengaruh dengan Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Cipta Karya Lazuardi

- b. Bagi Ilmu Pengetahuan

Penelitian ini di harapkan dapat membangun pengetahuan dan memfasilitasi berbagai masalah terutama dalam hal hubungan dengan Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Jln Lengkong Besar no 88A Kota Bandung

1.5.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan termulai dari bulan Mei 2024

Tabel 1.5 Pelaksanaan Penelitian

No	Uraian	Waktu Kegiatan																			
		April				Mei				Juni				Juli				Agustus			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Survey tempat penelitian																				
2.	Melakukan penelitian																				
3.	Mencari data																				
4.	Membuat proposal																				
5.	Seminar																				