

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Industri plastik, sebagai bagian dari sektor manufaktur, memiliki peran penting dalam perekonomian nasional karena kontribusinya yang signifikan. Dalam ini dapat dilihat berdasarkan data Kementerian Perindustrian Republik Indonesia dimana permintaan plastik nasional Indonesia sekitar 4,6% dimana meningkat sebanyak 5% dalam lima tahun terakhir (Kementerian Perindustrian, 2017). Perusahaan plastik sebagai bagian dari industri manufaktur sektor ini memiliki karakteristik dan tantangan tersendiri. Proses produksi yang terus-menerus, tuntutan kualitas produk yang tinggi, serta persaingan pasar yang ketat membuat manajemen sumber daya manusia adalah kunci keberlangsungan hidup suatu organisasi. Seiring perkembangan era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin sengit, perusahaan dihadapkan pada tuntutan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam operasionalnya. Salah satu faktor penentu keberhasilan dalam mencapai tujuan tersebut adalah kepuasan kerja para karyawan.

Perusahaan ini bermula dari bisnis perdagangan galon, kemudian seiring berjalannya waktu, semula hanya perusahaan perdagangan menjadi perusahaan yang juga melakukan proses produksi. Kemudian CV Anugrah *Plast Injection* mulai berdiri sejak 18 September 2018 dengan hanya diawali 1 mesin *injection*, 2 *moulding* dan 1 mesin *Crusher* dengan tenaga kerja hanya 2 orang. Pada tahun 2019 sampai sekarang CV Anugrah *Plast Injection* sudah bisa memproduksi

bervariasi ukuran tutup galon, botol, galon, torn, toples, tangki air dan filter AG dengan tenaga jumlah tenaga kerja sebanyak 50 orang.

Perusahaan CV Anugrah Plast Injection, terdapat beberapa masalah terkait kepuasan kerja karyawan yang perlu mendapatkan perhatian serius. Sebagian karyawan merasa bahwa posisi dan tugas mereka sekarang tidak sejalan dengan kemampuan dan keterampilan yang dipunyai, yang dapat mengakibatkan rendahnya motivasi dan produktivitas kerja, lingkungan kerja dinilai kurang nyaman dengan fasilitas yang tidak memenuhi harapan karyawan. Selain itu, sebagian besar karyawan mengindikasikan bahwa gaji yang mereka terima belum sesuai dengan apa yang diharapkan oleh karyawan yaitu UMK Majalengka, yang dapat menimbulkan ketidakpuasan dan ketidakstabilan keuangan pribadi.

Kepuasan di tempat kerja antara para karyawan sangat penting menentukan produktivitas, loyalitas, serta kualitas kerja mereka. Karyawan yang merasa puas biasanya memiliki motivasi yang tinggi, semangat kerja yang baik, dan berkontribusi lebih optimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Semua perusahaan atau organisasi pasti memiliki tujuan dan mempunyai sumber daya manusia yang baik. Sumber daya manusia sangat vital karena merekalah yang menggerakkan dan menentukan keberhasilan. Oleh karena itu, tidak diragukan lagi bahwa mereka akan mencapai tingkat kepuasan kerja yang diharapkan oleh karyawan dan organisasi. Perusahaan harus sangat berhati-hati dalam menjamin bahwa para pekerja merasa senang dengan pekerjaan mereka karena hal ini secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi produktivitas pekerja. (Rismayanti et al., 2024:56). Apabila karyawan tidak merasa puas dengan pekerjaan

mereka, ini dapat menyebabkan persepsi buruk tentang pekerjaan mereka, seperti menurunkan minat mereka terhadap pekerjaan mereka, mendorong mereka untuk mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan, atau mencari pekerjaan yang lebih baik. Oleh karena itu, pemahaman yang mendalam tentang unsur-unsur yang menentukan kepuasan kerja karyawan di organisasi sangat penting untuk menciptakan strategi manajemen yang efektif.

Kehadiran para karyawan ini tentunya akan menggerakkan roda perusahaan menuju pencapaian tujuan yang diinginkan. Kualitas sumber daya manusia memiliki berdampak langsung pada kepuasan kerja, yang merupakan faktor penting bagi karyawan dan keseluruhan perusahaan, dengan demikian kepuasan kerja menjadi aspek yang tidak bisa diabaikan dalam dinamika organisasi (Junaidi et al., 2021:416). Tingkat kepuasan kerja dalam suatu organisasi mencerminkan seberapa besar seorang karyawan merasa puas dengan pekerjaannya. Perilaku karyawan terhadap pekerjaannya tercermin melalui tanggapan dan respon emosional yang ditunjukkan. Kepuasan kerja diartikan sebagai sikap individu terhadap pekerjaannya, yang dipengaruhi oleh sejauh mana imbalan yang diterima sebanding dengan upaya yang dilakukan. Kepuasan kerja merupakan aspek krusial dalam lingkungan kerja, karena setiap individu memiliki karakteristik yang unik, sehingga tingkat kepuasan kerja dapat bervariasi dan memiliki dampak yang beragam (Saputra, 2021:69).

Kepuasan kerja karyawan pada CV Anugrah *Plast Injection* secara keseluruhan masih belum optimal karena banyak karyawan yang belum merasa puas dengan pekerjaan mereka. Oleh karena itu peneliti mencoba melakukan

tinjauan awal penelitian dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan di CV Anugrah *Plast Injection* dengan jumlah responden 30 orang sebagai berikut:

Tabel 1. 1
Hasil Tinjauan Awal Penelitian Kepuasan Kerja

No	Pertanyaan	Jawaban Responden			
		Iya		Tidak	
		F	%	F	%
1	Apakah posisi dan tugas anda saat ini sesuai dengan kemampuan dan keterampilan anda?	12	40	18	60
2	Apakah upah yang anda terima cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup anda?	11	36,7	19	63,3
3	Apakah anda merasa bahwa atasan anda mampu mengawasi dan memberikan solusi jika anda mengalami kesulitan dalam pekerjaan?	14	46,7	16	53,3
Rata-Rata			31		58,9
Jumlah Responden = 30					

Sumber: Hasil Tinjauan Awal Sementara

Berdasarkan tabel 1.1 diatas, mengenai kepuasan kerja karyawan di CV Anugrah *Plas Injection* masih sangat rendah, hal tersebut ditunjukkan pada jawaban responden yang rata-rata menyatakan tidak setuju sebesar 58,9%, artinya ada masalah dari kepuasan kerja di CV Anugrah *Plast Injection* merasa kurang puas. Maka dari masalah tersebut harus segera ditangani agar karyawan merasakan kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja masih kurang dikarenakan posisi dan tugas tidak sesuai keterampilan, pendapatan tidak sebanding dengan biaya hidup, atasan kurang mampu dalam memberikan bimbingan dan pemecahan masalah. Bertentangan melalui temuan dari penelitian (Setyorini et al., 2021:10) bahwa secara individu faktor lingkungan kerja dampak yang berarti pada kepuasan kerja, kompensasi juga secara terpisah menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, secara keseluruhan, lingkungan kerja dan kompensasi memberikan dampak positif pada kepuasan kerja karyawan.

Kondisi lingkungan kerja juga merupakan salah satu aspek yang bisa berdampak pada kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja mencakup seluruh peralatan, fasilitas, dan situasi di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas atau mencapai hasil pekerjaannya. (Halim & Yusianto, 2023:669). Salah satu faktor agar karyawan merasa puas dalam bekerja yaitu dengan membuat karyawan merasa nyaman di tempat kerja, sehingga dapat membangun suasana dan lingkungan kerja yang direncanakan dengan baik. Banyak perusahaan menghadapi masalah yang sangat serius tentang keinginan untuk berpindah. Karena tingginya keinginan karyawan untuk berpindah, kepuasan kerja menjadi rendah, yang mengakibatkan ketidakstabilan dalam kondisi tenaga kerja dan kualitas karyawan (Mustikaningsih & Irbayuni, 2022:563). Lingkungan kerja mencakup berbagai faktor, baik fisik, sosial, maupun psikologis, yang secara langsung atau tidak langsung berdampak pada kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan motivasi, komitmen, dan efisiensi karyawan, sementara lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat menyebabkan stres, penurunan kinerja, dan turnover yang tinggi. Lingkungan kerja yang mendukung dapat memberikan rasa aman dan nyaman sehingga dapat membuat karyawan untuk bekerja lebih baik. Peneliti telah melakukan tinjauan awal yang dimana sebagai berikut:

Tabel 1. 2
Hasil Tinjauan Awal Penelitian Lingkungan Kerja

No	Pertanyaan	Jawaban Responden			
		Iya		Tidak	
		F	%	F	%
1	Apakah anda merasa nyaman dengan lingkungan kerja di CV Anugrah <i>Plast Injection</i> ?	13	43,3	17	56,7

No	Pertanyaan	Jawaban Responden			
		Iya		Tidak	
		F	%	F	%
2	Apakah Penempatan fasilitas sudah sesuai dengan harapan anda?	11	36,7	19	63,3
3	Apakah Penerangan ruangan bekerja telah sesuai kebutuhan anda?	14	46,7	16	53,3
4	Apakah hubungan anda dengan sesama rekan kerja harmonis?	12	40	18	60
5	Apakah kondisi di ruangan kerja memberikan kenyamanan selama anda bekerja?	13	43,3	17	56,7
6	Apakah lingkungan kerja karyawan tenang dan bebas dari suara kebisingan?	10	33,3	20	66,7
Rata-Rata			40,6		59,4
Jumlah Responden = 30					

Sumber: Hasil Tinjauan Awal Sementara

Berdasarkan tabel 1.2 diatas, mengenai lingkungan kerja di CV Anugrah *Plast Injection* masih rendah, hal tersebut ditunjukkan pada jawaban responden yang rata-rata menyatakan tidak setuju sebesar 59,4%, artinya ada masalah lingkungan kerja di di CV Anugrah *Plast Injection*. Maka dari itu masalah tersebut harus segera ditangani agar karyawan merasa nyaman dan kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja masih kurang dikarenakan tidak merasa nyaman dengan lingkungan kerja, penempatan fasilitas tidak sesuai dengan harapan karyawan, penerangan ruangan masih kurang yang dibutuhkan karyawan, hubungan dengan sesama rekan kerja tidak harmonis, kondisi di ruangan kerja tidak memberikan kenyamanan selama bekerja, lingkungan kerja karyawan tidak tenang dan tidak bebas dari suara kebisingan. Hal ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Suprpti et al., 2019:688) menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan yang diberikan terhadap kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kompensasi adalah faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja (Fillipo et al., 2022:108). Kompensasi yaitu bentuk penghargaan yang adil dan layak yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas kontribusi atau hasil kerja mereka. Selain itu untuk menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dan meningkatkan semangat kerja, perusahaan harus mempertimbangkan gagasan memberikan kompensasi yang layak dan adil kepada karyawan (Rojikinnor et al., 2022:946). Pada dasarnya setiap pekerja pasti memiliki banyak perbedaan baik dari jenis kelamin, keterampilan, kemampuan, dan kebutuhan. Peneliti telah melakukan Tinjauan awal mengenai kompensasi yang bisa dilihat dibawah ini:

Tabel 1. 3
Hasil Tinjauan Awal Penelitian Kompensasi

No	Pertanyaan	Jawaban Responden			
		Iya		Tidak	
		F	%	F	%
1	Apakah gaji yang anda terima sudah sesuai UMK Majalengka?	8	26,7	22	73,3
2	Apakah bonus yang diberikan perusahaan sebanding dengan kinerja anda?	12	40	18	60
3	Apakah tunjangan yang diberikan perusahaan sesuai dengan harapan anda?	14	46,7	16	53,3
Rata-Rata			37,8		62,2
Jumlah Responden = 30					

Sumber: Hasil Tinjauan Awal Sementara

Berdasarkan tabel 1.3 menunjukkan kompensasi di CV Anugrah *Plast Injection* masih rendah, hal tersebut ditunjukkan pada jawaban responden yang rata-rata menyatakan tidak setuju sebesar 62,2%, artinya ada masalah kompensasi di CV Anugrah *Plast Injection*. Maka dari itu masalah tersebut harus segera ditangani agar karyawan kepuasan kerja di CV Anugrah *Plast Injection* agar karyawan merasakan kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi masih belum sesuai apa yang diinginkan dari karyawan

dikarenakan gaji yang diterima belum mengacu pada UMK Majalengka, dan tunjangan ketika diberikan perusahaan belum sesuai dengan harapan karyawan. Hal ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Santosa, 2019:34) mengungkapkan bahwa kompensasi terbukti memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan hasil tinjauan awal dan *research gap* terdapat kesenjangan penelitian yang mempengaruhi kepuasan kerja. Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan, penulis berminat untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV Anugrah Plast Injection Di Kabupaten Majalengka”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah disampaikan sebelumnya, sebagai acuan pada penelitian ini penulis mengidentifikasi permasalahan yang ada di CV *Plast Injection* sebagai berikut:

1. Karyawan merasa bahwa posisi dan tugas mereka saat ini tidak sesuai dengan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki.
2. Lingkungan kerja dinilai kurang nyaman dengan fasilitas sehingga tidak memenuhi harapan karyawan.
3. Gaji yang diterima karyawan CV Anugrah Plast Injection belum sesuai dengan UMK Majalengka.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan maka penulis membatasi fokus penelitian pada:

1. Variabel dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja.
2. Lingkungan kerja dan kompensasi sebagai variabel bebas (*independent*) dan kepuasan kerja sebagai variabel terikat (*dependent*).
3. Unit analisis dalam penelitian ini karyawan CV Anugrah *Plast Injection* di Kabupaten Majalengka.
4. Waktu penelitian 6 bulan (Maret-Agustus 2024)

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, penulis merumuskan pertanyaan-pertanyaan utama yang menjadi fokus penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana lingkungan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja karyawan pada CV Anugrah *Plast Injection*.
2. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV Anugrah *Plast Injection*.
3. Seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV Anugrah *Plast Injection*.
4. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV Anugrah *Plast Injection*.

1.5 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.5.1 Maksud Penelitian

Maksud penelitian ini adalah mengungkap pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV Anugrah *Plast Injection* di Majalengka, yang hasilnya disajikan dalam bentuk karya ilmiah berupa skripsi,

yang sebagai salah satu syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Prodi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.

1.5.2 Tujuan Penelitian

1. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja pada CV Anugrah *Plast Injection*
2. Mengukur pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV Anugrah *Plast Injection*
3. Mengukur pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV Anugrah *Plast Injection*
4. Mengukur pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV Anugrah *Plast Injection*.

1.6 Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian diharapkan dapat memberi manfaat baik secara teoritis maupun praktis, sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis

Temuan-temuan dari penelitian ini dapat memajukan pemahaman kita mengenai bagaimana gaji dan lingkungan kerja mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di bidang manajemen, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia.

2. Kegunaan Praktis

Temuan-temuan dari penelitian ini dapat dijadikan untuk referensi dan pertimbangan CV Anugrah *Plast Injection* mengenai pentingnya lingkungan kerja dan kompensasi dalam memperbaiki kepuasan kerja karyawan.

1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.7.1 Lokasi Penelitian

Peneliti menjalankan riset di CV Anugrah *Plast Injection* ,yang terletak di Jl. Nasional 5, Loji, Kec. Jatiwangi, Kabupaten Majalengka, Jawa Barat 45454.

1.7.2 Waktu Penelitian

Detail periode penelitian yang penulis tentukan adalah sebagai berikut:

Tabel 1. 4
Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Bulan Penelitian						
		Februari 2024	Maret 2024	April 2024	Mei 2024	Juni 2024	Juli 2024	Agustus 2024
1	Pengajuan Judul							
2	Penyusunan Bab 1							
3	Penyusunan Bab II							
4	Penyusunan Bab III							
5	Sidang UP							
6	Pengolahan Data							
7	Penyusunan Bab IV & V							
8	Sidang Akhir							

Sumber: Data diolah Penulis