

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Di era Globalisasi dan Pandemi Covid-19 ini dunia usaha, perusahaan, dan organisasi harus bisa bersaing dengan baik agar bisa mencapai tujuan yang diharapkan. Salah satunya yaitu bersaing di sumber daya manusia atau tenaga kerja. apalagi dengan adanya pandemi Covid-19 perusahaan-perusahaan mengurangi SDM untuk kepentingan operasional perusahaan. Sehingga semakin ketatnya persaingan di dunia kerja karena semakin banyak SDM (Sumber Daya Manusia) yang berpengalaman dan Berkualitas di luar sana. SDM (Sumber Daya Manusia) yang berkualitas maka akan mempengaruhi kinerja organisasi tersebut untuk mencapai tujuan. begitu juga seperti halnya Karyawan merupakan bagian yang sangat penting bagi perusahaan. karena tanpa adanya karyawan perusahaan akan sulit untuk mencapai tujuannya. Kemampuan dari seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya tergantung dari apa yang telah mereka kerjakan. Karyawan yang berkualitas tentunya dapat memberikan hasil yang terbaik. apalagi di era globalisasi seperti sekarang ini perusahaan-perusahaan kebanyakan sudah menggunakan SDM teknologi atau sering disebut Robot.

Maka dari itu karyawan diharapkan memberikan hasil yang maksimal sehingga tujuan dari perusahaan dapat tercapai dengan maksimal. Lingkungan, kompensasi dan kepuasan kerja merupakan salah satu faktor bagi karyawan agar dapat bekerja secara maksimal.

Seorang karyawan akan sulit untuk berkembang dan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan apabila lingkungan pekerjaan di sekitar karyawan tidak mendukung karyawan sehingga bisa menurunkan semangat kerja karyawan dan bisa berpengaruh dalam kinerja karyawan. Dari beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja salah satunya yaitu lingkungan kerja. Jika dalam lingkungan kerja bisa mendukung kenyamanan karyawan maka karyawan tidak akan malas untuk bekerja. ini sesuai apa yang di katakan oleh menurut nitisemo dalam **Rosdia (2019:02)** yaitu lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya.

Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi dua bagian yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja non-fisik menurut Anorong dan Widiyanti dalam **Rosdia (2019:02)** yaitu suatu keinginan karyawan terhadap pekerjaannya seperti gaji yang cukup, keamanan, pekerjaan, pengharapan.

**Tabel 1. 1**  
**Data Responden**

No	Jabatan	Jumlah
1	Manajer	1
2	Wakil Manajer	1
3	Supervisor	6
4	Karyawan	39

Sumber: Data Diolah Peneliti (2021)

Kondisi lingkungan kerja pada Toko Ananda Ujung Berung kota Bandung dapat dijelaskan pada hasil prasurvey berikut ini:

**Tabel 1. 2**  
**Pra Survey Lingkungan Kerja Terhadap 17 Responden**

No	Komponen Lingkungan Kerja	Jawaban		Persentase	
		Ya	Tidak	Ya	Tidak
1	Apakah anda merasa nyaman saat bekerja di Toko Ananda?	11	6	64,7%	35,3%
2	Apakah penempatan fasilitas sudah sesuai dengan harapan anda?	6	11	35,3%	64,7%
3	Apakah penerangan ruangan kerja telah sesuai dengan kebutuhan anda?	13	4	76,5%	23,5%
4	Apakah hubungan anda dengan sesama rekan kerja harmonis?	9	8	52,9%	47,1%
5	Apakah kondisi udara di ruangan kerja memberikan kenyamanan selama anda bekerja?	4	13	23,5%	76,5%
6	Apakah lingkungan kerja karyawan tenang dan bebas dari suara bising kendaraan?	5	12	29,4%	70,6%
7	Apakah tempat kerja anda menjamin keamanan pegawai dalam bekerja?	8	9	47,1%	52,9%
<b>Rata-rata</b>				<b>47,05%</b>	<b>52,95%</b>

Sumber: Data Diolah Peneliti (2021)

Dari hasil pra survey tentang Lingkungan kerja di atas bahwasanya Lingkungan Kerja di Toko Ananda Ujung Berung ada masalah hal ini bisa di buktikan dengan adanya jawaban tidak sebanyak 52,95%. artinya ada masalah dari Lingkungan Kerja di toko Ananda Ujung Berung Kota Bandung.maka dari masalah tersebut harus segera di tangani agar karyawan Toko Ananda bisa lebih produktif lagi dan merasakan kepuasan kerja.

Kompensasi adalah sesuatu yang sangat penting yaitu sesuatu dorongan atau Motivasi utama seorang karyawan untuk bekerja. Maka tak heran apabila karyawan akan menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga dan waktu. Hal tersebut tidak hanya semata-mata untuk mengabdikan diri pada perusahaan akan tetapi ada tujuan lain yang diharapkan yaitu imbalan atau balas jasa atas apa yang

telah karyawan tersebut kerjakan. Oleh karena itu dalam memberikan kompensasi kepada karyawan harus dengan prestasi dan produktifitas kerja. Sehingga karyawan akan merasakan kepuasan kerja. Apabila karyawan sudah merasakan kepuasan kerja maka karyawan tersebut akan lebih baik lagi dalam kinerjanya.

Menurut Thomas H.Stone dalam **Suwatno (2011:220)** Kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran yang diberikan kepada karyawan sebagai pertukaran pekerjaan mereka berikan kepada majikan, sedangkan menurut Edwin B. Flippo dalam **Suwatno (2011:220)** Kompensasi merupakan pemberian imbalan jasa yang layak dan adil kepada karyawan karena mereka telah memberi sumbangan kepada pencapaian organisasi.

Jadi nilai Kompensasi sangat penting bagi perusahaan apabila karyawan tidak merasa puas dengan apa yang dikerjakan dengan hasil yang didapat. Maka akan berakibat menurunkan Kepuasan Kerja karyawan.

**Tabel 1. 3**  
**Pra Survey Kompensasi Terhadap 17 Responden**

No	Komponen Kompensasi	Jawaban		Persentase	
		Ya	Tidak	Ya	Tidak
1	Apakah gaji yang anda terima sudah sesuai UMK Kota Bandung?	0	17	0%	100%
2	Apakah bonus yang diberikan perusahaan sebanding dengan kinerja anda?	7	10	41,2%	58,8%
3	Apakah tunjangan yang di berikan perusahaan sesuai dengan harapan anda?	2	15	<b>11,8%</b>	<b>88,2%</b>
<b>Rata-rata</b>				<b>17,7%</b>	<b>82,3%</b>

Sumber: Data Diolah Peneliti (2021)

Apabila dilihat dari hasil pra survei tentang kompensasi responden menjawab tidak sebesar 82,3%. Dan ini membuktikan bahwasannya kompensasi

di Toko Ananda Ujung Berung adanya masalah maka dari itu masalah tersebut harus segera di tangani agar kepuasan kerja di Toko Ananda Ujung Berung agar karyawan merasakan kepuasan kerja.

Kepuasa kerja merupakan masalah yang langsung berpengaruh bagi karyawan maupun perusahaan tersebut. Bagi karyawan kepuasan kerja akan menjadikan perasaan yang menyenangkan apabila apa yang di berikan perusahaan sesuai apa yang karyawan kerjakan, dan sebaliknya bagi perusahaan akan bermanfaat apabila karyawan merasa puas maka akan berpengaruh langsung dalam usaha meningkatkan produksi, perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan.

Menurut Davis and Newstrom dalam **Suwatno (2011:263)** Kepuasan Kerja adalah perasaan senang atau tidak senang karyawan terhadap pekerjaannya. Menurut Handoko dalam **Sutrisno (2009:75)** Kepuasan Kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka.

**Tabel 1. 4**  
**Pra Survey Kepuasan Kerja Terhadap 17 Responden**

No	Komponen Kepuasan Kerja	Jawaban		Persentase	
		Ya	Tidak	Ya	Tidak
1	Apakah anda merasa senang dengan pekerjaan yang anda kerjakan saat ini?	13	4	76,5%	23,5%
2	Apakah upah yang diberikan oleh perusahaan mencukupi kebutuhan sehari-hari anda?	3	14	17,6%	82,4%
3	Apakah setiap ada masalah dalam pekerjaan anda rekan kerja mendukung dan memotivasi anda ?	7	10	41,2%	58,8%
<b>Rata-rata</b>				<b>45,1%</b>	<b>54,9%</b>

Sumber: Data Diolah Peneliti (2021)

Berdasarkan hasil pra survai yang di lakukan peneliti tentang kepuasan kerja maka dari data prasurvei di dapatkan 54,9% karyawan tidak merasa puas maka dari itu bisa menjadikan karyawan kurangnya prokduktifitas dalam bekerja.

**Tabel 1. 5**  
**Data Absensi Kehadiran 6 Bulan Terakhir**

<b>Bulan</b>	<b>Alfa (A)</b>	<b>Sakit (S)</b>	<b>Izin (I)</b>
Febuari 2021	6	3	3
Januari 2021	5	2	2
Desember 2020	4	1	2
November 2020	6	1	1
Oktober 2020	5	2	1
September 2020	3	1	1

Sumber: Data Diolah Peneliti (2021)

Berdasarkan hasil pra survai yang dilakuakn oleh peneliti tentang absensi maka rata-rata absensi perbulan ada 4-5 karyawan yang izin tidak masuk kerja maka artinya terjadi masalah dalam kepuasan kerja di toko Ananda Ujung Berung tersebut.

**Tabel 1. 6**  
**Data Keluar Karyawan Ananda 5 Tahun Terakhir**

<b>Tahun</b>	<b>Keluar</b>	<b>Alasan</b>
2021	4	Ingin mencari pekerjaan lainnya
2020	6	Kepentingan keluarga
2019	19	Ingin Mencari pekerjaan lainnya
2018	19	Ingin Mencari pekeerjaan lainnya

Sumber: Data Diolah Peneliti (2021)

Berdasarkan hasil pra survai peneliti tentang data keluar karyawan Toko Ananda Ujung Berung didapatkan yang keluar setiap tahunnya ada sekitar

9-10 karyawan yang keluar dari toko Ananda Ujung Berung. Dan ini menunjukkan bahwa kurangnya kepuasan kerja karyawan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber yang paling menentukan sukses tidaknya suatu perusahaan. Pentingnya pengelolaan sumber daya manusia tidak hanya terjadi pada perusahaan pemerintah, perusahaan swasta juga harus memperhatikan hal tersebut terutama perusahaan swasta yang bergerak dibidang fashion seperti Toko Ananda Ujung Berung Kota Bandung yang merupakan salah satu toko fashion yang menjual bermacam-macam fashion untuk semua kalangan dari anak-anak, dewasa, dan lansia. Untuk menjalankan Toko Ananda tersebut membutuhkan beberapa sumber daya manusia. Toko Ananda Ujung Berung memiliki masalah mengenai kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang tidak begitu baik untuk mendukung kinerja karyawan menjadi salah satu penyebabnya. Dikarenakan fasilitas yang tidak sesuai dengan tempatnya dan hubungan antar karyawan kurang berjalan dengan baik, tidak ada perhatian dari pihak manajemen sehingga kepuasan kerja dari karyawannya cenderung menurun karena kurangnya kordinasi dan komunikasi yang baik antar karyawan di Toko Ananda Ujung Berung Kota Bandung.

Jika dilihat dari sisi upah pekerja di toko ananda cabang ujung berung memang masih kurang dibawah Upah Minimum Kota (UMK) Bandung 2021 yaitu Rp.3.742.276,48. akan tetapi banyak karyawan yang tetap bekerja di toko fashion ini karena memang membutuhkan pemasukan untuk keluarganya.

Kepuasan kerja karyawan toko anadan ujung berung kota bandung saat ini dapat dikatakan ada yang merasa puas dan ada pula yang merasa kurang puas.

Pada dasarnya seseorang dalam bekerja akan merasa nyaman dan tinggi kesetiiaannya pada perusahaan apabila memperoleh kepuasan kerja.

Ketidakpuasaan yang dirasakan karyawan diduga disebabkan karyawan masih merasa apa yang telah diterima mereka dalam bentuk kompensasi masih jauh dari apa yang diharapkan. Karyawan masih merasa sistem imbalan yang diterima masih kurang terutama dalam hal subsidi dan bonus minguan tidak didasarkan pada hasil kerja mereka selama ini. Persaaan ketidakadilan pembagian kompensasi ini, dikhawatirkan berdampak pada komitmen karyawan, apabila karyawan terus merasa adanya ketidakadilan yang dikawatirkan mereka akan berfikir untuk mengabaikan pekerjaannya dan memilih keluar dari perusahaan untuk mencari tempat kerjaan lain.

Berdasarkan latar belakang tersebut peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja”**.

## 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Pengelolaan dan pengaturan lingkungan kerja yang dirasa masih kurang baik.
2. Ketidak sesuain kompensasi yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan.
3. kurangnya tingkat kepuasan kerja bagi karyawan.

## 1.3 Pembatasan Masalah

Pembatasan suatu masalah digunakan peneliti untuk menghindari penyimpangan dari pokok masalah yang seharusnya. Peneliti membatasi masalah pada :

1. Subjek Penelitian

Subjek dari penelitian ini adalah seluruh karyawan Toko Ananda Ujung Berung Kota Bandung.

2. Lokus dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Toko Ananda Ujung Berung yang berlokasi di JL.A.H Nasution No.225 Ujung Berung Kota Bandung.

3. Asumsi

Variabel lain yang mempengaruhi Kepuasan Kerja selain Lingkungan Kerja dan Kompensasi di asumsikan konstan (*ceteris paribus*).

## **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah penelitian diatas, peneliti merumuskan masalah penelitian, sebagai berikut:

1. Bagaimana kondisi Lingkungan Kerja Toko Ananda Ujung Berung
2. Bagaimana kondisi Kompensasi Kerja Toko Ananda Ujung Berung
3. Bagaimana kondisi Kompensasi Kerja Toko Ananda Ujung Berung
4. Bagaimana Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Toko Ananda Ujung Berung.
5. Bagaimana Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Toko Ananda Ujung Berung.
6. Seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja baik secara parsial maupun silmutan pada Toko Ananda Ujung Berung.

## **1.5 Maksud dan Tujuan Penelitian**

### **1.5.1 Maksud Penelitian**

Adapun maksud dari penelitian ini yaitu mengungkap pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada Toko Ananda Ujung Berung, yang mana hasilnya akan dituangkan dalam karya tulis ilmiah berupa SKRIPSI yang merupakan salah satu syarat dalam menyelesaikan Program Pendidikan Sarjana Jurusan Manajemen pada Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.

### **1.5.2 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari dilakukannya penelitian ini, yaitu :

1. Untuk mengetahui lebih dalam kondisi Lingkungan Kerja pada Toko Ananda Ujung Berung.
2. Untuk mengetahui lebih dalam kondisi Kompensasi pada Toko Ananda Ujung Berung.
3. Untuk mengetahui lebih dalam kondisi Kepuasan Kerja pada Toko Ananda Ujung Berung.
4. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kondisi Kepuasan Kerja pada Toko Ananda Ujung Berung.
5. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Kompensasi terhadap Kondisi Kepuasan Kerja pada Toko Ananda Ujung Berung.
6. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja baik secara parsial maupun simultan pada Toko Ananda Ujung Berung.

### **1.6 Kegunaan Penelitian**

Setiap penelitian harus ada kegunaannya penelitian itu apakah berguna bagi diri sendiri, lingkungan, perusahaan dan masyarakat sehingga bisa memecahkan permasalahan tersebut. Oleh sebab itu, perlu tujuan yang jelas sehingga bisa memberikan manfaat berbagai pihak. Baik kegunaan secara teoritis maupun kegunaan praktis.

### **1.6.1 Kegunaan Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat bagi ilmu ekonomi khususnya prodi manajemen khususnya Manajemen sumber daya manusia yaitu tentang pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

### **1.6.2 Kegunaan Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan mempunyai kegunaan Praktis.

a. Bagi peneliti

Diharapkan setelah penelitian ini peneliti lebih mengetahui tentang sumberdaya manusia pada umumnya setra tentang kepuasan kerja pada khususnya.

b. Bagi perusahaan

Hasil penelitian yang dilakukan di perusahaan tersebut diharapkan bisa sebagai acuan dan kebijakan untuk menaikan atau mensejahterakan karyawan dalam hal ini kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

## **1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian**

### **1.7.1 Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian dalam arti objek tempat penelitian dilakukan di Toko Ananda Ujung Berung Kota Bandung, Jalan A.H. Nasution No 225 Ujung Berung, kota Bandung.

### 1.7.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini terhitung dari bulan Maret 2021 sampai Desember 2021, lebih lengkapnya lihatlah tabel di bawah ini:

**Tabel 1. 7**  
**Kegiatan Penelitian**

No	Kegiatan	Bulan/Tahun 2021																				
		Maret		April		Mei		Juni		Juli		Agustus		September		Oktober		November		Desember		
		2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	
1	Tahap Persiapan Penelitian																					
	a. Pengajuan Judul	■	■																			
	b. Perizinan Penelitian	■	■																			
2	Tahap Usulan Penelitian																					
	a. Studi Literatur			■	■																	
	b. Pra Survey				■	■																
	c. Penyusunan Bab I-III				■	■	■	■	■													
	d. Sidang Usulan Penelitian								■	■	■											
	e. Penyebaran Kuesioner											■	■									
3	Tahap Akhir Penelitian																					
	penyusunan bab IV												■	■	■	■	■	■				
	penyusunan bab V																	■	■			
	Lampiran																		■	■		