

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Di era globalisasi saat ini perusahaan harus bersaing dengan baik agar mencapai tujuan yang di harapkan, salah satunya bersaing di sumber daya manusia dan tenaga kerja. Apalagi dengan adanya era globalisasi saat ini yang telah memengaruhi banyak sektor industri perusahaan, sehingga perusahaan harus melakukan perubahan besar dalam cara mengelola sumber daya manusia. Akibatnya persaingan ini menjadi semakin ketat dan kompleks, perusahaan harus mampu menyesuaikan diri dengan cepat dengan perkembangan teknologi, tren pasar, regulasi baru, dan masalah ekonomi global. Maka perusahaan memaksimalkan sumber daya manusia untuk bertahan dan unggul dalam persaingan di dunia kerja yang semakin berkualitas tinggi dan berpengalaman. Menurut Muhammad Nor Faizi (2022), hal ini perusahaan untuk mencapai tujuannya akan dipengaruhi oleh Sumber Daya Manusia yang berkualitas. Karyawan yang berkualitas tentunya memiliki kemampuan untuk mencapai hasil yang optimal, karena karyawan sangat penting bagi perusahaan tanpa karyawan perusahaan akan sulit mencapai tujuan perusahaan. Sebagian besar perusahaan menggunakan tenaga kerja teknologi dan robot. Akibat dari persaingan teknologi saat ini, sumber daya manusia tidak boleh dilihat hanya sekedar karyawan biasa, melainkan sebagai modal atau aset yang berharga dan dapat dilipatgandakan, dikembangkan dan disejahterakan. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber yang paling menentukan berhasil tidaknya suatu perusahaan. Keberhasilan

suatu perusahaan dalam pengelolaan sumber daya manusia memiliki beberapa faktor yang mempengaruhi keberhasilannya. Salah satunya adalah karyawan, yang berkaitan langsung dengan kegiatan perusahaan, hal ini karyawan diharapkan dapat memberikan hasil yang maksimal sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Namun untuk mencapai tujuan perusahaan sumber daya manusianya juga harus baik, sumber daya manusia yang baik tidak hanya terjadi pada perusahaan pemerintah saja, melainkan perusahaan swasta juga harus memperhatikan hal tersebut, terutama perusahaan swasta yang bergerak di bidang industri pabrik. Salah satunya pabrik briket yang didirikan pada tahun 2017 oleh seorang pengusaha ulung yang bernama Jusuf Umar Raditya pengusaha visioner di Jawa Tengah Kabupaten Boyolali, yang perusahaanya diberi nama PT Cocos Indo Makmur. Berkonsentrasi pada produksi dan penjualan briket, yang dalam produksi dan penjualannya PT Cocos Indo Makmur menjual arang jenis briket yang produknya dijual ke negara-negara Eropa seperti Jerman dan Ukraina. Namun perusahaan ini tidak memasarkan produknya di Indonesia dikarenakan harga briket yang cukup tinggi sehingga tidak menarik minat konsumen di Indonesia untuk membelinya.

Selain harga briket yang cukup tinggi PT Cocos Indo Makmur juga memiliki masalah mengenai kepuasan kerja, yang merupakan salah satu faktor agar karyawan dapat bekerja secara maksimal. Sehingga PT Cocos Indo Makmur harus memiliki karyawan dengan sikap yang baik dan semangat kerja yang tinggi serta loyal terhadap perusahaan. Perlu perusahaan memahami perilaku karyawannya agar kebutuhan dapat terpenuhi, yang pada akhirnya akan menjaga kepuasan kerja

karyawan. Menurut Edwin, hasil dari kepuasan kerja sangat mempengaruhi keberlangsungan aktivitas perusahaan, karena kepuasan kerja dapat meningkat jika karyawan memiliki rasa tanggung jawab untuk melaksanakan pekerjaannya secara maksimal. Dengan rasa tanggung jawab yang tinggi, karyawan dapat menunjukkan perilaku yang berfokus pada pencapaian tujuan akhir perusahaan bersama. Menurut Wijaya (2022) kepuasan kerja dapat membuat karyawan merasa senang dalam bekerja, yang akan berdampak positif pada kinerja. Dampak yang terjadi pada situasi saat ini kepuasan kerja karyawan menjadi aspek penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan, karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung lebih produktif, setia, dan berkomitmen pada perusahaan. Sehingga dapat memberikan kontribusi maksimal untuk mencapai tujuan perusahaan.

Dalam beberapa waktu terakhir, terdapat indikasi bahwa kepuasan kerja karyawan di PT Cocos Indo Makmur sedang menurun. Hal ini dapat dilihat dari berbagai indikator yang mengkhawatirkan. Pertama, terjadi penurunan produktivitas di mana kinerja karyawan menurun dan jumlah kesalahan dalam pekerjaan meningkat. Penurunan kualitas hasil kerja ini mengarah pada dampak negatif terhadap efisiensi operasional perusahaan. Selain itu, peningkatan tingkat *turnover*, dan tingkat absensi karyawan yang semakin tinggi di mana semakin banyak karyawan yang mengalami permasalahan di perusahaan akan berdampak terhadap kinerja dan produktivitasnya yang pada akhirnya kepuasan kerja karyawan pun akan menurun. Menurut Gallup (2020) secara keseluruhan, penurunan kepuasan kerja ini menimbulkan dampak negatif yang luas terhadap

produktivitas dan kesejahteraan karyawan serta kinerja keseluruhan perusahaan. Identifikasi dan pemahaman mendalam tentang penyebab penurunan kepuasan kerja ini sangat penting untuk mengambil tindakan yang tepat guna meningkatkan kondisi kerja dan memulihkan tingkat kepuasan karyawan. Sebaliknya ketidakpuasan kerja dapat mengakibatkan penurunan kinerja, yang mana jumlah bayaran yang diberikan perusahaan tidak sesuai apa yang di harapkan karyawan. Sehingga karyawan perusahaan menaruh harapan upah yang diberikan bisa di rasakan cukup memenuhi kehidupan sehari-hari, namun hal ini bertimbal balik tidak sesuai apa yang di inginkan karyawan. Bisa dilihat perusahaan juga memberikan pekerjaan pada karyawan tidak adil, dari pengawasan yang diberikan juga tidak secara maksimal maka dapat menimbulkan permasalahan khususnya mengenai kepuasan kerja karyawan yang dialami karyawan PT Cocos Indo Makmur.

**Tabel 1. 1**  
**Data Absensi Karyawan Tahun 2023**

Bulan	Sakit (S)	Izin (I)	Alfa (A)	Total
April	6	12	15	33
Mei	5	17	13	35
Juni	4	20	18	42
Juli	3	16	17	36
Agustus	6	19	20	45
September	5	22	15	42
Oktober	3	25	20	48
November	4	23	16	43

*Sumber data: PT Cocos Indo Makmur Kabupaten Boyolali*

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa tingkat absensi karyawan PT Cocos Indo Makmur cukup tinggi. Perusahaan menentukan jumlah karyawan yang hadir maksimal 20 orang setiap bulannya hal ini tidak terpenuhi. Bahwa

masih banyak karyawan yang tidak masuk kerja dikarena sakit, izin, dan alfa (tanpa keterangan). Bisa di lihat pada bulan Oktober 2023 tercatat tingkat absensi tertinggi dengan 48 karyawan tidak hadir. Angka absensi ini cukup tinggi dari total 66 karyawan, secara keseluruhan jumlah total ketidakhadiran per bulan bervariasi, dengan rata-rata sekitar 40 ketidakhadiran per bulan. Dari data tersebut, terlihat adanya fluktuasi dalam jumlah ketidakhadiran setiap bulan, dengan puncak ketidakhadiran terjadi pada bulan Oktober.

**Tabel 1. 2**  
**Pra-Survei Kepuasan Kerja Terhadap 15 Responden**

No	Variabel Kepuasan Kerja	Jawaban Responden			
		Ya		Tidak	
		F	%	F	%
1	Apakah anda merasa puas dengan pekerjaan yang anda kerjakan?	4	26,7	11	73,3
2	Apakah upah yang diberikan perusahaan mencukupi kebutuhan anda?	1	6,7	14	93,3
3	Apakah didalam pelaksanaan pekerjaan hubungan anda dengan rekan kerja baik?	11	73,3	4	26,7
Rata-ata		35,35%		64,43%	

*Sumber: Data Diolah Peneliti 2024*

Hasil pra-survei pada variabel kepuasan kerja menunjukkan bahwa ada masalah dengan kepuasan kerja di PT Cocos Indo Makmur sebesar 64,43% responden menjawab tidak, yang menunjukkan bahwa karyawan tidak puas, yang mengakibatkan penurunan produktivitas. Oleh karena itu, masalah ini harus segera diselesaikan agar karyawan lebih puas dan lebih produktif. Dilihat tingginya angka responden tidak, menunjukkan adanya ketidakpuasan karyawan PT Cocos Indo Makmur yang tidak sesuai dengan yang diharapkan karyawan. Hal ini

menggambarkan sebagian besar mayoritas karyawan tidak merasakan kepuasan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut Ahmad (2022) kepuasan kerja juga akan di pengaruhi oleh lingkungan kerja yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya. Dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan, karyawan harus merasakan kenyamanan dalam bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Maka untuk mencapai tujuan perusahaan akan sulit, melihat kondisi lingkungan kerja di PT Cocos Indo Makmur yang kurang memadai, sehingga menyebabkan semangat kerja karyawan rendah dan berdampak negatif pada kepuasan kerja. Menurut Fitriantini (2022) kepuasan kerja akan meningkat positif atau negatif ketika karyawan merasakan tempat kerja, dan hubungan dengan rekan kerja nyaman. Hal ini lingkungan kerja PT Cocos Indo Makmur salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, jika lingkungan kerja tidak nyaman, karyawan akan merasa malas untuk bekerja. Lingkungan kerja mencakup segala sesuatu di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Robbins (2019) lingkungan kerja dapat dibagi menjadi dua kategori, yaitu lingkungan kerja non fisik dan fisik. Lingkungan kerja non fisik dimana beban kerja, hubungan antar karyawan, kepemimpinan, komunikasi, dan stres kerja mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Sedangkan lingkungan kerja fisik di mana kondisi pencahayaan, kebisingan, ventilasi, temperatur, ruang kerja, dan peralatan kerja sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Sehingga membuat karyawan PT Cocos Indo Makmur tidak merasakan kenyamanan pada

saat bekerja. Lingkungan kerja yang nyaman dan aman akan membuat karyawan PT Cocos Indo Makmur merasa nyaman dalam bekerja, sehingga karyawan dapat melaksanakan tugas dengan baik. Jika semua aspek ini dapat terjalin dengan baik, maka kepuasan kerja karyawan juga akan meningkat, menurut Nenny Hendajany (2022) kondisi lingkungan pada beberapa area kerja kurang kondusif karena kurangnya ventilasi udara yang terdapat pada ruangan kerja sehingga sirkulasi udara yang masuk kurang lancar dan menyebabkan suhu ruangan menjadi panas dan membuat karyawan kurang nyaman dalam melakukan pekerjaannya, melihat situasi saat ini lingkungan kerja yang terjadi di PT Cocos Indo Makmur tidak baik-baik saja malah menjadi salah satu penyebabnya, disebabkan PT Cocos Indo Makmur mengolah bahan baku debu batu bara atau bahan biomassa yang mudah terbakar lainnya, seperti arang, serbuk gergaji, serpihan kayu, gambut, atau kertas, yang digunakan sebagai bahan bakar dan kayu bakar untuk menyalakan api. Selain itu, bahan bakar ini sering keluar dari cerobong melalui aliran udara, menghasilkan asap hitam sehingga keadaan lingkungan kerja di pabrik tidak bersih dan tidak nyaman.

**Tabel 1. 3**  
**Pra-Survei Lingkungan Kerja Terhadap 15 Responden**

No	Variabel Lingkungan Kerja	Jawaban Responden			
		Ya		Tidak	
		F	%	F	%
1	Apakah pencahayaan tempat kerja sesuai dengan kebutuhan anda?	1	6,7	14	93,3
2	Apakah lingkungan kerja karyawan nyaman dan bebas kebisingan?	2	13,3	13	86,7
3	Apakah kondisi udara (ventilasi & temperatur) di ruangan kerja memberikan kenyamanan?	1	6,7	14	93,3

4	Bagaimana hubungan dengan rekan kerja apakah harmonis satu dengan lainnya?	9	60	6	40
5	Apakah beban kerja yang diberikan perusahaan membuat anda merasa kelelahan?	11	73	4	26,7
Rata-rata		31,94%		68%	

Sumber: Data Diolah Peneliti 2024

Bisa di lihat tabel 1.3 pra survei di atas menunjukkan bahwa lingkungan kerja PT Cocos Indo Makmur mengalami masalah, ada jawaban tidak sebanyak 68%, yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja mengalami masalah. Permasalahan ini harus segera diselesaikan agar karyawan merasa puas di tempat kerjanya. Lingkungan kerja yang tidak nyaman akan berdampak signifikan kepada karyawan PT Cocos Indo Makmur, sehingga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Menurut Gunawan (2024) masalah kepuasan kerja karyawan erat kaitannya dengan apa yang diterima karyawan. Salah satu faktornya kompensasi, yang meliputi elemen penting yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Jika hak-hak karyawan terpenuhi maka kinerjanya karyawan PT Cocos Indo Makmur akan meningkat yang pada akhirnya membantu perusahaan mencapai tujuannya. Dengan kompensasi, imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas tenaga dan pikiran membantu untuk kemajuan perusahaan agar mencapai tujuannya. Perusahaan dalam pemberian kompensasi, upah yang diberikan perusahaan kepada karyawan di pabrik PT Cocos Indo Makmur masih kurang memenuhi, hanya sebesar Rp 1.500.000, jauh di bawah upah minimum kabupaten boyolali, yaitu Rp 2.250.000 sumber ([jatengprov.go.id/publik/umk-](http://jatengprov.go.id/publik/umk-)

jateng). Namun, banyak karyawan tetap bekerja di pabrik ini karena mereka harus memenuhi kebutuhan keluarga mereka. Penyebabnya adalah kebutuhan ekonomi yang terus meningkat sementara pendapatan perusahaan tetap stabil. Akibatnya, karyawan tidak merasakan kepuasan saat bekerja, perusahaan tidak mampu memberikan kompensasi yang sesuai dengan harapan karyawan, maka kepuasan karyawan akan menurun dan hal ini dapat berdampak buruk bagi perusahaan.

**Tabel 1. 4**  
**Gaji Karyawan Pabrik PT Cocos Indo Makmur**

Pendidikan	Rentang Gaji (Rp)
SD	700.000 – 900.000
SMP	1.000.000 – 1.100.000
SMA/SMK	1.300.000 – 1.500.000

*Sumber data: PT Cocos Indo Makmur Kabupaten Boyolali*

Berdasarkan data diatas rentang gaji karyawan di PT Cocos Indo Makmur, menunjukkan angka yang sangat rendah dan tidak memadai. Gaji untuk karyawan dengan pendidikan SD, Rp 700.000-Rp 900.000 per bulan, jauh di bawah standar biaya hidup yang layak. Meskipun ada sedikit peningkatan untuk pendidikan SMP Rp 1.000.000-Rp 1.100.000 dan SMA/SMK Rp 1.300.000-Rp 1.500.000, angka-angka ini masih belum mencukupi kebutuhan sehari-hari karyawan. Adapun struktur gaji yang diberikan perusahaan akan berpotensi mengurangi kepuasan kerja dan kinerja karyawan serta berdampak negatif pada produktivitas dan retensi tenaga kerja karyawan.

**Tabel 1. 5**  
**Pra-Survei Kompensasi Terhadap 15 Responden**

No	Variabel Kompensasi	Jawaban Responden			
		Ya		Tidak	
		F	%	F	%
1	Apakah gaji yang diberikan perusahaan	3	20	12	80

No	Variabel Kompensasi	Jawaban Responden			
		Ya		Tidak	
		F	%	F	%
	sudah sesuai dengan UMK Kota Boyolali?				
2	Apakah perusahaan memberikan tunjangan kepada karyawan?	4	26,7	11	73,3
3	Apakah perusahaan memberikan anda asuransi BPJS ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan?	1	6,7	14	93
4	Apakah bonus yang diberikan perusahaan sebanding dengan kinerja anda?	2	13,3	13	86,7
	Rata-rata	16.67%		83,25%	

Sumber: Data Diolah Peneliti 2024

Dapat dilihat dari hasil pra survei diatas mengenai kompensasi responden menjawab tidak dengan total sebesar 83,25%. Hal ini membuktikan bahwasannya kompensasi di PT Cocos Indo Makmur ada masalah, masalah tersebut harus segera di tangani agar karyawan merasakan kepuasan kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

Kusumawati (2022) kompensasi yang kurang baik menjadikan salah satu penyebab tidak puas nya karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Dikarenakan fasilitas yang diberikan perusahaan salah satunya gaji, bonus, tunjangan, asuransi dan insentif tidak sesuai yang diinginkan karyawan. Hal ini tidak ada perbaikan dari pihak perusahaan untuk menyelesaikan permasalahan yang terjadi mengenai kompensasi di PT Cocos Indo Makmur. Jika dilihat kepuasan kerja PT Cocos Indo Makmur kabupaten boyolali saat ini dapat dikatakan ada yang merasakan puas dan ada yang tidak merasakan tidak puas. Ketidakpuasana yang dirasakan karyawan di duga disebabkan masih merasa apa yang diterima karyawan dalam bentuk kompensasi masih jauh dari apa yang diharapkan karyawan. Karyawan

masih merasa imbalance yang diterima kurang dalam hal subsidi dan bonus, yang tidak didasarkan pada hasil kerja karyawan selama bekerja. Ketidakadilan dalam pembagian kompensasi akan berdampak pada komitmen karyawan, apabila karyawan akan terus merasakan adanya ketidakadilan yang akan di khawatirkan karyawan akan berfikir untuk mengabaikan pekerjaannya dan memilih untuk keluar dari pekerjaannya dan mencari pekerjaan yang lain.

**Tabel 1. 6**  
**Usia Karyawan PT Cocos Indo Makmur Kabupaten Boyolali**

Usia (Tahun)	Frekuensi
26-31	6
32-36	15
37-41	17
42-46	12
47-51	5
52-55	6
56-61	5
Jumlah	66 karyawan

*Sumber data: PT Cocos Indo Makmur Kabupaten Boyolali*

Hal ini dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan Flowrensi Gabby Naomi Ering et al. (2023). (1) Variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, karena penerangan, sirkulasi udara, kebisingan, dan hubungan kerja yang ada adalah faktor yang mendukung dan menentukan tingkat kepuasan karyawan, (2) variabel kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, karena jika gaji dan tunjangan yang diberikan kepada karyawan lebih baik, maka kepuasan kerja akan lebih tinggi, (3) Variabel Lingkungan Kerja dan Kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan.

Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “**Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja**”.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

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

1. Sistem pengelolaan dan lingkungan kerja yang dirasakan masih kurang baik.
2. Ketidakpuasan pemberian kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan PT Cocos Indo Makmur.
3. Kurangnya tingkat kepuasan kerja karyawan.

## **1.3 Pembatasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan di atas. Maka peneliti perlu menggunakan pembatasan suatu masalah untuk menghindari menyimpang dari pokok masalah yang seharusnya, antara lain:

1. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Cocos Indo Makmur Kabupaten Boyolali.
2. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Cocos Indo Makmur Kabupaten Boyolali.
3. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Cocos Indo Makmur Kabupaten Boyolali.

#### **1.4 Rumusan Masalah**

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

1. Bagaimana kondisi lingkungan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja karyawan PT Cocos Indo Makmur Kabupaten Boyolali?
2. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Cocos Indo Makmur Kabupaten Boyolali?
3. Seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Cocos Indo Makmur Kabupaten Boyolali?
4. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Cocos Indo Makmur Kabupaten Boyolali?

#### **1.5 Maksud dan Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, tujuan penelitian ini:

1. Untuk mengetahui kondisi lingkungan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja karyawan PT Cocos Indo Makmur Kabupaten
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Cocos Indo Makmur Kabupaten Boyolali.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Cocos Indo Makmur Kabupaten Boyolali.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Cocos Indo Makmur Kabupaten Boyolali.

## 1.6 Kegunaan penelitian

Dengan mempertimbangkan tujuan yang ingin dicapai, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk dua aspek berikut:

### 1. Kegunaan Praktis

#### a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu pimpinan membuat kebijakan-kebijakan tentang menaikkan atau mensejahterakan karyawan, mengenai lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini akan mengarah pada pencapaian tujuan perusahaan dan meningkatkan kinerja karyawan.

#### b. Bagi Peneliti

Diharapkan bahwa penelitian ini akan membantu penulis untuk meningkatkan pemahaman dan pengetahuan tentang bagaimana mensejahterakan karyawan mengenai lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

### 2. Kegunaan Teoritis

Diharapkan penelitian ini akan berfungsi sebagai referensi untuk penelitian lebih lanjut tentang manajemen sumber daya manusia, dengan penekanan khusus pada lingkungan kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja karyawan.

## 1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian

### a. Penelitian yang dilakukan oleh penulis di instansi swasta pabrik briket PT

Cocos Indo Makmur Kabupaten Boyolali yang beralamat di jalan

