

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LatarBelakang Penelitian

Semakin bertambah pesat dan persaingan pun semakin ketat sehingga menuntut perusahaan agar mampu bertahan dan berkompetisi dengan perusahaan lain. Perusahaan diharapkan mampu menggunakan sumber daya manusia dengan baik dan benar karena merupakan bagian yang cukup penting dalam pencapaian tujuan organisasi baik itu perusahaan besar maupun kecil. Sumber daya manusia merupakan salah satu motor penggerak utama bagi setiap operasi perusahaan, sehingga upaya pengembangan sumber daya manusia tersebut merupakan strategi yang utama untuk menegakkan kompetisi global. Salah satu faktor yang perlu diperhatikan oleh perusahaan untuk meningkatkan kerja karyawan adalah hubungan interpersonal. Manusia selalu memerlukan dan berjumpa dengan orang lain dalam kehidupannya. Agar bisa diterima dan beradaptasi dengan baik, individu harus berusaha menjalin hubungan dengan individu lain. Dalam situasi apapun termasuk dalam lingkungan kerja, hubungan interpersonal memegang peranan penting.

Bagi individu, hubungan interpersonal yang baik dapat menjadi faktor yang menentukan kesuksesan karir dan memfasilitasi pekerjaan. Individu juga mendapatkan dukungan sosial dari rekan sekerjanya, sehingga dapat mengurangi stres akibat tekanan pekerjaan. Hal tersebut dapat berdampak bagi kepuasan individu dan kepuasan kerja. Hubungan Interpersonal merupakan Interaksi antara seseorang dengan orang lain dalam situasi kerja dan dalam organisasi sebagai motivasi untuk

bekerjasama secara produktif, sehingga dicapai kepuasan ekonomi, psikologis dan sosial (Robbins, 2017:45).

Kepuasan kerja merupakan suatu penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya. Berkenaan dengan masalah kepuasan kerja karyawan tersebut, sebenarnya banyak faktor yang mempengaruhi ketidakpuasan karyawan dalam pekerjaannya diantaranya adalah kondisi lingkungan kerja. Mangkunegara (2012:174) menunjukkan lingkungan kerja meliputi uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja yang dinamis, peluang karir, dan fasilitas kerja yang memadai. Jika itu semua dapat terjalin dengan baik kepuasan bekerja karyawan juga meningkat.

Proses untuk membuat karyawan yang merasakan puas dalam bekerja, pihak pimpinan perusahaan harus memastikan bahwa faktor *hygiene* telah memadai seperti fasilitas dan alat kerja, keselamatan, kesehatan dan keamanan kerja, serta hubungan antar karyawan. Pimpinan yang menyediakan faktor-faktor *hygiene* secara memadai akan menunjang karyawan mendapatkan kepuasan dalam bekerja maka karyawan tersebut akan memberikan yang terbaik yang dapat dilakukan untuk perusahaan.

Di samping kondisi lingkungan kerja, faktor lain yang berpengaruh terhadap ketidakpuasan kerja adalah sistem imbalan atau *reward* yang dianggap tidak adil menurut persepsi karyawan. Karena setiap karyawan akan selalu membandingkan antara rasio hasil dengan input dirinya terhadap rasio hasil dengan input orang lain. Perlakuan yang tidak sama baik dalam *reward* maupun *punishment* merupakan sumber kepuasan atau ketidakpuasan karyawan.

Sistem penghargaan ini diharapkan memenuhi azas-azas atau prinsip-prinsip tertentu yang bisa mengakomodir kepentingan kedua belah pihak. Notoadmojo (2008:10) menjelaskan pentingnya kriteria kontribusi (kuantitas dan kualitas) maksimal karyawan dalam setiap pekerjaannya berikut dengan kriteria penghargaan berdasarkan keterampilan, pendidikan, usaha, dan lain-lain serta perlu adanya upaya pemantauan terhadap kemungkinan terjadinya ketidakpuasan dari karyawan akibat persepsi sistem penghargaan yang dirasa kurang adil. Menurut Wibowo (2017:155), penghargaan positif yang diterima oleh manajer dapat berupa *reward* finansial dan non-finansial. *Reward* finansial merupakan penghargaan yang bersifat eksternal yang diberikan kepada pekerja dalam bentuk upah, gaji, bonus, komisi, pension, asuransi kecelakaan, dan lain-lain. Sedangkan *reward* non-finansial merupakan bagian dari pekerjaan itu sendiri, seperti, kesempatan promosi, umpan balik positif, pengakuan terhadap kepuasan, pemberian tugas-tugas yang menantang, dan pemberian kesempatan mengisi peluang peminatan di unit lain yang cukup menarik bagi karyawan.

Tabel 1.1
Kondisi Lingkungan Kerja PT. Kudus Karya Prima

No	Lingkungan Kerja Fisik	Kriteria
1	Penerangan	Redup
2	Siklus Udara	Kurang lancar
3	Suara	Bising

Sumber : Prasurvey, 2018.

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja fisik pada PT. Kudus Karya Prima menunjukkan bahwa penerangan pada PT. Kudus Karya Prima di beberapa bagian masih redup, siklus udara masih kurang lancar, serta suara

dalam kondisi bising disebabkan oleh bisingnya suara mesin kerja serta bisimng jalan raya.

Tabel1.2
Reward PT. Kudus Karya Prima

No	Jenis Reward	Kenyataan	Harapan
1	Bonus	10% Capaian Target Produksi	15% Hasil kerja
2	Akomodasi Liburan	Diberikan per Desember Rp. 351.000,-	Diberikan per Semester Rp.351.000,-

Sumber : PT. Kudus Karya Prima, 2018.

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa pemberian *reward* masih belum sesuai harapan karyawan dengan 15% hasil kerja masih dengan kenyataan 10% capaian target produksi disetiap bulannya. *Reward* tentang akomodasi liburan diberikan sekali dalam setahun sebesar Rp. 351.000,- sedangkan harapan karyawan masih sama namun diberikan per semester.

Sedangkan permasalahan hubungan interpersonal beberapa karyawan yang kurang empati dalam memahami rekan kerja ketika mendapatkan permasalahan kerja, keakraban dengan rekan kerja juga dinilai masih kurang.

Reserach Gap dalam penelitian ini adalah Dudung Abdullah (2015) menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja mempunyai t_{hitung} sebesar 6,878 lebih kuat pengaruhnya jika dibandingkan penelitian Devinta Rahmawati (2014) meneliti kondisi lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Dudung Abdullah (2015) menunjukkan hubungan interpersonal berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja mempunyai t_{hitung} sebesar 3,910 lebih kuat pengaruhnya jika dibandingkan penelitian Nur Ahmad dan Didik Hermawan (2012)

menyatakan bahwa hubungan interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan perolehan t_{hitung} sebesar 2,845.

Emir Afkahal Azka dan Hariku Albakir (2014) menyatakan bahwa reward memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja mempunyai t_{hitung} sebesar 10.842 lebih kuat pengaruhnya jika dibandingkan penelitian Devinta Rahmawati (2017) menyatakan bahwa reward berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan perolehan t_{hitung} sebesar 4,738.

Uraian di atas melatarbelakangi penelitian melakukan penelitian dengan judul **Hubungan Interpersonal, Lingkungan Kerja dan *Reward* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Kudus Karya Prima.**

1.2 Ruang Lingkup

Adapun ruang lingkup dalam penelitian adalah sebagai berikut ini.

- 1.2.1. Penelitian mengambil obyek pada PT. Kudus Karya Prima, dengan meneliti karyawan bagian produksi.
- 1.2.2. Variabel yang mempengaruhi kepuasan dibatasi pada : hubungan interpersonal, lingkungan kerja dan *reward*.

1.3 Perumusan Masalah

Permasalahan dalam penelitian ini antara lain

1. Hubungan interpersonal beberapa karyawan yang kurang empati dalam memahami rekan kerja ketika mendapatkan permasalahan kerja, keakraban dengan rekan kerja juga dinilai masih kurang.

2. Kondisi penerangan belum berjalan baik karena di beberapa titik masih dalam kondisi redup, sehingga diperlukan penambahan penerangan dari dalam ruangan maupun penerangan dari luar ruangan.
3. Pemberian *reward* masih belum sesuai harapan karyawan dengan 15% hasil kerja masih dengan kenyataan 10% capaian target produksi disetiap bulannya. *Reward* tentang akomodasi liburan diberikan sekali dalam setahun Rp.351.000,-sedangkan harapan karyawan masih sama namun diberikan per semester.

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka pertanyaan penelitian ini adalah sebagai berikut ini.

- 1.3.1. Apakah ada pengaruh hubungan interpersonal terhadap kepuasan kerja pada PT. Kudus Karya Prima?
- 1.3.2. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Kudus Karya Prima?
- 1.3.3. Apakah ada pengaruh *reward* terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Kudus Karya Prima?
- 1.3.4. Apakah ada pengaruh hubungan interpersonal, lingkungan kerja dan *reward* terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Kudus Karya Prima secara berganda?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin penulis capai dalam penelitian adalah sebagai berikut ini.

- 1.1.1. Menguji pengaruh hubungan interpersonal terhadap kepuasan kerja pada PT. Kudus Karya Prima?

- 1.1.2. Menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Kudus Karya Prima?
- 1.1.3. Menguji pengaruh *reward* terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Kudus Karya Prima?
- 1.1.4. Menguji pengaruh hubungan interpersonal, lingkungan kerja dan *reward* terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Kudus Karya Prima secara berganda?

1.5 Kegunaan Penelitian

Menambah ilmu pengetahuan khususnya manajemen sumber daya manusia, yang berkaitan dengan hubungan interpersonal, lingkungan kerja dan *reward* dalam meningkatkan kepuasan karyawan khususnya di PT. Kudus Karya Prima. Sebagai bahan referensi untuk peneliti selanjutnya yang tertarik tentang hubungan interpersonal, lingkungan kerja dan *reward* dalam mempengaruhi kepuasan.