

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas MSDM adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Di dalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting didalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi.

Banyak faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Salah satunya adalah karyawan, karena berkaitan langsung dengan kegiatan organisasi. Dalam hal ini karyawan diharapkan dapat memberikan hasil yang maksimal sehingga tujuan dari perusahaan atau organisasi dapat tercapai. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor bagi karyawan agar dapat bekerja secara maksimal. Dawal dan Taha (2006:267) menyatakan bahwa kepuasan kerja bagi karyawan merupakan kunci dari sehatnya sebuah organisasi.

Menurut Gorda dalam Dhermawan (2012:174) kepuasan kerja dapat menjadi faktor pendorong meningkatnya kinerja pegawai yang pada

gilirannya akan memberikan kontribusi kepada peningkatan kinerja organisasi. Perusahaan atau organisasi akan mendapat timbal balik dalam bentuk keuntungan jika kinerja karyawan meningkat dengan adanya kepuasan kerja.

Kepuasan kerja bagi karyawan dapat menimbulkan perasaan yang menyenangkan dalam bekerja sehingga dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut. Hal ini sama dengan apa yang dikemukakan oleh Davis dan Newstrom dalam Suwatno dan Priansa (2011) yakni kepuasan kerja adalah perasaan senang maupun tidak senang karyawan terhadap pekerjaannya.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan bekerja pegawai. Jika dalam lingkungan sekitar tempat kerja memberikan kesan yang tidak nyaman, pegawai merasa malas untuk bekerja. Hal ini sama seperti apa yang dikatakan oleh Nitisemito dalam Sugiyarti (2012:75) yakni lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya.

Permasalahan kepuasan kerja karyawan tidak terlepas dari apa yang diterima oleh karyawan itu sendiri. Faktor kompensasi menjadi hal yang bisa mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Jika hak dari karyawan dapat terpenuhi kinerja karyawan juga akan meningkat yang menyebabkan tujuan dari perusahaan dapat tercapai. Menurut Yusnaena (2012:2) kompensasi adalah imbalan atau balas jasa yang diberikan oleh

organisasi atau perusahaan kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi atau perusahaan guna mencapai tujuan.

Budaya organisasi sebagai suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota, inilah budaya organisasi sebagai seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang membedakan organisasi yang satu dengan organisasi yang lain. Mangkunegara (2005).

Menurut hasil penelitian Rifda Abadiyah (2016) menyimpulkan bahwa Budaya Organisasi dan Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Artinya apabila ada perubahan peningkatan variabel kompensasi akan meningkatkan variabel kepuasan kerja karyawan dan apabila ada perubahan peningkatan variabel budaya organisasi akan meningkatkan variabel kepuasan kerja karyawan. atau dapat juga dikatakan apabila ada perubahan penurunan variabel kompensasi dan budaya organisasi tentunya juga akan menurunkan variabel kepuasan kerja karyawan. Menurut hasil penelitian Warastra Adhi Ramadya (2016) menyimpulkan bahwa Lingkungan kerja dan Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Artinya apabila ada perubahan peningkatan variabel kompensasi akan meningkatkan variabel kepuasan kerja karyawan dan apabila ada

perubahan peningkatan variabel lingkungan kerja akan meningkatkan variabel kepuasan kerja karyawan. atau dapat juga dikatakan apabila ada perubahan penurunan variabel kompensasi dan lingkungan kerja tentunya juga akan menurunkan variabel kepuasan kerja karyawan.

Tabel 1.1
Daftar Jumlah Karyawan Bagian Produksi SKT
PR. Sukun di Kudus
Tahun 2017

No	Bagian	Jumlah
1	Penggulungan / Linting	1875
2	Pengguntingan	1875
3	Pengepakan	2180

Sumber : Perusahaan Rokok Sukun Kudus Tahun 2017

Penelitian ini mengambil obyek penelitian pada Perusahaan Rokok Sukun Kudus dan mengambil sampel karyawan produksi bagian penggulungan rokok. Kompensasi yang diberikan Perusahaan Rokok Sukun Kudus kepada karyawan bagian produksi terdiri dari kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial terdiri dari upah, bonus atau insentif berupa tunjangan. Sedangkan kompensasi non finansial berupa tunjangan yang sifatnya tidak langsung. Upah karyawan bagian penggulungan diberikan secara harian dan disesuaikan dengan jumlah rokok yang bisa dihasilkan oleh karyawan pada setiap harinya. Sedangkan untuk bagian pengguntingan dan pengepakan diberikan secara harian dan tidak disesuaikan dengan jumlah rokok yang dihasilkan. Produksi per hari yang dibebankan kepada karyawan bagian penggulungan adalah 56.000 batang rokok yang harus diproduksi oleh 6 karyawan dalam satu kelompok kerja.

Karyawan akan memperoleh upah sesuai dengan jumlah rokok yang mampu diproduksi. Jika karyawan mencapai jumlah produksi yang melebihi target, maka karyawan akan mendapatkan tambahan insentif sebagai bentuk kompensasi atas prestasi kerja yang telah diraihinya. Upah pokok yang diterima oleh karyawan bagian penggulungan dalam satu bulan adalah Rp 1.550.000. Perhitungan upah tersebut didasarkan pada perhitungan upah harian karyawan. Jika karyawan mangkir dari tempatkerja, maka upah tersebut akan dikurangi sesuai dengan aturan standar kerja karyawan yang ada.

Upah karyawan pada hari biasa diberikan berdasarkan perhitungan setiap pencapaian target produksi rokok yang dihasilkan yaitu 8000 batang rokok. Setiap pencapaian target produksi, karyawan diberi upah sebesar 50.000 setiap harinya. Dengan demikian, jika karyawan mencapai target produksi, maka dalam satu bulan karyawan akan menerima upah pokok sebesar Rp 1.500.000,-. Jika karyawan mampu melakukan produksi lebih dari target standar produksi, maka karyawan akan memperoleh insentif tambahan dengan rincian setiap batang rokok yang dihasilkan akan dikalikan dengan Rp 4,-.

Selain upah pokok, perusahaan masih memberikan insentif dalam bentuk lain. Karyawan juga memperoleh tunjangan hari raya dan tunjangan pada saat tanggal merah atau hari besar sebagai salah satu kebijakan yang diberikan oleh perusahaan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, Manajemen

Perusahaan Rokok Sukun Kudus tidak hanya menerapkan kebijakan yang berhubungan dengan kompensasi yang diberikan kepada karyawan, tetapi juga meningkatkan fasilitas yang ada.

Lingkungan kerja pada Perusahaan Rokok Sukun Kudus melakukan beberapa peningkatan fasilitas untuk karyawan, diantaranya adalah perluasan lahan parkir, perbaikan akses jalan ke arah pabrik, penggantian secara rutin alat pendukung sirkulasi angin, serta penambahan dan perbaikan beberapa fasilitas lain untuk mendukung kenyamanan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Idealnya, peningkatan fasilitas tersebut akan meningkatkan produktivitas karyawan karena perbaikan sarana pendukung seperti jalan raya akan memudahkan akses karyawan ke tempat kerja sehingga mengurangi tingkat keterlambatan karyawan, perbaikan fasilitas internal ditujukan agar karyawan merasa nyaman dalam melaksanakan tugasnya dan tidak mengalami kesulitan ketika membutuhkan sarana pendukung lain untuk memenuhi kebutuhan yang bersifat pribadi.

Oleh karena itu, fasilitas yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan selama ini lebih difokuskan pada usaha perusahaan untuk menciptakan rasa nyaman dan kemudahan karyawan dalam melaksanakan tugas. Untuk mengurangi tingkat stressing karyawan yang disebabkan oleh beban tugas serta target yang harus dicapai, perusahaan menetapkan kebijakan yang cukup longgar. Dengan jam kerja efektif selama delapan jam kerja, karyawan diberi kelonggaran waktu istirahat selama setengah

jam yang dibagi dalam tiga kali jam istirahat sehingga karyawan dapat melakukan relaksasi dan kembali bugar untuk melaksanakan aktifitas produksi kembali.

Budaya Perusahaan yang ada di Perusahaan Rokok Kudus adalah dari adanya komunikasi antar atasan dan karyawan yang baik dibuktikan dari adanya pada setiap ruangan akan disediakan mandor serta pengeras suara untuk mengumumkan informasi penting kepada karyawannya. Kedisiplinan karyawan seperti jam kerja juga ditertibkan di PR. Sukun. Dan setiap hari besar PR Sukun semua karyawan akan dilibatkan supaya keeratan dan kekompakan karyawan akan tetap terjali

Tabel 1.2

Volume Produksi Perusahaan Rokok Sukun Kudus Tahun 2017

Bulan	Jumlah Karyawan	Produksi Pokok (dalam ribuan)	Produksi tambahan (dalam ribuan)	Jumlah (dalam ribuan)
Januari	1871	214500	871	215371
Februari	1873	247500	893	248393
Maret	1875	247500	894	248394
April	1868	247500	864	248364
Mei	1870	247500	865	248365
Juni	1873	247500	872	248372
Juli	1873	247500	841	248341
Agustus	1873	247500	841	248341
September	1874	247500	842	248342
Oktober	1876	247500	823	248323
November	1874	247500	824	248324
Desember	1875	247500	830	248330

Sumber : Perusahaan Rokok Sukun Kudus Tahun 2017

Dari data tabel 1.2. Pada kenyataannya di Perusahaan Rokok Sukun Kudus kinerjanya tetap menurun meskipun kompensasi, lingkungan

kerja dan Budaya perusahaanya sudah tercipta dengan baik dan kondusif. Perusahaan Rokok Sukun Kudus merupakan sebuah perusahaan yang berdiri sejak lama dan sampai sekarang masih berdiri. Berdasarkan data volume produksi pada tahun 2017 diketahui bahwa Perusahaan Rokok Sukun Kudus mengalami fluktuasi volume produksi dengan kecenderungan menurun pada Kinerja karyawan

Setiap perusahaan selalu mengharapkan agar para karyawannya berprestasi. Para karyawan yang berprestasi dan memiliki kinerja yang tinggi bisa dilihat dari dari tingkat kualitas dan kuantitas kerjanya. Kualitas kerja itu sendiri mencakup ketaatan, kedisiplinan dan dedikasi. Sedangkan kuantitas kerja itu merupakan pencapaian target tepat waktu dan tepat jumlah sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Berdasarkan pernyataan-pernyataan tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Perusahaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PR. Sukun Kudus”.

1.2.Ruang Lingkup

Pembatasan masalah dilakukan dengan tujuan agar pokok permasalahan yang diteliti tidak terlalu meluas dari yang telah ditetapkan.

Batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Variabel independen dalam penelitian ini adalah kompensasi, lingkungan kerja dan budaya perusahaan, sedangkan variabel dependen adalah kepuasan kerja karyawan.

2. Objek Penelitian ini adalah Perusahaan Rokok Sukun Kudus
3. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan produksi SKT bagian penggulungan rokok pada Perusahaan Rokok Sukun Kudus yang berjumlah 1875 orang.

1.3.Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan batasan masalah, pada PR. Sukun tentang kompensasi yang diberikan kepada karyawan hanya sebatas gaji pokok dan tunjangan kesehatan saja sedangkan untuk tunjangan hari tua dan tunjangan kecelakaan kerja belum diberikan kepada karyawan. Serta lingkungan kerja adanya permasalahan seperti kenyamanan tempat kerja yang tidak sesuai dengan jumlah karyawan yang sangat banyak. Dan untuk budaya perusahaan masih rendahnya koordinasi antara kepala, koordinator lapangan dan karyawan. maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh Kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perusahaan Rokok Sukun Kudus ?
2. Apakah ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perusahaan Rokok Sukun Kudus ?
3. Apakah ada pengaruh Budaya Perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perusahaan Rokok Sukun Kudus ?
4. Apakah ada pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Budaya Perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perusahaan Rokok Sukun Kudus ?

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Perusahaan Rokok Sukun Kudus.
2. Untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Perusahaan Rokok Sukun Kudus.
3. Untuk menganalisis pengaruh Budaya Perusahaan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Perusahaan Rokok Sukun Kudus.
4. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi, Lingkungan kerja dan budaya perusahaan secara simultan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Perusahaan Rokok Sukun Kudus.

1.5. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian adalah sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi penulis dalam menambah pengetahuan dan memperluas wawasan dalam bidang ilmu pengetahuan ekonomi manajemen sumber

daya manusia khususnya mengenai Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Perusahaan.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dalam melakukan perbaikan-perbaikan, merumuskan kebijakan serta tindakan-tindakan selanjutnya sehubungan dengan penelitian ini.

3. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi maupun bahan kajian bagi penelitian selanjutnya khususnya mengenai Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Perusahaan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

