

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia menjadi acuan untuk dipertimbangkan kualitasnya sebagai tenaga yang handal dan profesional sehingga menjadi aset ataupun modal yang menentukan perkembangan suatu organisasi yang baik atau sebaliknya. Sumber daya manusia merupakan penggerak utama organisasi ataupun perusahaan untuk menjalankan proses kerja organisasi ataupun perusahaan.

Jika perusahaan ingin mendapatkan kinerja yang maksimal, maka perusahaan harus bisa menciptakan suasana kerja yang kondusif. Sangat sulit menghasilkan karya terbaik di lingkungan kerja yang tidak mendukung aktivitas kita. Menurut pendapat Santoso (2015:54) menciptakan suasana yang kondusif sangat penting dilakukan di lingkungan kerja agar bisa menghasilkan kinerja yang produktif dan inovatif. Aturan tetap harus dibuat tetapi dengan tujuan untuk menghasilkan kinerja yang berkualitas, bukan dengan tujuan mengekang karyawan.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Lingkungan kerja diharapkan dapat menambah semangat dalam bekerja. Menurut sedarmayanti (2014:26) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Menuju organisasi yang berkualitas, memiliki daya saing yang tinggi dan dapat menghadapi tantangan global, setiap sumber daya yang ada harus memiliki kinerja yang tinggi. Budaya organisasi akan mempengaruhi hasil dari kinerja karyawan. Menurut Robbins (2013:512) definisi budaya organisasi adalah istem makna bersama yang diselenggarakan oleh anggota yang membedakan organisasi dari organisasi lain. Organisasi harus membentuk budaya yang cocok dengan karyawannya, budaya akan mengatur segala aktifitas di dalam organisasi secara tidak langsung. Kebiasaan-kebiasaan yang diterapkan akan membentuk orang-orang dalam organisasi menuju perilaku dan sifat tertentu. Selain budaya organisasi pihak perusahaan juga perlu memperhatikan pemberian kompensasi kepada karyawan.

Menurut Rivai (2011:357) kompensasi merupakan sesuatu yang karyawan dapatkan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pengusaha harus cukup kompetitif dengan jenis kompensasi untuk mempekerjakan, mempertahankan, dan memberi imbalan terhadap kinerja setiap individu di dalam organisasi. Oleh sebab itu, jika sistem kompensasi finansial baik dan meningkat, maka akan menimbulkan perasaan senang atau puas terhadap pekerjaan. Kondisi atau perasaan senang tersebut dapat menjadi faktor yang mendorong seorang karyawan untuk menunjukkan kinerja individual yang tinggi sesuai harapan perusahaan.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2014: 202) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Selain karyawan merasa puas

juga akan mempengaruhi kinerja. Menurut Hasibuan (2014:56) kinerja merupakan suatu fungsi dari budaya organisasi dan kemampuan, untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kesediaan tertentu.

Berdasarkan observasi yang dilakukan di PT. Pura Barutama Unit Boxindo didapatkan nilai lingkungan kerja fisik memiliki nilai dalam skala likert yaitu:

Tabel 1.1
Penilaian terhadap Lingkungan Kerja Fisik

Penilaian terhadap Lingkungan Kerja Fisik		
Responden	Rata-Rata Hasil Penilaian	Kriteria
0-156	3.70	Hampir baik

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2020

Dari tabel 1.1 diperoleh rata-rata hasil penilaian terhadap lingkungan kerja fisik yaitu 3.70 termasuk kedalam kriteria yang hampir baik. Lingkungan kerja yang baik menjadi idaman setiap karyawan. Dengan lingkungan kerja yang baik, karyawan menjadi lebih nyaman dan betah dalam bekerja. Karyawan juga akan merasa bersemangat dan penuh ide jika bekerja di lingkungan kerja yang baik dan mendukung. Kondisi fisik perusahaan yang belum tertata rapih serta ruang kerja yang masih belum kondusif dinilai sebagai faktor penghambat dalam meningkatkan kinerja karyawan, sehingga karyawan sering kali terganggu dengan suasana yang kurang nyaman, sirkulasi udara yang kurang begitu baik. Selain kondisi fisik lingkungan kerja, ternyata lingkungan kerja non fisik di PT. Pura Barutama Unit Boxindo seperti hubungan antara sesama rekan kerja kerap kali menjadi keluhan di antara sesama karyawan. Hal ini sangat berpengaruh terhadap budaya organisasi yang ada di perusahaan.

Adapun budaya organisasi dari hasil observasi peneliti di berbagai department dapat diketahui dengan beberapa pertanyaan yang diajukan untuk masing-masing kepala department yang berkaitan, observasi peneliti ini didapatkan budaya organisasi memiliki nilai dalam skala linkert yaitu:

Tabel 1.2
Penilaian terhadap Budaya Organisasi

Penilaian terhadap Budaya Organisasi		
Responden	Rata-Rata Hasil Penilaian	Kriteria
0-156	4.13	Baik

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2020

Dari tabel 1.2 diperoleh rata-rata hasil penilaian terhadap budaya kerja yaitu 4.13 termasuk kedalam kriteria yang baik. Budaya organisasi dapat mempengaruhi karyawan dalam bertingkah laku, cara bekerja dengan tim dan cara menggambarkan pekerjaan. Tanpa adanya budaya organisasi, seorang karyawan cenderung merasa segan untuk melaksanakan suatu tugas dengan baik apapun statusnya dalam organisasi tersebut. Budaya organisasi dalam perusahaan ini telah berjalan dengan baik. Karyawan telah menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab masing-masing. Karyawan telah sadar dengan tugas yang ada dan dikerjakan sesuai dengan waktu yang ditentukan.

Berdasarkan observasi yang dilakukan di PT. Pura Barutama Unit Boxindo didapatkan nilai kompensasi memiliki nilai dalam skala likert yaitu:

Tabel 1.3
Penilaian terhadap Kompensasi

Penilaian terhadap Kompensasi		
Responden	Rata-Rata Hasil Penilaian	Kriteria
0-156	4.50	Baik

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2020

Dari tabel 1.3 diperoleh rata-rata hasil penilaian terhadap kompensasi yaitu 4,50 dalam kategori baik. Dalam meningkatkan kinerja karyawannya perusahaan akan melakukan beberapa cara yang dapat mendorong karyawan untuk bekerja secara maksimal. Beberapa kegiatan tersebut salah satunya yang sudah diterapkan di PT. Pura Barutama Unit Boxindo pemberian kompensasi. Kepuasan atas kompensasi dapat mempengaruhi perilaku karyawan untuk bekerja lebih bersemangat dan memacu tingginya kinerja sistem kompensasi memuaskan kebutuhan karyawan, memastikan perlakuan adil terhadap mereka dan memberikan imbalan terhadap kinerja mereka. Apabila karyawan perusahaan sudah merasa puas dengan kompensasi yang diberikan, maka karyawan akan senantiasa memenuhi kewajiban mereka dengan bekerja secara optimal, sehingga dampak baik untuk perusahaan adalah meningkatnya kinerja karyawan.

Adapun kinerja karyawan dari hasil observasi peneliti di berbagai departemen dapat diketahui dengan beberapa pertanyaan yang diajukan untuk masing-masing kepala departemen yang berkaitan, observasi peneliti ini didapatkan nilai kinerja karyawan memiliki nilai dalam skala linkert yaitu:

Tabel 1.4
Penilaian terhadap Kinerja Karyawan

Penilaian terhadap Kinerja Karyawan		
Responden	Rata-Rata Hasil Penilaian	Kriteria
0-156	3.73	hampir baik

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2020

Dari tabel 1.4 diperoleh rata-rata hasil penilaian terhadap kinerja karyawan yaitu 3,73 termasuk kedalam kriteria yang hampir baik. Akan tetapi ditemukan beberapa hambatan dalam pelaksanaan penilaian kinerja karyawan yaitu adanya

karyawan yang tidak menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya, terlambat dalam penyelesaian tugas. Ada beberapa faktor yang membuat kinerja karyawan menurun antara lain: lingkungan kerja yang kurang kondusif, rekan kerja, dan lain sebagainya. Kinerja karyawan juga sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Terdapat kepuasan kerja karyawan dengan berbagai aspek yang bisa dikategorikan dalam kepuasan kerja yang meliputi bagaimana karyawan tersebut senang akan tupoksi (tugas pokok dan fungsi) di bagian tersebut, observasi peneliti ini didapatkan nilai kepuasan kerja memiliki nilai dalam skala linkert yaitu:

Tabel 1.5
Penilaian terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Penilaian terhadap Kepuasan Kerja Karyawan		
Responden	Rata-Rata Hasil Penilaian	Kriteria
0-156	4.28	hampir baik

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2020

Dari tabel 1.5 penilaian terhadap kepuasan kerja karyawan diperoleh hasil 4,28 tergolong dalam kategori hampir baik. Hal ini membuktikan bahwa PT. Pura Barutama Unit Boxindo telah memberikan pekerjaan-pekerjaan yang cukup menarik, kesempatan untuk belajar dan kesempatan menerima tanggung jawab yang cukup kepada karyawannya sehingga menciptakan kepuasan yang hampir baik.

Penelitian yang dilakukan oleh Heryenzus dan Restui Laia pada tahun 2018 dalam Jurnal Manajemen yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Karyawan Sebagai

Variabel Intervening Pada PT. Bank Negara Indonesia Cabang Batam”. Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja, motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, pekerjaan kepuasan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan kepuasan karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Ana Srikaningsih pada tahun 2017 dalam Jurnal Borneo Administrator yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja serta Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Wilayah Kecamatan Kota Tarakan: Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Kepuasan kerja terbukti sebagai variabel intervening antara kepemimpinan langsung pengaruh terhadap kinerja karyawan lebih dominan daripada pengaruh tidak langsung; (2) Kepuasan kerja terbukti sebagai pengaruh tidak langsung variabel intervening budaya organisasi terhadap kinerja karyawan lebih dominan dibandingkan langsung efek; (3) Kepuasan kerja terbukti sebagai pengaruh tidak langsung variabel intervening antara lingkungan kerja lebih dominan daripada pengaruh langsung.

Penelitian yang dilakukan oleh Asrun Tongal dan Nurul Huda pada tahun 2018 dalam *Journal of Economics and Business Aseanomics* yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja pada PT. Petroil Indonesia”. Dari hasil penelitian menunjukkan seluruh hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Artinya terdapat pengaruh

signifikan antara kompensasi, lingkungan kerja terhadap motivasi kerja dan kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Fansyuri Ilham Mudayana dan Sri Suryoko pada tahun 2016 dalam Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis yang berjudul “Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi PT. Sai Apparel Industries Semarang)”. Hasil penelitian ini memberi Kesimpulan adalah apabila kompetensi karyawan, kompensasi yang diberikan, dan lingkungan kerja yang kondusif ditingkatkan lagi maka kinerja karyawan pun akan semakin baik dengan bertambahnya motivasi kerja.

Penelitian yang telah dilakukan oleh Rizal Nabawi pada tahun 2019 dalam Jurnal Ilmiah Magister yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”. Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.

Penelitian yang dilakukan oleh I Made Yudi Permadi dan I Wayan Suana pada tahun 2017 dalam E-Jurnal Manajemen Unud, yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan“. Hasil penelitian menunjukkan variabel kompensasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Indonesia Power Bali dengan variabel

lingkungan kerja sebagai variabel yang berpengaruh lebih besar terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Indonesia Power Bali

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dipaparkan, maka peneliti tertarik untuk mengkaji permasalahan yang berkaitan dengan kepuasan kerja dan kinerja pegawai dijadikan sebagai variabel endogen sedangkan variabel eksogen yang digunakan hanya dibatasi pada kepemimpinan dan motivasi. Variabel-variabel tersebut dijustifikasi oleh penelitian – penelitian sebelumnya. Penelitian ini berjudul “Analisis Lingkungan Kerja Fisik, Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening”. Keterbatasan peneliti menemukan fenomenal di lapangan maka lokasi penelitian dibatasi hanya pada PT Pura Barutama Unit Boxindo Kudus.

1.2. Perumusan Masalah

Pembatasan masalah dilakukan dengan tujuan untuk membatasi ruang lingkup dan pendekatan agar pelaksanaan kegiatan penelitian tidak terlalu luas dan disesuaikan dengan keterbatasan kemampuan penelitian.

Untuk memperjelas dan memberi arahan yang tepat, maka penulis membatasi penelitian ini hanya pada pengaruh empat variabel dengan variabel pertama kinerja karyawan dijadikan sebagai variabel X_1 lingkungan kerja fisik, X_2 budaya organisasi, X_3 kompensasi, sedangkan variabel Y_1 dan Y_2 yang digunakan hanya dibatasi pada kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Dari permasalahan tersebut, peneliti ingin mengetahui Analisis Lingkungan Kerja Fisik, Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Kinerja

Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di PT. Pura Barutama Unit Boxindo:

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja pada PT Pura Barutama Unit Boxindo Kudus?
2. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada PT Pura Barutama Unit Boxindo Kudus?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada PT Pura Barutama Unit Boxindo Kudus?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Pura Barutama Unit Boxindo Kudus?
5. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Pura Barutama Unit Boxindo Kudus?
6. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Pura Barutama Unit Boxindo Kudus?
7. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pura Barutama Unit Boxindo Kudus?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah untuk menganalisis dan mendeskripsikan pengaruh lingkungan kerja fisik, budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT Pura Barutama Unit Boxindo Kudus, dengan rinciannya sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja pada PT Pura Barutama Unit Boxindo Kudus.
2. Menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada PT Pura Barutama Unit Boxindo Kudus.
3. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada PT Pura Barutama Unit Boxindo Kudus.
4. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Pura Barutama Unit Boxindo Kudus.
5. Menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Pura Barutama Unit Boxindo Kudus.
6. Menganalisis pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Pura Barutama Unit Boxindo Kudus.
7. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pura Barutama Unit Boxindo Kudus.

1.4. Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak terkait, baik bagi praktis pada PT Pura Barutama Unit Boxindo Kudus maupun manfaat secara teoritis bagi pengembangan penelitian lebih lanjut.

Manfaat penelitian ini diantaranya yaitu:

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wacana dan dijadikan informasi tambahan atas penelitian sejenis dimasa mendatang mengenai

lingkungan kerja fisik, budaya organisasi, dan kompensasi karyawan pada sektor publik serta kaitannya dengan kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

2. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan memberi sumbangan pemikiran bagi PT Pura Barutama Unit Boxindo Kudus, khususnya karyawan dalam rangka meningkatkan kinerjanya. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi pada masyarakat tentang kinerja karyawan PT Pura Barutama Unit Boxindo Kudus.

