

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perusahaan dalam menghadapi globalisasi ekonomi harus mempunyai sumber daya manusia (SDM) yang baik. Sumber daya manusia yang baik merupakan karyawan yang dapat memberikan kinerja yang semaksimal mungkin kepada perusahaannya. Dengan mempunyai SDM yang baik perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan lain di pasar ekonomi. Untuk itu perusahaan harus mengetahui hal apa saja yang dapat membantu para karyawan untuk tetap bekerja dengan menghasilkan kinerja yang baik.

Salah satu kunci utama jika suatu perusahaan ingin memiliki kinerja karyawan yang baik tentu saja harus dilihat apakah karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut mempunyai kepuasan kerja (*job satisfaction*) yang tinggi atau tidak. Kepuasan kerja merupakan hal pertama yang harus diketahui oleh perusahaan, karena apabila kepuasan kerja dari pada karyawannya tinggi makanya tingkat kinerja para karyawannya pun tinggi (Armstrong, 2014:177). Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang dirasakan oleh seseorang kepada pekerjaannya (Armstrong, 2014:177). Menurut Kartz *et al* (1950) dan Kart *et al* (1951) dalam Arsmtrong (2014:180), tingkat kepuasan kerja dapat diukur dari pemberian kompensasi dan status jabatan dari suatu pekerjaan. Kompensasi

berbicara mengenai uang atau gaji. Menurut Herzberg (1968) dalam Armstrong (2014:180) yang menyatakan bahwa uang dapat memotivasi kinerja seseorang tergantung dari kebutuhan dan keinginan, tetapi kebanyakan dari mereka jika kinerja seseorang naik apabila mendapatkan uang yang lebih.

Apabila suatu perusahaan mempunyai tingkat kepuasan kerja yang tinggi maka tentu saja tingkat dari kinerja karyawan (*employee performance*) juga tinggi. Menurut Brayfield dan Crocket (1955) dalam Armstrong (2014:180) menyatakan bahwa terdapat hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Terdapat argumen yang menyatakan bahwa bukan karena kinerja karyawan meningkat dikarenakan tingkat kepuasan kerja tinggi tetapi karena kepuasan kerja meningkat membuat tingkat kinerja karyawan pun tinggi hal ini diambil dari data 177 *store manager* yang telah dikonfirmasi (Spector 1997 dalam Armstrong 2014:180).

Lingkungan kerja merupakan hal yang penting karena lingkungan kerja berpengaruh langsung kepada karyawan yang sedang bekerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang bersangkutan dengan para karyawan untuk bekerja. Ada beberapa instrumen yang berkaitan dengan lingkungan kerja seperti sistem kerja, desain pekerjaan, kondisi kerja, dan cara seseorang diperlakukan di tempat bekerja oleh manager atau rekan kerja (Armstrong 2014:450). Faktor lingkungan kerja harus diperhatikan oleh perusahaan karena sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan baik jabatan atas maupun jabatan bawah. Hal ini dapat berpengaruh terhadap keputusan dari karyawan untuk bekerja atau tidak, karena kenyamanan seorang karyawan di tempat bekerja sangatlah penting. Menurut

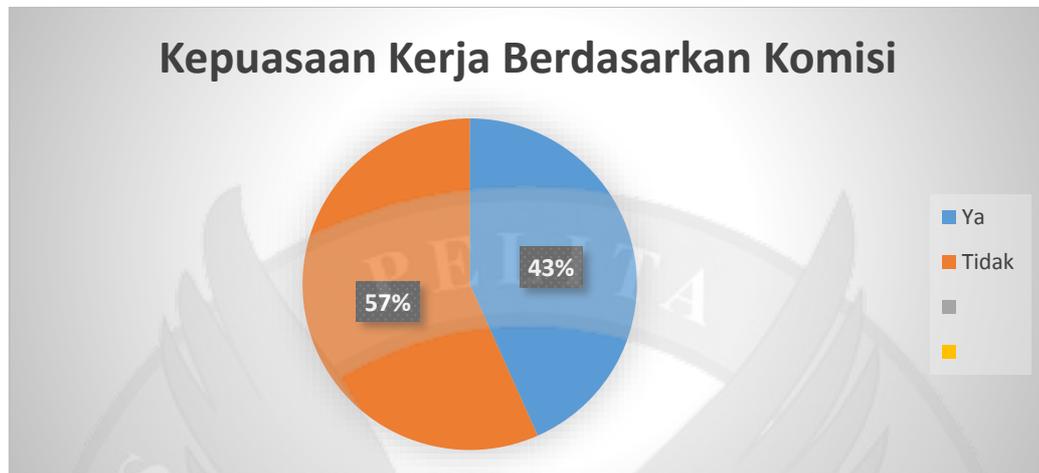
Adebara *et al* (2016) lingkungan kerja merupakan faktor terpenting dalam menjaga kepuasan kerja (*job satisfaction*).

Selain dari lingkungan kerja tersebut perusahaan yang memiliki fasilitas kerja yang baik, aman, dan membuat karyawan nyaman dapat membuat kebutuhan karyawan terpuaskan (*job satisfaction*). Jika perusahaan ingin berhasil mereka harus membuat lingkungan kerja sebaik mungkin agar para karyawannya dapat bekerja dengan baik dan merasa nyaman berada dilingkungan kerja sehingga dapat memberikan kinerja yang baik (*employee performance*) kepada perusahaannya. Hal ini sama seperti pendapat (Raziq dan Maulabakhsh, 2015) yang menyatakan lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja.

Demikian pula dengan PT Metalogic Informitra sebagai salah satu perusahaan yang berbentuk Perseroan Terbatas bergerak dalam bidang komputer dan jasa konsultasi dengan jumlah karyawan sebanyak 65 orang yang didirikan pada tahun 1995. Dalam era globalisasi ini kemajuan teknologi akan semakin berkembang dan menuntut segala semakin cepat dan akurat maka perusahaan ini menjadi perusahaan yang diharapkan oleh banyak perusahaan karena sudah memiliki perkembangan yang cukup pesat.

Lebih lanjut, studi eksplorasi yang dilakukan pada tanggal 11 September 2019. Dalam penelitian ini, semua karyawan tetap yang bekerja di PT Metalogic Informitra digunakan sebagai obyek penelitian untuk mengetahui kepuasan kerja sebagai mediasi antara dampak kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Tujuan dari melakukan eksplorasi ini untuk mencari fenomena yang terjadi di PT Metalogic Informitra. Pada studi eksplorasi dilakukan penyebaran tiga

puluh kuesioner explorasi kepada semua karyawan tetap di perusahaan Metalogic Informitra dan hasil yang diperoleh dilampirkan menggunakan *pie chart*.



Gambar 1.1 Tingkat kepuasan kerja karyawan tetap PT Metalogic Informitra
Sumber: Hasil pengolahan data (2019)

Hasil eksplorasi pada gambar 1.1 di atas menunjukkan bahwa dari 30 responden, sebanyak 57% merasa tidak puas dengan pekerjaannya di perusahaan Metalogic Informatika, sedangkan 43% merasa puas dengan pekerjaannya di perusahaan Metalogic Informitra. Hasil ini menunjukkan bahwa sebanyak 17 orang merasa tidak puas bekerja di perusahaan Metalogic Informatika dan 13 orang merasa puas bekerja di perusahaan Metalogic Informatika. Berdasarkan survei menggunakan pertanyaan terbuka yang diberikan pada pegawai PT Metalogic Infomitra, mayoritas pegawai menjawab tidak puas karena merasa masih bisa menemukan peluang yang lebih tinggi di tempat lain. Alasan kedua adalah jenjang karir yang kurang pasti. Selanjutnya ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dari PT Metalogic Infomitra yaitu bonus, komisi, dan jalan-jalan. Bonus yang diterima berupa komisi atas penjualan setiap bulan pada tanggal 10,

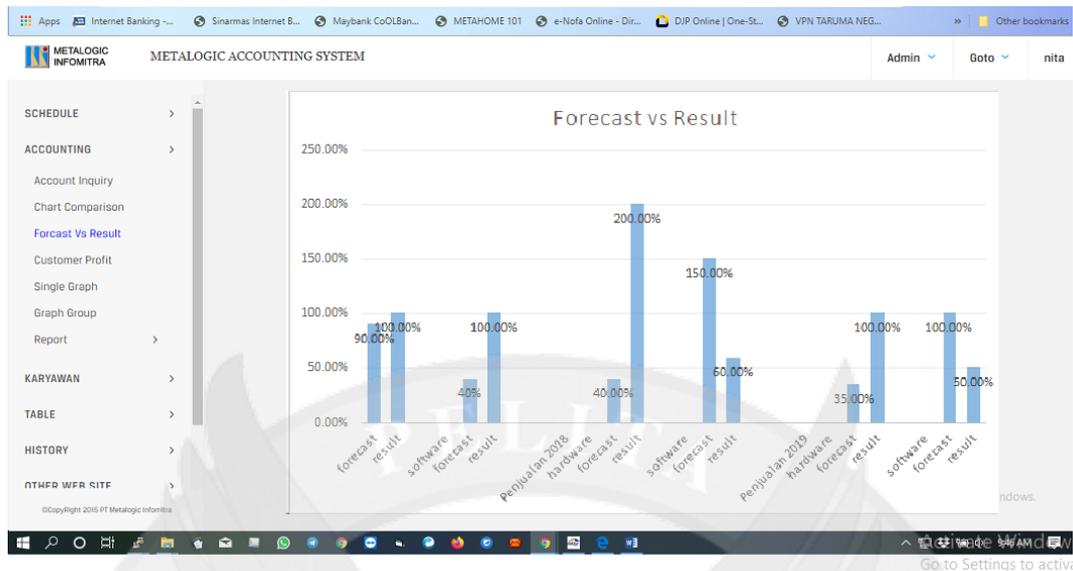
lalu pembagian komisi setiap proyek adalah marketing 70%, progamer 30% dari keuntungan penjualan sesuai dengan gambar di bawah ini data pembagian komisi

Acc.No	CCY	Description	Debit	Credit
2308	IDR	DWIDASA/3308 IMP+KUSTOM C	38,220,000.00	
2302	IDR	DWIDASA/3308 IMP+KUSTOM C		38,220,000.00
2302	IDR	LMBR ADE DWIDASA/3308 IMP	500,000.00	
1502	IDR	LMBR ADE DWIDASA/3308 IMP		500,000.00
2302	IDR	DWIDASA/3308 IMP+KUSTOM C	37,720,000.00	
4161	IDR	MKT-30% DWIDASA/3308 IMP+		11,316,000.00
4121	IDR	PRO-70% DWIDASA/3308 IMP+		26,404,000.00

Gambar 1.2 Pembagian Komisi di Perusahaan Metalogic Infomitra

Sumber: PT Metalogic Infomitra

Dapat disimpulkan dari hasil eksplorasi yang telah dilakukan pada 30 responden di Perusahaan Metalogic Infomitra, diperoleh hasil yaitu terdapat 57% karyawan yang tidak puas dikarenakan mendapat komisi hanya sebesar 30%. Sedangkan sisanya 43% karyawan menyatakan merasa puas atas komisi yang didapatkan yaitu sebesar 70%. Selanjutnya, dalam grafik menjelaskan *forecast* dan *result* penjualan di Perusahaan Metalogic Infomitra.



Gambar 1.3 Grafik *forecast* dan *result* penjualan PT Metalogic Infomitra

Sumber: PT Metalogic Infomitra

Berdasarkan hasil wawancara dengan Nita salah satu Staff keuangan di Perusahaan Metalogic Infomitra yang menyatakan bahwa hasil penjualan software di Perusahaan Metalogic Infomitra tidak tercapai karena pada tahun 2018 target yang ditentukan oleh perusahaan untuk dapat menjual software sebesar 150% tetapi hasil yang didapat hanya sebesar 60%. Pada tahun 2019 target yang diberikan oleh perusahaan untuk dapat menjual software sebesar 100% tetapi hasil yang didapat hanya sebesar 50%.

Menurut pendapat Moh. As'ad (2004:115), salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu adanya faktor fisik dan faktor finansial. Faktor fisik berhubungan dengan lingkungan kerja seperti kondisi fisik tempat bekerja, sirkulasi udara, pengaturan waktu kerja, sedangkan faktor finansial adalah faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai, yang meliputi

sistem penggajian, jaminan sosial, besarnya tunjangan, fasilitas yang diberikan, dan promosi-promosi.

Lingkungan kerja ada dua macam yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Menurut Sedamaryanti (2001:21) dalam Rahmawanti *et al* (2014), lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang berbentuk fisik yang berada disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya , sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah keadaan yang terjadi yang berhubungan dengan hubungan kerja para karyawan dengan atasan maupun bawahan atau hubungan kerja antar sesama rekan kerja.

Berdasarkan hasil wawancara kami dengan salah satu staaf keuangan perusahaan Metalogic Infomitra yang bernama Nita. Beliau mengatakan bahwa lingkungan kerja fisik yang sekarang kurang nyaman dikarenakan tidak adanya ruangan kerja sendiri untuk para karyawannya. Menurut Nita dengan adanya ruangan sendiri ia akan lebih fokus dalam mengerjakan tanggung jawabnya sebagai karyawan sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Berdasarkan observasi kami di Perusahaan Metalogic Infomitra pada tanggal 8 November 2019 terlihat bahwa lingkungan kerja diperusahaan tersebut kurang baik hal ini dapat dilihat dari suasana kerja di perusahaan tersebut terlalu monoton sehingga menciptakan suasana yang tegang.

Berdasarkan uraian tersebut maka muncul ketertarikan untuk meneliti kepuasan kerja sebagai mediasi antara dampak kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Lebih lanjut, terdapat pula kumpulan penelitian

terdahulu yang memiliki keterikatan dengan pengaruh keterikatan karyawan, lingkungan kerja, dan pembelajaran organisasi terhadap komitmen organisasi.

Dalam penelitian Permadi *et al* menyatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh kompensasi dan lingkungan kerja yang memberikan dampak kepada kinerja karyawan. Lebih lanjut penelitian yang dilakukan oleh Juliarti *et al* (2018) bahwa Kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Lebih lanjut penelitian yang dilakukan oleh Annisa (2017) yang menyatakan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian Tulenan (2015) di mana pemberian kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian ini ditampilkan pada tabel berikut.

Tabel 1.1 Hasil dari Penelitian-Penelitian Terdahulu

Judul Penelitian	Penulis	Variabel	Hasil	Hasil Signifikan
------------------	---------	----------	-------	------------------

<i>The Impact of Compensation and Work Environment Towards Job Satisfaction to Affect The Employee Performance</i>	Permadi (2017)	Independen: <i>Compensation dan Work Environment</i> Dependen: <i>Employee Performance</i> Intervening: <i>Job Satisfaction</i>	<i>Compensation dan work environment</i> Berpengaruh terhadap <i>job satisfaction</i> dan <i>employee performance</i>	Kompensasi dan lingkungan kerja memiliki hubungan signifikan positif dengan kepuasan kerja dan kinerja karyawan
<i>Effect of Compensation and work environment on employee performance with employee job satisfaction as intervening variable</i>	Juliarti,.etal (2018)	Independen: <i>Compensation dan Work Environment</i> Dependen: <i>Employee performance</i> Intervening: <i>Job Satisfaction</i>	<i>Work Environment dan Compensation</i> berpengaruh terhadap <i>Employee performance</i> dan <i>job satisfaction</i>	Kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan
<i>The Influence of compensation and work environment to employee performance through job satisfaction as intervening variable at trac astra rent car</i>	Annisa (2017)	Independen: <i>Compensation dan Work Environment</i> Dependen: <i>Employee Performance</i> Intervening: <i>Job Satisfaction</i>	<i>Compensation dan work environment</i> Berpengaruh terhadap <i>job satisfaction</i> dan <i>employee performance</i>	Kompensasi dan lingkungan kerja memiliki hubungan signifikan positif dengan kepuasan kerja dan kinerja karyawan

Yogyakarta
branch

<i>The effect of work environment and compensation toward employee performance at the office of states and auction service manado</i>	Tulenan (2015)	Independen: Lingkungan Kerja dan Kompensasi Dependen: Kinerja karyawan	Lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Lingkungan kerja dan pemberian kompensai berpengaruh langsung positif terhadap kinerja karyawan
---	----------------	---	---	---

Sumber: Berdasarkan berbagai sumber (2015-2018)

Penelitian ini merupakan penelitian replikasi dari penelitian sebelumnya yang berjudul *The impact of compensation and work environment toward job satisfaction to affect the employee performance* oleh Permadi *et al* (2018). Menurut Sekaran dan Bougie (2013:21) replikasi yaitu melakukan penelitian ulang dengan tujuan untuk melihat hasil penelitian yang sama dengan waktu yang berbeda. Tujuan dari replikasi model ini dilakukan untuk mengetahui model penelitian sebelumnya dapat dilakukan pada karyawan PT Metalogic Infomitra.

Banyak peneliti sebelumnya yang melakukan penelitian tentang kepuasan kerja sebagai variable mediasi antara dampak kompensasi dan lingkungan kerja, terhadap kinerja karyawan namun belum banyak yang melakukannya pada perusahaan yang bergerak dibidang Komputer dan jasa konsultasi maka penelitian ini berjudul "*Kepuasan kerja sebagai dampak antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan tetap di perusahaan Metalogic Infomitra*".

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja bagi karyawan di PT. Metalogic Infomitra ?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja bagi karyawan di PT. Metalogic Infomitra ?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagi karyawan di PT. Metalogic Infomitra ?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh positif kompensasi terhadap kepuasan kerja bagi karyawan di PT. Metalogic Infomitra.
2. Untuk mengetahui pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja bagi karyawan di PT. Metalogic Infomitra.
3. Untuk mengetahui pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan bagi karyawan di PT. Metalogic Infomitra.
4. Untuk mengetahui pengaruh positif antara kompensasi dan kinerja karyawan bagi karyawan di PT. Metalogic Infomitra
5. Untuk mengetahui pengaruh positif antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan bagi karyawan di PT. Metalogic Infomitra

1.4. Manfaat Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat ganda yaitu manfaat teoritis maupun manfaat praktis.

1.4.1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan konseptual bagi kajian akademika ilmu manajemen sumber daya manusia mengenai pengaruh keterikatan karyawan, lingkungan kerja, dan pembelajaran organisasi terhadap komitmen organisasi. Penelitian ini juga diharapkan memberikan motivasi bagi penelitian lebih lanjut mengenai pembentukan model pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dalam rangka pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia.

1.4.2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi bagi PT. Metalogic Infomitra sebagai bahan pertimbangan dan masukan dalam peningkatan kinerja setiap karyawannya.

1.5. Ruang Lingkup Penelitian

Dalam penelitian ini, ruang lingkup penelitian dibatasi hanya pembahasan mengenai kinerja pada karyawan tetap di PT. Metalogic Infomitra sebanyak 65 orang dengan mengambil sample menggunakan metode *all population* yang

dipengaruhi oleh kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Berdasarkan hal-hal tersebut, penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan dengan faktor-faktor lainnya yang diluar dari pembahasan penelitian ini.

1.6. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan yang digunakan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini mengenai tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian, dan juga sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORITIS

Bab ini menjelaskan tentang mengenai teori-teori yang menjadi dasar acuan teori yang digunakan dalam menganalisis penelitian ini. Mencakup landasan teori seperti definisi keterikatan karyawan, lingkungan kerja, pembelajaran organisasi, dan komitmen organisasi. Dalam bab ini, disajikan hipotesis yang akan diteliti serta model penelitian yang digunakan.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini memaparkan paradigma penelitian, obyek penelitian, subyek penelitian, etika pengumpulan data, variabel penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, skala pengukuran, teknik

penyusunan kuesioner, desain sampel, populasi dan sampel penelitian serta pengujian hipotesis.

BAB IV PEMBAHASAN

Bab ini mengenai tentang isi pokok dari penelitian yang berisi deksripsi obyek penelitian, analisis data, pembahasan dan implementasi hasil penelitian sehingga dapat diketahui hasil analisis yang diteliti mengenai hasil pengujian hipotesis.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan kesimpulan hasil penelitian, implikasi, keterbatasan penelitian serta saran bagi penelitian berikutnya.

