

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Era globalisasi ditandai dengan kemajuan teknologi dan informasi yang cepat di seluruh dunia. Era ini memberi peluang bagi semua negara untuk melakukan aktivitas bisnis lintas negara sehingga mengakibatkan persaingan bisnis semakin ketat dan perusahaan harus mampu bertahan dalam ekonomi global. Untuk mengantisipasi keadaan ini perusahaan perlu melakukan berbagai tindakan untuk dapat menyesuaikan diri terhadap perubahan-perubahan yang ada dan mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan.

Tak dapat dipungkiri, persaingan bisnis yang ketat juga terjadi pada perusahaan yang bergerak di bidang jasa konsultan teknik pembangunan yang mengalami perkembangan dari waktu ke waktu. Saat ini banyak perusahaan yang bergerak di bidang jasa konsultan teknik pembangunan, karena memang setiap tahun pembangunan-pembangunan akan terus ada dan meningkat. Perusahaan di bidang ini banyak melakukan pembangunan baik pembangunan sarana umum, pembangunan gedung maupun pembangunan lainnya. Banyaknya perusahaan yang berada di bidang ini membuat para pelaku dalam perusahaan saling bersaing untuk tetap eksis dalam dunia bisnis. Untuk tetap eksis dalam bidangnya, perusahaan perlu mempunyai manajemen sumber daya manusia yang unggul, karena perusahaan tidak dapat berjalan apabila tidak mempunyai sumber daya manusia yang melaksanakannya. Sumber daya manusia yang unggul ini dapat dilihat dari peningkatan kualitas sumber daya manusia yang tujuannya untuk mencapai keunggulan bersaing dalam pasar.

CV (*Commanditaire Vennootschap*) Era Muda Consult Jombang merupakan perusahaan yang berada pada bidang jasa perencanaan dan pengawasan teknik bangunan. Perusahaan ini banyak memberikan peluang kerja terhadap *fresh graduate* yang berasal dari Universitas di Jombang dan juga orang-orang yang lulus dari sekolah menengah. Banyaknya usaha sejenis yang berada di daerah Jombang membuat perusahaan-perusahaan berlomba-lomba untuk mendapat kepercayaan pelanggan untuk memakai jasanya. Untuk itu CV. Era Muda Consult Jombang perlu untuk mengelola dan juga mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas, karena sumber daya manusia merupakan orang-orang yang memberikan tenaganya, keahliannya, kreativitasnya serta usahanya untuk mengelola aset perusahaan dan juga orang-orang yang membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas diantaranya adalah dengan melakukan upaya dalam peningkatan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja adalah salah satu faktor yang membuat karyawan tetap termotivasi dan semangat untuk bekerja. Kepuasan kerja dapat tercapai oleh setiap karyawan apabila harapan atau ekspektasi yang diinginkan oleh karyawan terpenuhi. Menurut Robbins and Judge (2013), memberikan definisi tentang kepuasan kerja yaitu sebagai perasaan positif hasil dari evaluasi terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja berhubungan dengan dengan pekerjaan itu sendiri, gaji, pimpinan, rekan kerja, promosi dan lain sebagainya. Karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi akan menunjukkan perilaku yang positif dalam bekerja, sedangkan karyawan dengan kepuasan kerja yang rendah terhadap pekerjaannya akan menunjukkan perilaku yang negative, dimana jika dibiarkan akan berdampak pada produktivitasnya. Mereka juga

tidak segan-segan untuk pergi dari perusahaan demi mencari tempat lain yang dapat memenuhi harapannya. Oleh sebab itu, sangat penting bagi perusahaan untuk menjaga kepuasan kerja karyawannya agar tujuan perusahaan tercapai.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan suatu perusahaan yaitu lingkungan kerja fisik. Karyawan akan semangat bekerja apabila lingkungan fisik yang diberikan perusahaan mendukung mereka dalam pelaksanaan kerjanya, sedangkan lingkungan kerja fisik yang tidak sesuai dapat menyebabkan ketidaknyamanan bagi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Menurut Siagian (2014:57), membagi lingkungan kerja menjadi dua macam yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja. Kondisi lingkungan dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Sedangkan lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dalam menyelesaikan pekerjaan. Oleh sebab itu perusahaan perlu untuk merancang lingkungan kerja fisik yang memadai agar pencapaian tujuan perusahaan tercapai dan pekerjaan selesai sesuai dengan waktu yang ditentukan.

Fenomena yang terjadi terkait lingkungan kerja fisik pada CV. Era Muda Consult Jombang yaitu masih ditemukannya perlengkapan/peralatan kerja yang belum lengkap dalam beberapa kondisi. Dalam pekerjaan mereka sebagai perencana dan pengawas teknik bangunan sering dijumpai adanya perlengkapan/peralatan tak terduga yang sebelumnya tidak ada terutama pada pekerjaan-pekerjaan yang berhubungan langsung pada pengerjaan proyek di

lapangan. Padahal pekerjaan karyawan ditunjang dari peralatan yang ada untuk dapat melakukan pekerjaan dengan baik. Selain itu, fasilitas yang disediakan juga kurang diperhatikan seperti fasilitas komputer untuk karyawan, dikarenakan masih ditemukan karyawan yang menggunakan peralatan pribadi yaitu laptop untuk menunjang pekerjaan mereka. Ketika melakukan survei lapangan, mereka masih sering menggunakan kendaraan pribadi untuk melakukan pekerjaannya. Tempat parkir yang disediakan juga kurang terawat karena atap yang berlubang sehingga ketika hujan beberapa kendaraan terkena hujan. Penyejuk ruangan juga dirasakan kurang oleh karyawan.

Selain lingkungan kerja fisik, beban kerja menjadi suatu hal penting yang perlu dirancang dengan baik oleh perusahaan karena dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Menurut Koesomowidjojo (2017:21), beban kerja adalah sekumpulan/segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada karyawan untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Pemberian beban kerja yang efektif harus memperhatikan sejauh mana karyawan mampu untuk menerima pekerjaan yang diberikan dan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik juga tepat waktu. Pemberian beban kerja harus memperhatikan kemampuan dan keahlian karyawan yang dimiliki.

Fenomena yang terjadi terkait beban kerja pada CV. Era Muda Consult Jombang yaitu ditemukan karyawan yang melakukan pekerjaan diluar dari deskripsi pekerjaannya atau *job description*, seperti salah satu karyawan yang bekerja sebagai estimator tetapi juga membantu tugas drafter. Selain itu juga terdapat keluhan dari karyawan yang harus bekerja lebih *extra* menjelang *deadline* dikarenakan ada tinjauan lapangan yang mendadak. Jam kerja yang berlaku pada perusahaan adalah hari Senin sampai Jum'at pukul 08.00-16.00

WIB. Namun terkadang karyawan akan ke kantor pada hari Sabtu apabila terdapat pekerjaan yang belum selesai dan harus dilakukan.

Kompensasi juga merupakan suatu hal yang perlu diperhatikan selain lingkungan kerja fisik dan beban kerja karena akan mempengaruhi kepuasan karyawan dalam bekerja. Kompensasi merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang mempunyai peranan yang penting. Menurut Mathis dan Jackson (2009) dalam Tannady (2018: 184), mengemukakan bahwa kompensasi merupakan bahan pertimbangan atau preferensi bagi seseorang dalam memilih untuk bekerja pada suatu perusahaan dibandingkan perusahaan yang lainnya. Kompensasi merupakan segala bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan yang muncul dari pekerjaannya. Agar kelangsungan tujuan perusahaan tercapai, perusahaan perlu memberikan kompensasi agar karyawan semangat dalam melakukan pekerjaannya. Selain itu pemberian kompensasi yang baik juga akan menciptakan loyalitas karyawan untuk tetap bertahan di perusahaan.

Fenomena yang terjadi terkait kompensasi pada CV. Era Muda Consult Jombang yaitu adanya kebijakan pemberian kompensasi yang diberikan cenderung masih belum sesuai dengan harapan karyawan, seperti tidak adanya kompensasi berupa program asuransi baik asuransi tenaga kerja maupun kesehatan, padahal asuransi merupakan salah satu program perlindungan dalam bekerja dan menunjukkan bahwa perusahaan peduli terhadap karyawannya. Dalam perusahaan, karyawan mendapat kompensasi berupa gaji dan juga bonus. Bonus diberikan apabila perusahaan mendapatkan pendapatan yang lebih dari hasil kerja yang bagus. Tunjangan yang diberikan

kepada karyawan yaitu tunjangan untuk hari raya (THR) dan juga mendapat biaya transportasi dan makan apabila ada pekerjaan di luar kantor.

Tabel 1.1 Pencapaian Target Tahunan

Tahun	Target Proyek	Realisasi Proyek	Keterangan	Presentase
2017	6	5	Belum terpenuhi	83%
2018	7	6	Belum terpenuhi	86%
2019	9	10	Terpenuhi	100%
2020	10	8	Belum terpenuhi	80%
2021	11	9	Belum terpenuhi	82%

Sumber: Bagian Administrasi CV. Era Muda Consult Jombang 2021.

Berdasarkan Tabel 1.1 diperoleh data mengenai target proyek dan realisasi proyek CV. Era Muda Consult Jombang, yang menunjukkan pada tahun 2017 jumlah target proyek yaitu 6 proyek namun realisasi proyek adalah 5 proyek, dimana menandakan bahwa target belum terpenuhi dan baru terpenuhi sebesar 83%. Pada tahun 2018 target proyek adalah 7 proyek namun realisasinya adalah 6 proyek, menandakan bahwa target belum terpenuhi dan baru terpenuhi sebesar 86%. Pada tahun 2019 target proyek adalah 9 proyek dan terealisasi 10 proyek, dimana menandakan melebihi target yang telah ditentukan dan telah terealisasi 100%. Selanjutnya pada tahun 2020 target proyek adalah 10 proyek dan terealisasi 8 proyek, dimana hal ini menunjukkan target belum terpenuhi dan baru terpenuhi sebesar 80%. Pada tahun 2021 target proyek adalah 11 proyek dan terealisasi 9 proyek dan menunjukkan bahwa target belum terpenuhi dan baru terpenuhi sebesar 82%. Berdasarkan tabel tersebut terlihat bahwa pencapaian target masih belum tercapai secara maksimal. Belum terpenuhinya kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu penyebab yang dapat menyebabkan pencapaian target belum terpenuhi.

Kepuasan kerja berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, rekan kerja dan lain-lain. Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti, karyawan belum mencapai kepuasan kerja yang diharapkan. Hal ini karena belum terpenuhinya harapan karyawan seperti fasilitas yang diberikan perusahaan, perlengkapan dan peralatan kerja yang belum lengkap, tuntunan kerja yang tinggi dan juga kompensasi yang diberikan kepada karyawan kurang sesuai. Oleh karena itu pencapaian target tahunan perusahaan belum tercapai secara maksimal diakibatkan karena kepuasan kerja karyawan yang kurang, dimana disebabkan karena lingkungan kerja fisik, beban kerja, dan kompensasi yang diterima karyawan.

Banyak penelitian yang membahas mengenai lingkungan kerja fisik, beban kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja, misalnya seperti penelitian dari Iroth et al., (2018) dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Beberapa Karyawan Restoran Di Manado” yang menunjukkan hasil bahwa kompensasi, lingkungan kerja fisik dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Namun hasil ini tidak sesuai dengan penelitian dari (Harahap & Khair, 2020) yang menyatakan bahwa kompensasi secara langsung berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, lalu (Alwi & Suhendra, 2020) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja, dan juga (Pareraway et al., 2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan beberapa hasil penelitian tersebut telah ditemukan adanya *research gap* antara lingkungan kerja, beban kerja,

kompensasi dan kepuasan kerja. Oleh karena itu peneliti ingin meneliti lebih lanjut terkait variabel tersebut.

Berdasarkan latar belakang dan *research gap* diatas, peneliti terdorong untuk melaksanakan penelitian dengan judul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN KOMPENSASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KARYAWAN CV. ERA MUDA CONSULT JOMBANG”**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kompensasi pada karyawan CV. Era Muda Consult Jombang?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kompensasi pada karyawan CV. Era Muda Consult Jombang?
3. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan CV. Era Muda Consult Jombang?
4. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan CV. Era Muda Consult Jombang?
5. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan CV. Era Muda Consult Jombang?
6. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Era Muda Consult Jombang melalui kompensasi sebagai variabel intervening?
7. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Era Muda Consult Jombang melalui kompensasi sebagai variabel intervening?

1.3 Tujuan

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kompensasi pada karyawan CV. Era Muda Consult Jombang.
2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kompensasi pada karyawan CV. Era Muda Consult Jombang.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja pada karyawan CV. Era Muda Consult Jombang.
4. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan CV. Era Muda Consult Jombang.
5. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan CV. Era Muda Consult Jombang.
6. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Era Muda Consult Jombang melalui kompensasi sebagai variabel intervening.
7. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Era Muda Consult Jombang melalui kompensasi sebagai variabel intervening.

1.4 Manfaat

1. Bagi Peneliti

Hasil dalam penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber informasi dan pengetahuan baru terkait dengan hubungan antara lingkungan kerja fisik, beban kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja karyawan dalam sebuah organisasi. Penelitian ini juga memberikan kesempatan dalam menerapkan teori, khususnya teori sumber daya manusia secara langsung dalam praktik lapangan.

2. Bagi Perusahaan

Melalui penelitian ini dimaksudkan untuk dapat memberikan informasi mengenai pentingnya menciptakan dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan dari kebijakan perbaikan lingkungan kerja fisik, beban kerja, kompensasi. Dengan meningkatkan kepuasan karyawan dalam bekerja maka karyawan akan lebih antusias dan termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik sehingga tujuan perusahaan tercapai. Pada tahap selanjutnya, hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai dasar untuk membangun strategi baru yang lebih efektif dan efisien untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Melalui penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai tambahan pengetahuan ilmu manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia dan dapat dijadikan referensi bagi pihak lain sebagai acuan penelitian-penelitian yang akan dilakukan.