

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang paling penting bagi sebuah bisnis atau lembaga karena sumber daya manusia adalah satu-satunya sumber daya yang mampu mengelola dan menjalankan serta mengendalikan sumber daya lainnya. Kewajiban yang harus dihadapi oleh sebuah organisasi adalah untuk menyelesaikan pada setiap tantangan yang ada. Oleh sebab itu, upaya untuk mempertahankan sumber daya manusia merupakan langkah yang sangat penting bagi sebuah organisasi. Suatu perusahaan sangat bergantung pada modal manusia mereka, sehingga sangat penting bahwa karyawan mereka sangat produktif.

Hal yang harus dilakukan suatu perusahaan untuk meningkatkan produktivitas, responsif, kualitas, dan layanan sebuah bisnis atau lembaga organisasi harus terlebih dahulu memastikan bahwa karyawan sudah menikmati dengan apa yang mereka kerjakan. Karyawan yang menikmati pekerjaannya akan berdampak positif terhadap kualitas pelayanan yang akan diberikan. Selain itu, kepuasan kerja akan berdampak positif terhadap efektivitas organisasi, melalui perbaikan sikap dan perilaku serta integritas karyawan. Pengelolaan tenaga kerja yang tidak direncanakan dengan benar dapat menyebabkan keluhan yang subjektif berarti beban kerja karyawan semakin berat dan membuat pekerjaan menjadi

kurang efektif dan efisien. Ketidakpuasan bekerja pada akhirnya mengakibatkan penurunan kinerja dan produktivitas serta penurunan kualitas layanan.

Kepuasan kerja tergantung pada perolehan hasil dan bagaimana pengusaha menghargai perolehan hasil tersebut. Sikap dan perilaku individu terhadap pekerjaannya dianggap sebagai unsur-unsur yang berkontribusi pada kepuasan kerja. Berikut tabel 1.1 data kepuasan kerja karyawan pada Bimba AIUEO Jakarta Timur

**Tabel 1.1 Data Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bimba AIUEO Jakarta Timur**

No	Aspek Kerja	Kepuasan Kerja		
		2021	2022	2023
1.	Alat Kerja	60.89	58.03	56.78
2.	Lingkungan Kerja	58.90	54.09	49.08
3.	Peranan Organisasi	66.00	57.09	52.08
4.	Kebutuhan Karyawan	59.09	56.59	42.08
	Rata-rata	61.22	56.45	50.05

Sumber: Data Bimba AIUEO Jakarta Timur

Berdasarkan tabel 1.1 di atas menunjukkan bahwa dari data tersebut pada tahun 2021-2023 mengalami penurunan kepuasan kerja pada karyawan setiap tahunnya dimana dinilai dari beberapa aspek kerja pada tahun 2021 menunjukkan rata-rata nilai sebesar 61.22 dan pada tahun 2022 mengalami penurunan dengan menunjukkan rata-rata nilai sebesar 56.45 serta pada tahun 2023 kembali mengalami penurunan dengan menunjukkan rata-rata nilai sebesar 50.05 yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja di Bimba Aiueo Jakarta Timur sangat rendah.

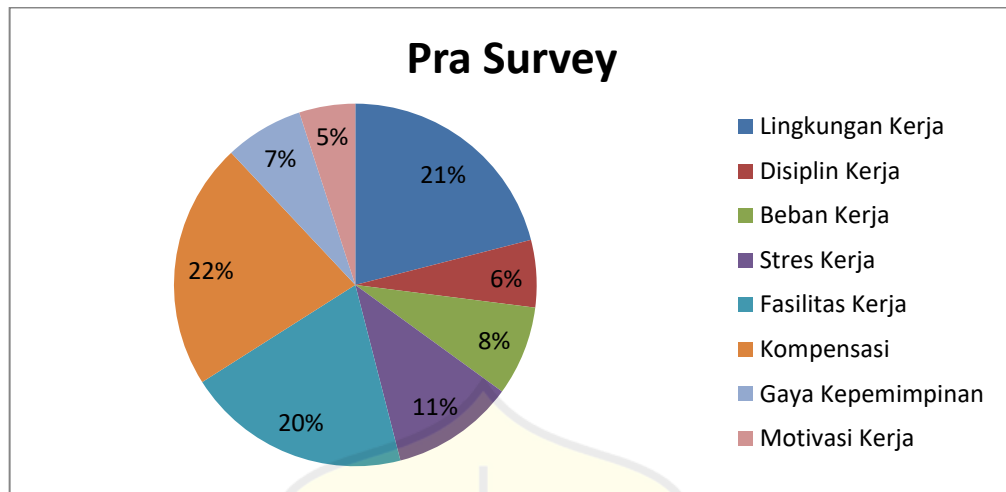
Lingkungan kerja merupakan suatu faktor yang secara tidak langsung mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja

optimal. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawab kepada organisasi. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja di mana tempat pegawai bekerja, maka pegawai tersebut akan aman dan nyaman di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas dan menyelesaikan tugas-tugasnya. Menurut Sidanti (2018:62) lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kualitas kerja karyawan. Menurut Afandi (2018:33) mengatakan bahwa lingkungan yang kondusif dapat memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja yang baik dapat menunjang kelancaran, keamanan, keselamatan, keberhasilan, dan kenyamanan dalam bekerja dan adanya fasilitas yang memadahi sehingga karyawan merasa senang dan nyaman dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Aspek lainnya yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah Fasilitas Kerja. Menurut Rustiana, (2017: 436) yang menyatakan bahwa fasilitas kerja adalah alat kantor memperlancar pelaksanaan kapasitas. Alat kantor tambahan berbicara kepada semua hal yang dimanfaatkan, dilibatkan, dan dibeli oleh koneksi yang berhubungan langsung dengan pekerjaan untuk kelancaran pekerjaan. Pendapat ini sesuai dengan yang disampaikan oleh Sidik (2017:45) Fasilitas kerja merupakan segala fasilitas yang disediakan oleh perusahaan untuk menunjang pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Namun ada lagi satu unsur yang harus diperhatikan bagi seorang tenaga kerja atau karyawan yaitu kompensasi, kompensasi didalam suatu perusahaan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan. Pemberian kompensasi dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya, membantu dalam pelaksanaan perekrutan, meningkatkan kinerja pekerjaan, dan kepuasan kerja. Dapat dikatakan bahwa kompensasi adalah perekat yang mengikat karyawan dan pengusaha dalam sektor yang terorganisir, yang disusun lebih lanjut dalam bentuk kontrak atau dokumen hukum yang saling mengikat dan merinci berapa banyak yang harus dibayarkan kepada karyawan dan apa saja komponen paket kompensasi. Penghargaan dan manfaat yang tepat juga merupakan jenis program kompensasi yang penting bagi karyawan (Yamoah, 2014).

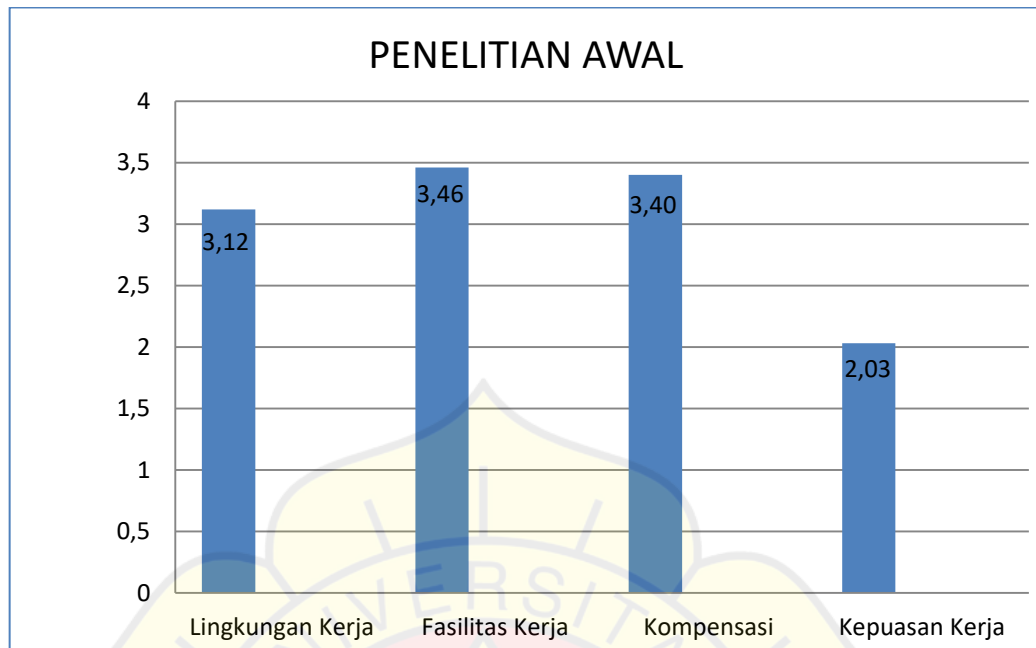
Berdasarkan hasil penelitian, peneliti melakukan pra-survey dengan cara menyebarkan kuesioner mengenai variabel apa saja yang diduga mempengaruhi Kepuasan karyawan di Bimba AIUEO Jakarta Timur dengan variabel berupa Lingkungan kerja, Disiplin kerja, Beban kerja, Stress kerja, Fasilitas kerja, Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja. Kuesioner pra-survey diisi oleh 19 orang responden dan menghasilkan data sebagai berikut



Sumber: Data diolah oleh penulis

**Gambar 1.1 Tanggapan Responden Pra Survey**

Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja di Bimba AIUEO Jakarta Timur adalah lingkungan kerja, fasilitas kerja dan kompensasi. Kemudian penulis melakukan penyebaran kuesioner terhadap 19 orang sebagai responden awal. Berikut ini adalah tanggapan dari karyawan Bimba AIUEO Jakarta Timur mengenai pengukuran kepuasan kerja karyawan dengan variabel yang diteliti adalah lingkungan kerja, fasilitas kerja dan kompensasi terhadap 19 karyawan. Berikut adalah tanggapan dari karyawan Bimba AIUEO Jakarta Timur mengenai pengukuran kepuasan kerja karyawan Bimba AIUEO Jakarta Timur dengan variabel yang diteliti adalah lingkungan kerja, fasilitas kerja dan kompensasi terhadap 19 karyawan sebagai responden pada penelitian awal yang dijelaskan melalui gambar 1.2 sebagai berikut :



Sumber: Data diolah oleh penulis

**Gambar 1.2 Penelitian Awal**

Berdasarkan gambar diagram 1.2 dapat diinterpretasikan hasil rata-rata dari pengolahan data jawaban responden variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai rata-rata sebesar 3,12 mengidentifikasi bahwa lingkungan kerja tergolong sangat baik yang dapat diartikan bahwa responden setuju bahwa perusahaan memiliki lingkungan kerja yang mendukung kegiatan kerja. Selanjutnya, variabel fasilitas kerja dengan nilai rata-rata sebesar 3,46 mengidentifikasi bahwa fasilitas kerja yang diberikan perusahaan tergolong sangat baik dan dapat diartikan bahwa karyawan diberikan fasilitas yang memadai oleh perusahaan. Kemudian responden untuk kompensasi dengan nilai rata-rata sebesar 3,40 mengidentifikasi bahwa kompensasi terhadap karyawan tergolong sangat baik yang berartikan karyawan memiliki nilai kompensasi yang sesuai diperusahaan. Pada variabel terakhir, variabel kepuasan kerja dengan rata-rata sebesar 2,03 mengidentifikasi

bahwa kualitas kerja karyawan rendah yang berartikan masih banyak karyawan yang kurang puas terhadap perusahaan.

Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa terdapat permasalahan kepuasan kerja karyawan, meskipun lingkungan kerja, fasilitas kerja, dan kompensasi sangat baik. Dengan demikian penulis tertarik ingin melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Bimba AIUEO Jakarta Timur”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah, Pembatasan dan Rumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja Karyawan Bimba AIUEO Jakarta Timur memiliki suasana yang baik namun belum dapat mendorong kepuasan kerja karyawan Bimba AIUEO Jakarta Timur.
2. Fasilitas kerja karyawan Bimba AIUEO Jakarta Timur yang cukup baik namun kepuasan kerja karyawan rendah.
3. Kompensasi karyawan Bimba AIUEO Jakarta Timur berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan rendah.
4. Kepuasan kerja karyawan Bimba AIUEO Jakarta Timur rendah yang diakibatkan dari lingkungan kerja, fasilitas kerja, dan kompensasi yang ada diperusahaan.

### 1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang diuraikan di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dibatasi pada variabel lingkungan kerja, fasilitas kerja, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di Bimba AIUEO Jakarta Timur yang dijadikan responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bimba AIUEO Jakarta Timur.

### 1.2.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan, peneliti menarik rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja, fasilitas kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?
3. Apakah fasilitas kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?
4. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, dapat dijelaskan bahwa tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Bimba AIUEO Jakarta Timur.
2. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Bimba AIUEO Jakarta Timur.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di Bimba AIUEO Jakarta Timur.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, fasilitas kerja, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di Bimba AIUEO Jakarta Timur.

### 1.4 Kegunaan Penelitian

Manfaat penelitian ini diharapkan mendapatkan manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan, antara lain:

1. Manfaat Teoritis:

Dengan adanya penelitian penulis berharap dapat menghasilkan informasi yang bermanfaat secara teoritis yang berkaitan dengan lingkungan kerja, fasilitas kerja, dan kompensasi yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan yang ada di Bimba AIUEO Jakarta Timur dan dapat memperkuat penelitian terdahulu.

## 2. Manfaat Praktis

- a. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan masukan yang bermanfaat bagi perusahaan dalam menyikapi permasalahan karyawan yang berhubungan dengan penelitian ini.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambahkan referensi untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan lingkungan kerja, fasilitas kerja, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

