

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada dunia bisnis yang semakin kompetitif hari ini, semua bisnis berkonsentrasi pada pencapaian tujuan jangka panjang, seperti kemajuan teknologi, pelayanan masyarakat, dan ekonomi. Setiap organisasi memiliki sejumlah komponen yang saling terkait, seperti struktur, budaya, visi, misi, dan sumber daya lainnya. Sumber daya, yang krusial bagi kesuksesan bisnis, diperlukan. Sumber Daya Manusia (SDM) saat ini adalah sumber daya yang sangat diperlukan.

SDM merupakan elemen krusial dalam keberlangsungan setiap organisasi. Operasional organisasi menuntut praktik manajemen yang efektif supaya target yang sudah ditetapkan dapat dicapai. Tingkat keberhasilan sumber daya manusia pada dasarnya merefleksikan kemampuan manajemen dalam mengatur serta mengoptimalkan potensi yang dimiliki organisasi. Dalam konteks ini, sumber daya manusia memegang fungsi strategis dalam mengelola, mengendalikan, dan memaksimalkan pemanfaatan berbagai sumber daya lainnya maka dapat menyajikan kontribusi yang efektif bagi pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya, apabila kinerja sumber daya manusia tidak berjalan secara optimal, kondisi tersebut berpotensi menghambat realisasi tujuan organisasi.

Pengembangan dan pengelolaan SDM yang efektif sangat krusial bagi perusahaan guna mengimbangi kebutuhan karyawan dengan kebutuhan organisasi. Keseimbangan ini sangat penting untuk pertumbuhan jangka panjang suatu organisasi. Selain strategi bisnis yang direncanakan, keberhasilan SDM juga bergantung pada kemampuan sumber daya manusia untuk menerapkannya. SDM yang mempunyai kompetensi memberikan kontribusi kepada perusahaan sebagai bagian penting dari kesuksesan.

Kepuasan karyawan adalah aspek yang menunjang keberhasilan guna meraih target organisasi. Menurut Susita dan Busharmaidi (2024:144), kepuasan kerja dapat dimaknai sebagai respons emosional individu pada kondisi dan situasi di tempat kerja mereka. Respon ini dapat berupa perasaan positif, seperti puas, atau perasaan negatif, seperti tidak puas. Ketika seseorang merasakan kepuasan emosional dengan pekerjaan mereka, itu menunjukkan bahwa mereka telah mencapai kepuasan dengan pekerjaan mereka. Sebaliknya, ketika seseorang merasa tidak puas, itu menunjukkan bahwa mereka belum mencapai kepuasan dengan pekerjaan mereka. Rasa kepuasan kerja ini muncul ketika karyawan membandingkan hasil kerja yang mereka dambakan dengan apa yang mereka dapatkan. Organisasi pada suatu perusahaan harus mengetahui tingkat kepuasan kerja setiap pekerja untuk mengetahui sejauh mana pekerja dapat berkontribusi pada keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Pada aspek ini, penulis melaksanakan survei kepada 30 pekerja PT Kimia Farma Tbk guna mengetahui apakah mereka puas atau tidak. Perolehannya adalah seperti berikut:

Tabel 1.1

Survey Kepuasan Kerja Karyawan

Pernyataan	Jawaban		Dalam %	
	Puas	Tidak Puas	Puas	Tidak Puas
Apakah Anda merasa puas bekerja dan menjadi bagian dari perusahaan Anda saat ini?	11	19	37%	63%

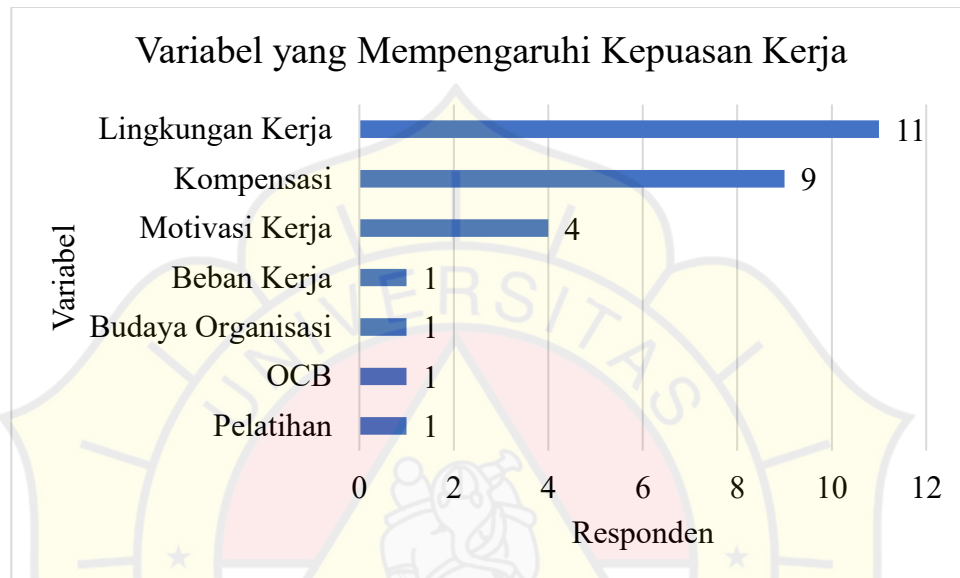
Sumber: Data diolah peneliti (2025).

Dari jawaban di atas, dapat disimpulkan bahwasanya 63% pekerja tidak merasa puas dengan pekerjaan mereka. Selanjutnya, penulis mewawancarai bagian personalia PT Kimia Farma Tbk, Unit Distribusi Nasional Pulogadung, dan menemukan bahwa ada beberapa masalah dengan kepuasan kerja karyawan PT Kimia Farma Tbk, termasuk rekan kerja yang tidak saling mendukung dan kompensasi yang tidak sesuai dengan kebijakan perusahaan.

Studi sebelumnya telah menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan terpengaruhi oleh beragam aspek. Beberapa faktor ini mencakup beban kerja, budaya organisasi, kompensasi, lingkungan kerja, motivasi kerja, OCB, dan pelatihan. Faktor-faktor ini juga mempunyai efek yang signifikan pada tingkat kepuasan karyawan secara menyeluruh. Berikut adalah ringkasan jurnal yang selaras dengan studi ini.

Menurut studi yang diterbitkan dalam jurnal penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwasanya kepuasan kerja adalah perolehan dari kombinasi berbagai aspek yang saling berkaitan yang ada di tempat kerja seseorang.

Kemudian, guna mengetahui lebih lanjut tentang kepuasan kerja karyawan, peneliti melaksanakan survei pra-survei kepada 20% dari 141 karyawan, atau 28 orang. Data prasurvei yang dikumpulkan oleh penulis di bawah ini.

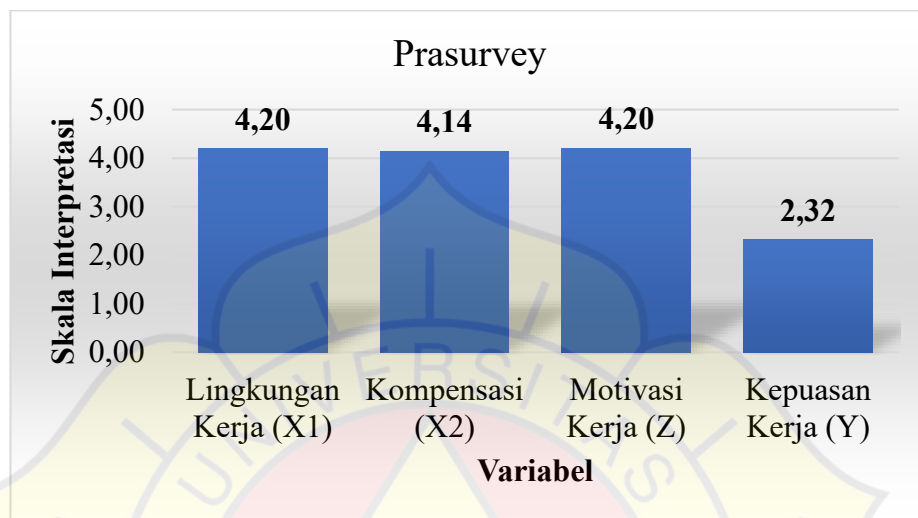


Sumber: PT Kimia Farma Tbk, (2025).

Gambar 1.1 Hasil Prasurvei

Hasil survei menunjukkan bahwasanya aspek lingkungan kerja mempunyai dampak yang signifikan pada tingkatan kepuasan kerja sebagian besar karyawan. Di sisi lain, kompensasi adalah faktor krusial yang turut memengaruhi apakah karyawan puas atau tidak dengan pekerjaan mereka. Namun, faktor motivasi kerja memiliki pengaruh yang paling sedikit dibandingkan dengan dua faktor lainnya. Untuk meningkatkan kepuasan karyawan, perusahaan harus memprioritaskan lingkungan kerja yang nyaman dan sistem kompensasi yang adil. Maka dari itu, survei selanjutnya dilakukan

oleh peneliti untuk mempelajari masalah tentang lingkungan kerja, kompensasi, motivasi untuk bekerja, dan kepuasan kerja itu sendiri.



Sumber: Data diolah peneliti (2025).

Gambar 1.2 Hasil Prasurvey Karyawan

Hasil prasurvey, seperti yang ditampilkan pada gambar 1.2, menampilkan bahwasanya variabel lingkungan kerja di PT Kimia Farma Tbk memperoleh hasil 4,20, yang menunjukkan lingkungan kerja yang sangat baik; variabel kompensasi memperoleh hasil 4,14, yang menunjukkan kompensasi yang baik; dan variabel motivasi kerja memperoleh hasil 4,20, yang menunjukkan motivasi kerja yang sangat tinggi. Namun, kepuasan kerja memperoleh hasil 2,32, yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT Kimia Farma Tbk

Globalisasi sangat terlihat dalam persaingan bisnis, di mana perusahaan membutuhkan karyawan berkualitas tinggi untuk memastikan kinerja mereka. Untuk mencapai tujuan perusahaan, sdm harus bekerja dengan efisien dan baik. Pandangan ini selaras dengan pemikiran Hasibuan (2019:10) yang memaknai

manajemen sumber daya manusia sebagai kapabilitas dalam mengatur tenaga kerja secara efisien dan efektif guna merealisasikan kepentingan organisasi, pegawai, serta masyarakat secara simultan. Dalam konteks tersebut, keberadaan sumber daya manusia yang kompeten, memiliki akuntabilitas, serta mampu menjalankan tugas secara optimal menjadi elemen krusial bagi keberlangsungan dan pencapaian tujuan perusahaan.

Masalah SDM yang sering terjadi adalah kepuasan kerja pegawai yang tidak terpenuhi sebagai akibat dari masalah yang muncul di perusahaan, contohnya kondisi perusahaan yang tidak kondusif, peraturan yang menekan karyawan, hubungan yang tidak harmonis antara karyawan dan atasan, dan kurangnya kompensasi dan apresiasi yang diberikan kepada karyawan. Kualitas pekerja akan menurun jika kepuasan kerja mereka rendah (Lawren & Ekawati, 2023).

Lingkungan kerja adalah komponen penting yang memengaruhi kenyamanan, produktivitas, dan kesejahteraan karyawan saat mereka bekerja. Maka dari itu, lingkungan kerja perlu diberi atensi. Mengacu pada Sudaryo dkk. (2018), lingkungan kerja merujuk pada ruang dan kondisi tempat karyawan menjalankan aktivitas profesional sehari-hari. Unsur ini tidak hanya meliputi aspek fisik seperti fasilitas, pencahayaan, serta kebersihan, namun juga dimensi sosial dan organisasional, termasuk hubungan antarpegawai, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi. Kombinasi faktor-faktor tersebut membentuk iklim kerja yang positif dan kondusif. Kondisi demikian berkorelasi erat dengan kepuasan kerja, karena karyawan yang merasa dihargai,

memperoleh dukungan, serta berada dalam suasana kerja yang nyaman cenderung menunjukkan tingkat motivasi, loyalitas, dan komitmen yang lebih tinggi terhadap pekerjaannya. Menurut pengamatan peneliti, salah satu masalah lingkungan kerja adalah file yang tidak terorganisir, yang membuat ruang kerja terlihat berantakan.

Selanjutnya, informasi berikut menunjukkan bahwa hubungan komunikasi sesama karyawan yang kurang baik menyebabkan pegawai merasa tidak nyaman saat bekerja, dan fasilitas penunjang di dalam ruangan bekerja kurang lengkap:

Tabel 1.2
Data Fasilitas PT Kimia Farma Tbk

	AC		Laptop/ Komputer	Peralatan
	Catatan	Aktual	Aktual	Aktual
Lt 1	6	4	Kurang Layak	Cukup Lengkap
Lt 2	7	6	Kurang Layak	Cukup Lengkap

Sumber: Personalia, diolah peneliti (2025).

Menurut tabel 1.1, fasilitas PT Kimia Farma Tbk tidak memadai. Seperti yang tercantum dalam catatan, seharusnya ada enam AC di lantai 1, tetapi hanya empat yang aktif, dan tujuh AC di lantai 2, tetapi hanya enam AC yang aktif. Akibatnya, kenyamanan karyawan berkurang. Kemudian, ada komputer atau laptop yang buruk, sering terjadi masalah, dan tidak dapat digunakan dengan cepat, dan peralatan fotocopy di lantai 1 dan 2 hanya satu untuk satu unit NDC, yang menghambat karyawan untuk menyelesaikan tugas mereka dengan tepat waktu.

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa fasilitas PT Kimia Farma Tbk tidak memadai. Seperti yang tercantum dalam catatan, lantai 1 seharusnya memiliki enam AC, tetapi hanya empat yang aktif; lantai 2 seharusnya memiliki tujuh AC, tetapi hanya enam yang aktif. Akibatnya, karyawan kurang nyaman. Selanjutnya, ada masalah dengan peralatan fotocopy di lantai 1 dan 2 untuk satu unit NDC, dan komputer atau laptop yang buruk, yang sering mengalami masalah dan tidak dapat digunakan dengan cepat. Akibatnya, karyawan tidak dapat menyelesaikan tugas mereka dengan tepat waktu.

Perusahaan juga harus mempertimbangkan motivasi kerja karyawan saat menghadapi masalah lingkungan kerja dan kompensasi. Menurut Masram & Mu'ah (2017:123), Tingkat kebahagiaan seseorang dengan pekerjaan mereka dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja mereka. Dengan memberikan motivasi atau stimulus, karyawan perusahaan dapat tetap termotivasi. Mengacu pada Enny (2019, hlm. 17), organisasi perlu menyediakan dorongan motivasional yang memadai agar karyawan mampu menyesuaikan diri dengan dinamika lingkungan kerja yang dihadapi. Kondisi tersebut berkontribusi pada terbentuknya kepuasan kerja sekaligus memperkuat moral kerja. Motivasi berperan sebagai pendorong yang menstimulasi individu untuk berkolaborasi dengan rekan kerja, menjalankan tugas secara efektif, serta menyelaraskan berbagai tindakannya guna mencapai tingkat kepuasan kerja yang optimal (Winarti, 2023).

Menurut studi sebelumnya yang dilaksanakan oleh Lawren dan Ekawati tahun 2023, lingkungan kerja memengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang. Sama halnya dengan studi yang dijalankan oleh Fajrina & Kustini tahun 2022, Putri & Supriadi tahun 2022, Shavira & Febrian tahun 2023, serta Wibowo dan timnya tahun 2023. Namun berbeda dengan perolehan studi yang dijalankan oleh Gustami, et al. (2024), Wahyuningsih & Ahsani (2024), serta Fitriyani, et al. (2023) yang mengungkapkan bahwasanya lingkungan kerja tidak berdampak pada kepuasan kerja.

Selanjutnya, studi sebelumnya yang dilaksanakan oleh Lawren dan Ekawati (2023) menyatakan bahwasanya kompensasi mempunyai dampak terhadap tingkat kepuasan kerja. Seperti halnya perolehan studi yang dilaksanakan oleh Fajrina dan Kustini tahun 2022, Putri dan Supriadi tahun 2022, Wibowo dan tim tahun 2023, serta Fitriyani dan tim tahun 2023. Namun berbeda dengan penelitian Gustami, et al. (2024) yang menampilkan bahwasanya tingkat kepuasan kerja tidak dipengaruhi oleh kompensasi.

Selanjutnya, penelitian Manao (2022) menemukan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap keinginan untuk bekerja, tetapi lingkungan kerja tidak. Azmi (2024) mengatakan bahwasanya baik kompensasi ataupun lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap keinginan untuk bekerja. Selanjutnya, penelitian Ravee dan Yusianto (2023) mengungkapkan bahwasanya baik kompensasi ataupun lingkungan kerja berpengaruh terhadap keinginan untuk bekerja.

Penelitian tambahan dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening di PT Kimia Farma Tbk, Unit Pusat Distribusi Nasional Pulogadung”** menarik minat penulis karena latar belakang masalah yang sudah dijabarkan dan perbedaan temuan dari studi sebelumnya.

1.2 Identifikasi, Pembatasan dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berlandaskan informasi di atas, masalah yang sedang dihadapi PT Kimia Farma Tbk di Unit Distribusi Nasional Pulogadung adalah seperti berikut:

1. Ketidakpuasan karyawan PT Kimia Farma Tbk di Unit Distribusi Nasional Pulogadung adalah masalah. Rekan kerja tidak saling mendukung satu sama lain.
2. Permasalahan lingkungan kerja di PT Kimia Farma Tbk, Unit National Distribution Center Pulogadung adalah kurangnya dukungan fasilitas, yang menghambat karyawan untuk menyelesaikan tugas tepat waktu.
3. Permasalahan kompensasi di PT Kimia Farma Tbk, Unit National Distribution Center Pulogadung adalah kompensasi karyawan tidak dibayar karena perusahaan mengalami rugi.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Masalah yang disebutkan di atas harus dibatasi supaya studi ini lebih terarah dan fokus. Maka dari itu, fokus studi ini adalah lingkungan kerja, kompensasi, motivasi untuk bekerja, dan kepuasan kerja.

1.2.3 Rumusan Masalah

Berlandaskan penjelasan latar belakang sebelumnya oleh peneliti, masalah penelitian ini adalah seperti berikut:

1. Apakah ada hubungan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja?
2. Apakah ada hubungan antara kompensasi dan kepuasan kerja?
3. Apakah ada hubungan antara lingkungan kerja dan motivasi kerja?
4. Apakah ada hubungan antara kompensasi dan motivasi kerja?
5. Apakah ada hubungan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja?
6. Apakah ada hubungan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja melalui motivasi kerja?
7. Apakah ada hubungan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja melalui motivasi kerja?

1.3 Tujuan Penelitian

Sebagaimana perumusan masalah dan latar belakang, tujuan studi ini adalah:

1. Untuk memahami bagaimana lingkungan kerja mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang.

2. Untuk memahami bagaimana gaji dan tunjangan mempengaruhi rasa puas dalam bekerja.
3. Untuk memahami bagaimana lingkungan kerja mempengaruhi motivasi seseorang dalam bekerja.
4. Untuk memahami dampak dari penggajian terhadap semangat bekerja.
5. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap tingkat kepuasan kerja.
6. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.
7. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap tingkat kepuasan kerja.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Aspek Teoris (Keilmuan)

1. maksud dari studi ini adalah guna meningkatkan pemahaman tentang aspek-aspek yang memengaruhi lingkungan kerja, sistem kompensasi, dan motivasi untuk bekerja, yang pada akhirnya berdampak pada tingkat kepuasan kerja karyawan PT Kimia Farma Tbk di Unit Distribusi Nasional Pulogadung.
2. Diharapkan temuan studi ini dapat diterapkan sebagai acuan dan sumber informasi bagi studi yang akan datang.

1.4.2 Aspek Praktis

Studi ini dapat diterapkan sebagai rujukan bagi mereka yang ingin mengetahui bagaimana lingkungan kerja, besarnya kompensasi, dan tingkat motivasi kerja mempengaruhi kepuasan karyawan.