

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi ini, perkembangan yang pesat dan kompetitif dihadapi oleh perusahaan-perusahaan dalam menjalankan bisnisnya. Berhadapan dengan hal tersebut sumber daya manusia berkontribusi besar dalam keberhasilan suatu perusahaan. Oleh sebab itu, karyawan merupakan hal penting bagi sebuah perusahaan sehingga perlu mendapat perhatian tersendiri dan dikelola dengan baik karna merupakan aset berharga yang menjadi penentu tercapainya tujuan perusahaan. Bila kinerja karyawan menurun akan berdampak buruk bagi perusahaan sehingga kinerja karyawan yang optimal sangat dibutuhkan perusahaan untuk mencapai tujuan dan targetnya.

Untuk mendapatkan hasil yang terbaik tentunya juga diperlukan adanya sumber daya manusia yang berkualitas. Banyak faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Salah satunya adalah karyawan, karena berkaitan langsung dengan kegiatan organisasi. Dalam hal ini karyawan diharapkan dapat memberikan hasil yang maksimal sehingga tujuan dari perusahaan atau organisasi dapat tercapai.

Keith Davis dalam Mangkunegara (2015:117) mengemukakan bahwa Kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang

dialami pegawai dalam bekerja. Sedangkan menurut Sunyoto (2012:210) Kepuasan Kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaannya.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seorang terhadap pekerjaan. Ini dampak dari sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Lingkungan kerja akan meningkatkan dan mendukung aktifitas pegawai dalam bekerja sehingga dalam melaksanakan pekerjaan merasa nyaman yang nantinya akan merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukan. Komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan dapat menjadi penyebab utama adanya ketidakpuasan kerja, langkah yang ditempuh untuk mengatasi gejala tersebut dengan mengadakan pembicaraan permasalahan secara terbuka, sehingga diharapkan terjadi komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan agar tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja adalah penghasilan yang antara lain diterima melalui gaji. Menurut Hasibuan (2014: 118) gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Sedangkan menurut Mangkunegara (2013:85) Gaji merupakan uang yang dibayarkan kepada pegawai atas jasa pelayanannya yang diberikan secara bulanan.

Pada dasarnya karyawan sebagai tenaga kerja mempunyai segala kebutuhan yang harus dipenuhi. Oleh sebab itu perusahaan perlu memerhatikan

kesejahteraan karyawannya dengan pemberian gaji yang diterima setiap bulannya adil dan mencukupi kebutuhan primer. Sehingga selama bekerja karyawan memiliki rasa nyaman dan tidak perlu khawatir akan kelangsungan hidupnya yang berdampak kinerjanya akan meningkat dan optimal.

Faktor lain yakni fasilitas kerja. Didalam sebuah perusahaan, ketersediaan fasilitas mesin-mesin kantor akan sangat membantu dalam aktivitas kerja karyawan karena perusahaan akan memperoleh keuntungan serta manfaat yang banyak mengingat banyaknya kegiatan perkantoran yang dilakukan setiap harinya. Tanpa adanya peralatan kantor, maka di dalam kegiatan perkantoran akan menjadi terhambat.

Mesin-mesin kantor merupakan salah satu alat penunjang untuk menyelesaikan dan mempercepat suatu pekerjaan dengan efisien (Sedarmayanti, 2017:72). Secara umum penggunaan mesin-mesin kantor yang bekerja terusmenerus setiap harinya, membuat daya mesin-mesin tersebut menjadi lemah dan menutup kemungkinan dapat mengalami kerusakan, sehingga dalam penyelesaian pekerjaan pada suatu perusahaan akan terhambat. Hal ini perlu mendapat perhatian, untuk itu pemeliharaan dan perawatan mesin-mesin kantor yang digunakan mutlak harus dilaksanakan.

Dan paling penting yakni *team work*. Champion (dalam Williams & Castro, 2010) menyebutkan bahwa dalam bekerja diperlukan interaksi sosial yang meliputi proses interpersonal dengan dukungan sosial anggota kelompok untuk berbagi tugas dan bekerja sama. Faktor penting untuk menciptakan

interaksi dan sinergi diantara anggota tim adalah adanya iklim kepercayaan terhadap rekan kerja (Erdem & Ozen, 2003:337). Maka dari itu dibutuhkan interpersonal trust yang tinggi diantara karyawan untuk membangun teamwork yang baik. Ketika interpersonal trust terbina dengan baik, maka akan lebih mudah bagi karyawan untuk bekerja sama karena mereka meyakini bahwa rekan kerjanya mampu melaksanakan apa yang menjadi tugasnya.

PT. Wahana Cipta Concretindo merupakan perusahaan dengan bisnis utama industri beton pracetak (precast) yang terus berkembang ke berbagai sektor industri konstruksi, terutama yang berkaitan dengan produk-produk beton. Kami spesialis di dalam bidang pemancangan, jasa pancang, pembuatan tiang pancang, jack in pile, silent pile, dan pemancangan menggunakan sistem hidrolis.

Dalam prosesnya mempunyai permasalahan yakni gaji karyawan yang sering terlambat, tidak sesuainya gaji yang diterima oleh karyawan disamping itu fasilitas mesin yang sudah tidak layak sehingga menghambat kerja karyawan dan tak kala pentingnya kerja sama karyawan tidak terjalin dengan baik.

Berdasarkan uraian diatas, dapat dipahami bahwa untuk meningkatkan hasil yang optimal dari suatu organisasi, dibutuhkan dukungan berbagai faktor kerja. Salah satu dari faktor yang berdampak pada hasil kerja adalah kepuasan kerja. Untuk itu, dalam penelitian ini diambil judul **“Pengaruh Gaji Fasilitas**

Kerja dan *Team Work* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Wahana Cipta Concretindo”

1.2 Rumusan Masalah

Permasalahan yang menjadi bahan pembahasan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah gaji berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Wahana Cipta Concretindo Gresik?
2. Apakah fasilitas kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Wahana Cipta Concretindo Gresik?
3. Apakah *team work* berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Wahana Cipta Concretindo Gresik?
4. Apakah gaji, fasilitas kerja, dan *team work* berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Wahana Cipta Concretindo Gresik?

1.3 Batasan Masalah

Untuk memperjelas dan mempermudah penelitian, maka perlulah kiranya masalah-masalah yang ada dibatasi:

1. Penelitian ini dibatasi hanya pada karyawan PT. Wahana Cipta Concretindo Gresik.

2. Variabel pada penelitian ini adalah gaji (X1), fasilitas kerja (X2), *team work* (X3) dan kepuasan kerja karyawan (Y) pada PT. Wahana Cipta Concretindo Gresik.

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh gaji terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Wahana Cipta Concretindo Gresik
2. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Wahana Cipta Concretindo Gresik.
3. Untuk mengetahui pengaruh antara *team work* terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Wahana Cipta Concretindo Gresik.
4. Untuk mengetahui pengaruh antara gaji, fasilitas kerja dan *team work* terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Wahana Cipta Concretindo Gresik.

1.5 Manfaat Peneliti

Manfaat Penelitian ini adalah:

1. 5.1 Aspek Teoritis

Secara Teoritis penelitian ini diharap dapat memberikan sumbangan pemikiran untuk menambahkan wawasan dan pengetahuan

yang dapat diunakan untuk mengembangkan ilmu serata dapat menjadi referensi untuk para pembaca

1. 5.2 Secara Praktis

a. Bagi Perusahaan

Bagi perusahaan yang diteliti dalam penelitian ini yaitu diharapkan penelitian ini dapat membantu pihak perusahaan untuk meningkatkan kepuasan karyawan.

b. Bagi Akademis

Bagi lembaga akademis diharapkan menyajikan informasi mengenai pengaruh gaji, fasilitas kerja, dan *team work* terhadap kepuasan kerja karyawan serta dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi peneliti-peneliti selanjutnya.

c. Bagi Peneliti

Bagi penelitian yang akan datang, diharapkan hasil penelitian ini dapat membatu dalam penelitian yang akan datang untuk dijadikan rujukan dan penelitian terdahulu.