

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan suatu hal yang sangat penting bagi suatu organisasi atau perusahaan, berhasil atau tidaknya suatu perusahaan tergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Manusia memiliki peran aktif dalam setiap aktivitas perusahaan karena manusia menjadi perencana, pelaku dan juga penentu terwujudnya tujuan perusahaan. Salah tuntutan bagi perusahaan adalah menciptakan sumber daya manusia sehingga dapat menghasilkan kinerja yang optimal dengan menjaga kepuasan kerja karyawannya. Karyawan yang memiliki rasa puas pada perusahaan akan menunjukkan loyalitasnya kepada perusahaan serta memberikan upaya kerja yang lebih pada pekerjaannya yang akan memberikan peluang pada keberhasilan perusahaan.

Bekerja merupakan suatu aktifitas yang dilakukan seseorang untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari karena dengan bekerja kita akan memperoleh upah atau gaji, maka dari itu bekerja merupakan kegiatan yang sangat penting di dalam kehidupan manusia. Oleh karena itu dalam mengambil suatu pekerjaan harus merasakan kepuasan dalam melakukannya. Kepuasan kerja dapat memberikan rasa yang menyenangkan dan gembira dalam menjalankan pekerjaan, selain itu terpeliharanya kepuasan kerja akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan penuh semangat dan akhirnya akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diinginkan (Nugraha & Surya, 2016). Kepuasan kerja dapat

meningkatkan kinerja karyawan dan kinerja organisasi secara keseluruhan (Anugrah, 2013).

Banyak perusahaan mengalami masalah pada kepuasan karyawannya mulai dari insentif yang kurang, tempat kerja yang kurang nyaman hingga masalah kenaikan jabatan karyawan apabila dibiarkan maka akan mempengaruhi kinerja karyawan dan perusahaan dan menyebabkan terjadinya *turnover* yang tinggi. Perusahaan Daerah Air Minum yang merupakan kepanjangan PDAM adalah salah satu unit usaha milik daerah, yang bergerak dalam distribusi air bersih bagi masyarakat umum. PDAM (Perusahaan Daerah Air Minum) merupakan perusahaan daerah sebagai sarana penyedia air bersih yang diawasi dan dimonitor oleh aparat-aparat eksekutif maupun legislatif daerah yang terdapat di setiap provinsi, kabupaten, dan kotamadya di seluruh Indonesia dengan jumlah pelanggan tetap sebanyak 15.973.088 pelanggan pada tahun 2019-2021 (Badan Pusat Statistik, 2023).

Perusahaan Umum Daerah Giri Tirta adalah salah satu Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) yang bertugas mengelola kebutuhan air bersih untuk masyarakat di Kabupaten Gresik. Perusahaan Umum Daerah Giri Tirta merupakan salah satu BUMD (Badan Usaha Milik Daerah) yang sahamnya saat ini dimiliki oleh Pemerintah Daerah Gresik. Berdasarkan observasi awal pada lokasi penelitian, seorang karyawan tetap memperoleh gaji yang terdiri dari gaji pokok, tunjangan THR, bonus dan tunjangan hari tua. Jumlah nominal dari pendapatan setiap karyawan tetap, Perusahaan Umum Daerah Giri Tirta Gresik menerapkan upah minimum regional sebagai tolak ukur mendasar dalam menentukan gaji

setiap karyawan. Sistem seperti ini merupakan salah satu hal yang berpengaruh terhadap tingkat *turnover employee* pada Perusahaan Umum Daerah Giri Tirta Kabupaten Gresik. Tabel 1 memaparkan jumlah karyawan selama 6 tahun terakhir:

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan Perusahaan Umum Daerah PDAM Giri Tirta Gresik

No.	Bulan & Tahun	Jumlah Karyawan
1	Desember 2018	293
2	Desember 2019	286
3	Desember 2020	280
4	Desember 2021	308
5	Desember 2022	319
6	November 2023	322

Sumber : Perusahaan Umum Daerah PDAM Giri Tirta Gresik

Berdasarkan data pada Tabel 1.1 dapat dikatakan bahwa tingkat *turnover* pada Perusahaan Umum Daerah Giri Tirta Gresik berfluktuasi pada 6 tahun terakhir, proses pergantian pegawai ini dikarenakan inisiatif pribadi maupun keputusan dari manajemen perusahaan. Tingkat *turnover* yang tinggi merupakan ukuran yang sering digunakan sebagai indikasi adanya permasalahan kepuasan kerja karyawan di perusahaan. Hal ini sebagai observasi awal penelitian, terdapat beberapa permasalahan mengenai keluhan karyawan yang merasa tidak puas terhadap kebijakan-kebijakan yang diberikan oleh perusahaan seperti insentif yang kurang, tempat kerja yang kurang nyaman hingga masalah kenaikan jabatan karyawan.

Perusahaan tidak akan bisa mencapai tujuannya tanpa keterlibatan karyawannya, tetapi dari kenyataan yang terjadi Perusahaan Umum Daerah Giri Tirta Gresik tingkat kepuasan kerja karyawan masih rendah. Kepuasan kerja sering ditunjukkan oleh karyawan dengan caranya menyukai pekerjaan itu sendiri serta tingkat keasikannya dalam menjalankan pekerjaan, umumnya dapat dinyatakan

bahwa kepuasan kerja adalah rasa nyaman dan hubungan yang positif antara sesama karyawan (Bakotic, 2016). Kepuasan kerja didefinisikan sebagai kenikmatan karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan mereka, hal ini dianggap sebagai faktor penting karena dapat berhubungan langsung dengan stres, *turnover*, absensi (Nugraha & Surya, 2016). Menurut Nugroho (2014) kepuasan kerja dapat menurunkan tingkat perputaran karyawan dan meningkatkan prestasi kerja. Orang yang mengungkapkan kepuasan yang tinggi dalam pekerjaannya cenderung lebih produktif, mempunyai keterlibatan yang tinggi dan kecil kemungkinannya dalam mengundurkan diri dibandingkan dengan karyawan yang merasakan kepuasan yang kurang (Sowmya, 2011). Puas atau tidaknya karyawan terhadap pekerjaannya tidak lepas dari pengaruh faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah kompensasi, lingkungan kerja dan promosi jabatan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja adalah kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Kompensasi adalah suatu hak yang diperoleh seseorang sebagai bentuk balas jasa atas apa yang telah mereka berikan pada suatu organisasi (Sutrisno, 2017:269). Kompensasi menjadi aspek terpenting bagi karyawan yang sedang bekerja di sebuah perusahaan karena dapat memacu karyawan untuk melakukan pekerjaan semaksimal mungkin. Hal ini terjadi karena karyawan telah menggunakan keterampilan, pengetahuan, waktu dan tenaga mereka bukan hanya untuk mengabdikan maupun berbakti terhadap perusahaan, akan tetapi karyawan mempunyai tujuan lebih dengan berharap adanya balas jasa maupun imbalan atas tanggung jawab yang telah dijalankan dengan baik sehingga

mempengaruhi kinerja karyawan. Kompensasi juga merupakan penghargaan yang diberikan karyawan baik langsung maupun tidak langsung, *financial* maupun *non financial* yang adil kepada karyawan atas sumbangan mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan manapun guna meningkatkan kinerja karyawannya (Sutrisno, 2016). Adapun bentuk kompensasi finansial adalah gaji, tunjangan, bonus, dan komisi. Sedangkan untuk kompensasi *non finansial* diantaranya pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja serta lingkungan kerja yang mendukung.

Kompensasi dalam PDAM Kabupaten Gresik meliputi gaji pokok, insentif, upah lembur dan beberapa tunjangan serta asuransi yang diterima para karyawan PDAM Kabupaten Gresik. Masih banyaknya karyawan yang kurang puasnya dengan besaran gaji yang diterima serta bonus yang diberikan. Permasalahan tersebut terjadi karena perusahaan jarang memberikan bonus kepada karyawan ketika target perusahaan tercapai sehingga karyawan menjadi kurang semangat dalam bekerja. Insentif yang diberikan juga sering dibayarkan tidak tepat waktu. Kepuasan kerja yang menurun ditunjukkan dengan perilaku karyawan yang tidak disiplin saat bekerja. Karyawan sering meninggalkan kantor saat jam kerja berlangsung dan kembali lagi hanya untuk absen.

Lingkungan kerja merupakan faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, dimana lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerja sewaktu menjalankan tugas yang dibebankan. Pengertian lingkungan kerja menurut Sunyoto dalam Fitriana Rizal (2015:4) adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain. Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi

dua yakni lingkungan kerja non fisik dan fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja (Sedarmayanti dalam Fitiana Rizal, 2015:4). Kepuasan kerja karyawan di perusahaan dikatakan tinggi apabila karyawan mudah mendapatkan informasi yang dibutuhkannya untuk melakukan pekerjaan serta nyaman terhadap kondisi di sekitar lingkungan kerjanya (Nugroho, 2015). Lingkungan kerja yang kondusif, dan nyaman berakibat langsung meningkatnya kepuasan kerja seorang karyawan.

Permasalahan yang terkait dengan lingkungan kerja di PDAM Kabupaten Gresik yaitu berhubungan terhadap ruang gerak, dan kebisingan. Kurang penataan tempat kerja karyawan yang menyebabkan ketidaknyamanan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Ruang kerja yang terlalu dekat antara karyawan satu dengan yang lain membuat para karyawan tidak konsen dalam bekerja. Lingkungan kerja merupakan kondisi-kondisi fisik dan psikologis yang ada dalam perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja, kondisi material menyangkut ventilasi yang kurang baik, udara yang lembab, kurang cahaya dan sebagainya, sedangkan kondisi psikologis meliputi hal-hal seperti: kalimat yang salah ucap dari rekan sekerja atau dari atasan, salah interpretasi, salah sugesti karena sugesti dipaksakan, dan sebagainya.

Sedangkan faktor Promosi jabatan adalah memperbesar wewenang dan tanggung jawab ke jabatan yang lebih tinggi dalam organisasi sehingga hak, status dan penghasilan mereka akan besar (Hasibuan, 2016:108). Terdapat beberapa kriteria yang perlu dipertimbangkan perusahaan dalam mempromosikan karyawannya yaitu senioritas, kualifikasi pendidikan, prestasi kerja, karsa dan daya cipta, tingkat loyalitas, kejujuran dan supelitas. Promosi jabatan yang tepat dapat meningkatkan kepuasan seorang karyawan tersebut. Menurut Setiawan (2013) mengatakan promosi jabatan yang dilakukan oleh manajemen perusahaan memberikan peranan penting bagi setiap karyawan, bahkan seperluksiap karyawan menjadikan promosi jabatan menjadi tujuan yang selalu diharapkan oleh karyawan.

Berdasarkan wawancara dengan bagian personalia PDAM Kabupaten Gresik, untuk pelaksanaan promosi di PDAM Kabupaten Gresik yang dilihat dari prestasi kerja yang dilihat dari DP3. Karyawan yang layak mendapatkan promosi akan diprioritaskan untuk promosi jabatan, akan tetapi yang dirasakan karyawan dalam pelaksanaan promosi di PDAM Kabupaten Gresik selain melihat dari penilaian kerja dan prestasi kerja juga ada faktor lain, yaitu lama kerja.

Hal ini membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, berdasarkan latar belakang dan permasalahan yang ada, peneliti mengambil judul penelitian **“Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perusahaan Umum Daerah Giri Tirta Gresik”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas, memiliki rumusan masalah yang dapat diajukan adalah sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan Perusahaan Umum Daerah Giri Tirta Kabupaten Gresik?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh seacara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan Perusahaan Umum Daerah Giri Tirta Kabupaten Gresik?
3. Apakah promosi jabatan berpengaruh berpengaruh seacra parsial terhadap kepuasan kerja karyawan Perusahaan Umum Daerah Giri Tirta Kabupaten Gresik?
4. Apakah kompensasi, lingkungan kerja dan promosi jabatan berpengaruh seacra simultan terhadap kepuasan kerja karyawan Perusahaan Umum Daerah Giri Tirta Kabupaten Gresik?

1.3 Batasan Masalah

Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Hanya berfokus pada pengaruh faktor Kompensasi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Promosi Jabatan (X_3) yang menjadi faktor-faktor terciptanya Kepuasan Kerja Karyawan (Y) secara parsial dan simultan.
2. Penelitian ini bertempat di Perusahaan Umum Daerah Giri Tirta Kabupaten Gresik.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, tujuan penelitian yang ingin di capai adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan Perusahaan Umum Daerah Giri Tirta Kabupaten Gresik.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan Perusahaan Umum Daerah Giri Tirta Kabupaten Gresik.
3. Untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan Perusahaan Umum Daerah Giri Tirta Kabupaten Gresik.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan promosi jabatan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan Perusahaan Umum Daerah Giri Tirta Kabupaten Gresik.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari hasil penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Promosi Jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan Perusahaan Umum Daerah Giri Tirta Kabupaten Gresik” yaitu:

1.5.1 Manfaat Teoritis/Akademis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan pengetahuan penulis serta berkontribusi terhadap perkembangan ilmu pengetahuan, serta menjadi bahan referensi dan perbandingan untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia.
- b. Hasil yang diharapkan dalam penelitian ini adalah dapat memberikan informasi kepada mahasiswa mengenai informasi faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

- c. Penelitian ini bermanfaat untuk melatih, meningkatkan, dan mengembangkan kemampuan berfikir ilmiah, dan metodologi penulis dalam menyusun suatu wacana baru dalam memperkaya ilmu pengetahuan khususnya ilmu manajemen sumber daya manusia.

1.5.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan atau rekomendasi bagi perusahaan agar dapat terus meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan kinerja perusahaan.