

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Perusahaan yang memiliki SDM/karyawan dengan tingkat pengetahuan dan ketrampilan tinggi akan mendukung aktivitas manajemen dalam usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan kegiatan yang dicoba untuk memicu, meningkatkan, memotivasi serta memelihara kinerja yang baik dalam organisasi (Ajabar, 2020:5). Dengan kata lain, manajemen sumber daya manusia merupakan suatu sistem yang bertujuan untuk memengaruhi sikap, perilaku dan kinerja karyawan agar mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam rangka tercapainya sasaran-sasaran perusahaan.

Sebagai salah satu kunci keberhasilan, maka perusahaan perlu memberikan perhatian khusus pada sumber daya manusia. Perusahaan memerlukan loyalitas karyawan dengan menjaga tingkat kepuasan karyawan, Karyawan yang puas akan berakibat baik bagi perusahaan untuk memberikan kontribusi yang optimal dalam menjalankan dan menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan.

Dalam menjalankan manajemen sumber daya manusia diperlukan beberapa praktik yang harus dipenuhi perusahaan agar sasaran dan tujuan yang diinginkan perusahaan dapat tercapai, seperti kebijakan perusahaan yang harus adil dan tidak diskriminatif, pelaksanaan program perusahaan

yang dapat mendukung kinerja karyawan dan adanya pemberian kompensasi yang dilakukan secara adil (Susan, 2019:6).

Kompensasi adalah semua bentuk pengambilan (*retrun*) finansial dan tunjangan yang diperoleh pegawai sebagai bagian dari sebuah hubungan kepegawaian (Akbar et al, 2021:125). Banyaknya jenis pekerjaan dan banyaknya perusahaan yang berdiri, membuat seseorang lebih mempertimbangkan untuk memilih pekerjaan yang di inginkan. Setiap manusia memiliki kebutuhan, tujuan, serta motivasi hidup yang berbeda. Akan tetapi, kita tidak dapat memungkiri bahwa pada umumnya manusia melakukan suatu pekerjaan, tujuannya adalah untuk memperoleh gaji atau upah. Kompensasi inilah yang akan digunakan oleh karyawan untuk memenuhi kebutuhan primer maupun kebutuhan sekunder hidupnya.

Besarnya kompensasi yang diterima tergantung dari seberapa besar status jabatan, risiko pekerjaan maupun banyaknya waktu yang dilakukan karyawan dalam bekerja. Biasanya semakin besar jabatan seseorang, maka akan semakin besar tanggungan dan kebutuhan yang harus dipenuhi. Pemberian kompensasi kepada karyawan merupakan salah satu program dan syarat wajib yang harus dilakukan oleh perusahaan atau organisasi. Karena dengan pemberian kompensasi, maka karyawan akan bekerja sesuai dengan visi, misi dan tujuan dari perusahaan tersebut.

Agar tujuan perusahaan berjalan dengan baik sesuai dengan harapan, maka pemberian kompensasi harus sesuai dengan waktu dan tenaga yang diberikan oleh karyawan. Pemberian kompensasi yang adil akan membuat kinerja karyawan lebih baik. Setiap anggota dari suatu perusahaan

mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri ketika akan bergabung pada perusahaan tersebut. Bagi Sebagian karyawan, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja, namun yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja.

Seseorang yang bekerja akan merasa lebih dihargai oleh Masyarakat di sekitarnya, dibandingkan yang tidak bekerja. Untuk menjamin tercapainya keselarasan tujuan, pimpinan perusahaan bisa memberikan perhatian dengan kompensasi, karena kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara perusahaan dengan sumber daya manusia. Selain faktor kompensasi, lingkungan kerja juga mempengaruhi karyawan dalam bekerja.

Lingkungan Kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen, meskipun lingkungan kerja tidak melakukan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut (Budiarti, 2020:92). Karyawan melakukan aktivitas setiap harinya di lingkungan kerja yang kondusif yang dapat memberikan rasa aman dan membuat karyawan untuk dapat bekerja dengan optimal. Maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun music yang merdu), serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antar karyawan dengan pimpinan). Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang

positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Sarjana dan Gunawan, 2016).

Handoko (2020:193) menyebutkan bahwa “Kepuasan Kerja merupakan pendapatan karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami di lingkungan kerja”. Apabila karyawan puas dalam bekerja maka perusahaan akan lebih mudah untuk mencapai target atau visinya.

SMP Katolik Frateran Celaket 21 Malang dan SMP Katolik Mardi Wiyata Malang merupakan salah satu sekolah swasta Katolik. Para siswa tersebut dididik oleh 34 orang guru, yang 57% diantaranya telah mengajar lebih dari 10 tahun. Tingkat pengunduran diri guru di SMP Katolik Frateran Celaket 21 Malang dan SMP Katolik Mardi Wiyata Malang juga tergolong rendah karena para guru dan karyawan dapat ditugaskan ke semua unit kerja yang ada di bawah naungan Yayasan Mardi Wiyata Malang.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Lingkup SMP Katolik Mardi Wiyata Malang”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan diatas, maka dapat diketahui bahwa permasalahan yang terjadi sebagai berikut :

1. Bagaimana signifikansi pengaruh Kompensasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan terhadap Kepuasan Kerja (Y) Karyawan SMP

Katolik Frateran Celaket 21 Malang dan SMP Katolik Mardi Wiyata Malang ?

2. Bagaimana signifikansi pengaruh Kompensasi (X1) secara parsial terhadap Kepuasan Kerja (Y) Karyawan SMP Katolik Frateran Celaket 21 Malang dan SMP Katolik Mardi Wiyata Malang ?
3. Bagaimana signifikansi pengaruh Lingkungan Kerja (X2) secara parsial terhadap Kepuasan Kerja (Y) Karyawan SMP Katolik Frateran Celaket 21 Malang dan SMP Katolik Mardi Wiyata Malang ?

### **C. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### 1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian diatas maka, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh Kompensasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan terhadap Kepuasan Kerja (Y) Karyawan pada SMP Katolik Frateran Celaket 21 Malang dan SMP Katolik Mardi Wiyata Malang.
- b. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh Kompensasi (X1) secara parsial terhadap Kepuasan Kerja (Y) Karyawan pada SMP Katolik Frateran Celaket 21 Malang dan SMP Katolik Mardi Wiyata Malang.
- c. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh Lingkungan Kerja (X2) secara parsial terhadap Kepuasan Kerja (Y) Karyawan pada SMP Katolik Frateran Celaket 21 Malang dan SMP Katolik Mardi Wiyata Malang.

## 2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada banyak pihak yang bersangkutan antara lain :

### a. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat bermanfaat bagi peneliti sebagai ilmu yang baru serta dapat menjadi bahan pembelajaran mengenai pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

### b. Bagi Pihak Sekolah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi SMP Katolik Frateran Celaket 21 Malang dan SMP Katolik Mardi Wiyata Malang sebagai bahan evaluasi terkait kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada SMP Katolik Frateran Celaket 21 Malang dan SMP Katolik Mardi Wiyata Malang.

### c. Bagi Universitas

Penelitian ini dapat bermanfaat bagi Universitas sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.

