

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Di era perkembangan teknologi seperti sekarang ini, masyarakat banyak yang mengerti dan memanfaatkan teknologi dalam kegiatan sehari-hari, Perkembangan sistem informasi di seluruh dunia telah membuat hidup manusia semakin lebih mudah. Terutama sejak diciptakannya internet, komunikasi menjadi semakin tidak terbatas dan tanpa hambatan, baik hambatan geografis ataupun hambatan waktu. Kita dapat berkomunikasi dengan keluarga/teman/rekan bisnis yang berada di belahan dunia lain secara langsung melalui jaringan internet. Manfaat perkembangan sistem informasi ini sangat menguntungkan banyak pihak terutama perusahaan ataupun bidang usaha, sehingga sekarang ini banyak perusahaan yang menggunakan sistem informasi untuk menunjang aktifitas perusahaannya. Sistem informasi sendiri dapat mempermudah untuk manajemen aktifitas perusahaan, khususnya sistem informasi yang berbasis web.

Sumber daya manusia salah satunya juga merupakan jantung kehidupan organisasi atau perusahaan. Karyawan atau karyawan sebagai penggerak motor primer kegiatan perusahaan yang menjadikan berhasil atau gagal dalam menjalankan visi, misi, dan tujuannya (firmanda, 2019) Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting bagi keberhasilan suatu perusahaan baik perusahaan berskala besar maupun kecil. Meskipun disetiap perusahaan memiliki mesin di dalamnya untuk menunjang operasional, tetapi peran SDM sendiri tidaklah

kurang, justru tanpa adanya SDM kegiatan operasional disebuah perusahaan tidak akan sesuai dengan yang diinginkan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa keberadaan sumber daya manusia dalam perusahaan memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap kemajuan atau kemunduran perusahaan tersebut.

Didalam praktiknya, perusahaan sering melupakan adanya sumber daya manusia sebagai aset bergerak sebuah perusahaan. Untuk menjadikan perusahaan berkembang maka faktor yang harus diperhatikan didalamnya adalah kepuasan kerja atau kepuasan karyawan adalah ukuran dari tingkat kepuasan pekerja dengan jenis pekerjaan mereka yang biasanya berkaitan dengan sifat dari tugas pekerjaannya.

Kepuasan kerja sendiri dapat berbeda-beda sesuai dengan penilaian karyawan disebuah perusahaan. Dengan kata lain, kepuasan kerja dapat diartikan sebagai keadaan emosi yang menyenangkan pada pekerjaan. Kepuasan kerja juga memiliki hubungan yang sangat erat dengan kinerja karyawan sendiri, Ketika karyawan merasakan puas dalam pekerjaannya, mereka akan cenderung lebih peduli dengan kualitas pekerjaan mereka dan lebih berkomitmen pada organisasi serta memiliki tingkat retensi yang lebih tinggi, secara umum akan membuat karyawan lebih produktif.

Kepuasan kerja merupakan perasaan kepuasan yang dialami pegawai dalam bekerja, Kepuasan kerja memperoleh perhatian dari berbagai kalangan karena berhubungan dengan kondisi karyawan dan organisasi. Kepuasan menunjukkan hasil pengalaman kerja dan tingkat kekecewaan tinggi yang membantu menunjukkan masalah organisasi yang memerlukan perhatian.

Kekecewaan kerja berkaitan erat dengan absen, pergantian (pegawai) dan masalah kesehatan fisik dan mental. Lebih dari itu, ketika pekerja tidak puas dengan pekerjaannya, keterlibatan kerja menjadi berkurang, komitmen pada organisasi rendah, suasana sangat negatif, dan serangkaian akibat negatif akan muncul. Karyawan yang tidak puas bisa terlibat dalam kemerosotan psikologi, kemerosotan fisik (tidak masuk tanpa alasan, pulang lebih awal, istirahat yang lama, atau kelambatan kerja), atau tindakan agresi yang berlebihan dan pembalasan terhadap kesalahan yang terjadi (mangkunegara, 2009).

Banyak permasalahan yang muncul mengenai sumber daya manusia, dan salah satu masalah yang terjadi saat ini di Indonesia yaitu adanya Bonus Demografi. Bonus Demografi merupakan suatu keadaan dimana penduduk yang masuk kedalam usia produktif jumlahnya lebih banyak dibandingkan dengan penduduk usia tidak produktif. Bonus Demografi sendiri dianggap hanya terjadi satu kali disetiap negara, jadi seharusnya dimanfaatkan agar dapat meningkatkan perekonomian negara seperti halnya negara yang telah berhasil dan terbukti memanfaatkan bonus demografi dengan maksimal contohnya Malaysia, Korea Selatan, Jepang dan masih banyak lagi. Salah satu manfaat yang diberikan oleh bonus demografi adalah bisa mengubah tingkat perekonomian disebuah negara, dari negara berkembang menjadi negara maju.

Selain memberikan keuntungan dan kesempatan bagi negara berkembang untuk menjadi negara maju dan juga jumlah usia tidak produktif akan ditanggung oleh usia produktif, namun kenyataannya bonus demografi juga bisa menjadi bahaya dan ancaman bagi sebuah negara jika tidak dipersiapkan dengan baik.

Salah satu dampak buruknya adalah peningkatan, jumlah pengangguran akibat tingkat persaingan yang tinggi dan kualitas penduduk yang rendah. Dampak tersebut akan memberikan efek terhadap sector industry dibagian SDM sendiri sebagai factor penting penunjang bagi perusahaan. Dan Salah satu perusahaan besar yang dimiliki pemerintah RI adalah PT Semen Indonesia, factor penting SDM bagi PT Semen Indonesia sendiri adalah kepuasan kerja, karena dengan membentuk struktur organisasi yang baik akan berdampak langsung bagi perusahaan.

SMIF (Semen Indonesia Foundation) untuk selanjutnya disebut SMIF adalah Yayasan yang disahkan berdasarkan Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor : C-989.HT.01.02.TH 2006 tanggal 12 Mei 2006, Pada tanggal 22 Januari 2015 berdasarkan keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor : AHU-12.AH.01.05.Tahun 2015, tentang persetujuan atas perubahan pasal 1 : (nama) Anggaran Dasar Yayasan : Yayasan Semen Indonesia atau dalam bahasa Inggris disebut Semen Indonesia Foundation disingkat SMIF (NPWP : 02.529.405.9-512.000), sesuai maksud dan tujuan di bidang sosial, keagamaan, pendidikan, dan kemanusiaan dalam pelaksanaan pertanggungjawaban sosial perusahaan (Corporate Social Responsibility) atau biasa disebut CSR dari PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk. Adapun kegiatan Semen Indonesia Foundation sesuai dengan Anggaran Dasar adalah sebagai berikut : Menyelenggarakan layanan pendidikan pada jalur formal, non formal, dan informal pada setiap jenjang dan jenis pendidikan, yang berakar pada nilai-nilai agama, kebudayaan nasional Indonesia, dan tanggap terhadap tuntutan perubahan zaman, Mengembangkan kesadaran lingkungan hidup, sehingga

masyarakat dapat lebih memahami prinsip-prinsip ekologi dalam kehidupan bersama, Mengelola rumah sakit, poliklinik, laboratorium, pembinaan olah raga dan kesenian serta penelitian di bidang ilmu pengetahuan, dalam meningkatkan kesadaran untuk mencapai taraf kehidupan yang sehat dan cerdas, Mengelola amal zakat, infaq, dan sedekah, Mengelola bantuan kepada korban bencana alam, fakir miskin, dan pengelolaan makam.

Kepuasan kerja karyawan menurut Robbins (wibowo, 2007) didefinisikan sebagai sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja karyawan sebagai suatu komponen dari kecenderungan karier terhadap kesempatan yang ada dalam perusahaan menurut (claude dan garboua, 2004) . Kepuasan kerja karyawan yang mulai meningkat menyebabkan menurunnya niat keluar karyawan yang akan berdampak pada setiap kinerja individu di suatu perusahaan. Berikut data rekapitulasi kepuasan kerja karyawan di Semen Indonesia Foundation.

REKAPITULASI KINERJA SEMEN INDONESIA FOUNDATION PEGAWAI AKTIF								
No	UNIT	% Ketercapaian			PERFORMANCE			
		Pagu	IAPS	IBPS	Pagu	IAPS	IBPS	TOTAL
1	SMIF	73,8%	96,9%	96,7%	36,9%	29,1%	19,3%	85,3%

Sumber : Divisi SDM

Gambar 1.1
Rekapitulasi Kinerja Karyawan Semen Indonesia

Berdasarkan Gambar 1.1 di atas kepuasan kerja karyawan di tunjukkan dengan kinerja karyawan, kinerja karyawan karyawan Semen Indonesia Foundation

dari data rekapitulasi menunjukkan sudah bagus karena total dari *performance* 85,3%.

Wexley dan Yukl dalam (waridin dan masrukhin, 2006), mengatakan kepuasan kerja sangat berkaitan erat antara sikap pegawai terhadap berbagai faktor dalam pekerjaan, antara lain situasi kerja, pengaruh sosial dalam kerja, imbalan dan kepemimpinan serta faktor lain. Sementara itu faktor lain yang akan menjadi tolak ukur penelitian mengenai kepuasan kerja antara lain: Komitmen organisasi, Lingkungan kerja, Kompensasi, dan Financial Performance. (robbins, 2006) menyatakan bahwa karyawan yang puas akan mampu meningkatkan kepuasan dan kesetiaan pelanggan. Hal ini terjadi karena dalam organisasi jasa, kesetiaan dan ketidaksetiaan pelanggan sangat tergantung pada cara karyawan berhubungan dengan pelanggan. (Ivancevich, n.d.), menyebutkan bahwa kepuasan karyawan tidak secara otomatis dapat meningkatkan produktivitas, walaupun ketidakpuasan karyawan cenderung menurunkan produktivitas, lebih sering mangkir dan menghasilkan kualitas lebih rendah dari pada karyawan yang puas.

Menurut (Mathis and Jackson, 2006) dikatakan bahwa ada beberapa komponen yang mempengaruhi karyawan dalam memutuskan apakah akan bertahan atau meninggalkan perusahaan. Komponen tersebut adalah sebagai berikut : Komponen organisasional, hal yang menyangkut strategi perusahaan dalam MSDM dan keamanan kerja karyawan (*job security*), Hubungan karyawan, meliputi perlakuan yang adil dan hubungan antar rekan kerja, Peluang karier, meliputi perencanaan karier, Penghargaan, meliputi gaji, tunjangan dan bonus (kompensasi), Rancangan tugas dan pekerjaan, kondisi kerja dan tanggung jawab kerja. Selain faktor gaji,

faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja disebuah perusahaan.

Menurut (Taiwo, 2010) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu, kejadian, orang-orang dan lainnya yang mempengaruhi cara orang-orang bekerja. Lingkungan kerja merupakan kumpulan dari faktor yang bersifat sifat maupun non fisik, dimana keduanya mempengaruhi terhadap cara karyawan bekerja. Lingkungan fisik adalah semua keadaan yang berada di sekitar tempat kerja yang berbentuk fisik, dimana lingkungan fisik tersebut dapat mempengaruhi karyawan secara langsung maupun tidak langsung.

Lingkungan Kerja adalah proses kerja dimana lingkungan saling berinteraksi menurut pola tertentu, dia masing-masing memiliki karakteristik dan atau nilai-nilai tertentu mengenai organisasi yang tidak akan lepas dari pada lingkungan dimana organisasi itu berada, dan manusia yang merupakan sentrum segalanya. Lingkungan Kerja merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan karena Lingkungan Kerja merupakan tempat dimana karyawan bekerja dan melakukan aktivitas setiap harinya.. Berikut data lingkungan kerja yang didapat peneliti dari Divisi SDM Semen Indonesia Foundation.

SEMEN INDONESIA FOUNDATION		Data Responden Lingkungan Kerja		
		Semen Indonesia Foundation		
No	Nama Fasilitas	Respon Karyawan		
1	Pencahayaayan		Sesuai	
2	Pewarnaan		Sesuai	
3	Tempat Parkir	Ada		
4	Tata Ruang		Sesuai	
5	Fasilitas			
6	a. Komputer	Ada		
7	b. Printer	Ada		
8	c. Wifi	Ada		
9	d. AC	Ada		
10	e. Telepon	Ada		
11	f. Alat-Alat Kantor	Ada		

12	g. Mesin Fotocopy	Ada		
13	Keamanan	Ada		
14	Ventilasi Udara	Ada		
15	Kendaraan Kantor	Tidak Ada		
16	Toilet	Ada		
17	Musholla	Ada	Cukup	
18	Perbaikan Fasilitas	Ada		
19	Kebersihan		Cukup	
20	Kebisingan			Bagus
21	Kantin	Tidak Ada		

Sumber : Divisi SDM

Gambar 1.2 Lingkungan Kerja Semen Indonesia

Berdasarkan gambar 1.2 lingkungan kerja fisik berupa fasilitas-fasilitas yang di sediakan Semen Indonesia Foundation untuk para karyawannya sudah sangat lengkap dan terjamin. Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah *Financial Performance*.

Menurut (Dewi dan Candradewi, 2018) berpendapat bahwa financial performance adalah pencapaian yang didapatkan oleh suatu perusahaan dalam suatu periode tertentu yang digambarkan oleh kondisi kesehatan laporan keuangannya. Menurut (Malik dan Nadeem, 2014) financial performance merupakan suatu analisis laporan posisi keuangan perusahaan dalam periode tertentu, untuk mengetahui seberapa efisien dan efektif suatu perusahaan dalam menghasilkan pendapatan.

Untuk mengukur kinerja keuangan kita bisa menggunakan analisis rasio. Analisis rasio keuangan merupakan instrument analisis prestasi perusahaan yang menjelaskan berbagai hubungan dan indikator keuangan, yang ditunjukan untuk menunjukkan perubahan dalam kondisi keuangan atau prestasi operasi di masa lalu dan membantu menggambarkan perubahan tersebut. Kinerja keuangan perusahaan umumnya menggunakan analisis liquiditas, solvabilitas, rentabilitas Penilaian

kinerja keuangan suatu perusahaan merupakan salah satu cara yang dapat dilakukan oleh manajemen agar dapat memenuhi kewajiban terhadap para pihak yang berkepentingan, khususnya pemegang saham serta untuk menilai pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Penelitian terdahulu telah menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Menurut (Robbins, 1996) menyatakan bahwa mayoritas karyawan lebih menyukai lingkungan kerja fisik yang bersih, nyaman, dan didukung dengan peralatan modern. Menurut (Andriany, 2019) Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Menurut (Putra et al., 2021) Kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif terhadap indikator kinerja keuangan (ROA).

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan teori, dan data yang di temukan penelitian terdahulu serta berdasarkan latar belakang masalah yang di kemukakan peneliti di atas, ada enam pertanyaan yang di rumuskan pada permasalahan penelitian ini :

1. Apakah terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Semen Indonesia Foundation?
2. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Semen Indonesia Foundation?
3. Apakah terdapat pengaruh *financial performance* terhadap kepuasan kerja karyawan pada Semen Indonesia Foundation?

4. Apakah kompensasi dapat memoderasi hubungan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pada Semen Indonesia Foundation?
5. Apakah kompensasi dapat memoderasi hubungan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada Semen Indonesia Foundation?
6. Apakah kompensasi dapat memoderasi hubungan Financial Performance terhadap kepuasan kerja pada Semen Indonesia Foundation.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan dari latar belakang dan rumusan masalah yang telah di jelaskan oleh peneliti, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Semen Indonesia Foundation
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Semen Indonesia Foundation
3. Untuk menganalisis *financial performance* terhadap kepuasan kerja karyawan pada Semen Indonesia Foundation
4. Untuk menganalisis kompensasi memoderasi hubungan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pada Semen Indonesia Foundation?
5. Untuk menganalisis kompensasi memoderasi hubungan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada Semen Indonesia Foundation?
6. Untuk menganalisis kompensasi memoderasi hubungan Financial Performance terhadap kepuasan kerja pada Semen Indonesia Foundation?

1.4 Manfaat Penelitian

Dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan, wawasan, dan pengalaman bagi penulis, dapat memberikan kontribusi pengembangan terhadap literatur-literatur maupun penelitian di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, dan dapat memperkuat penelitian terdahulu.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan wawasan, kritik, dan saran untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan, khususnya dalam menghadapi masalah *kepuasan kerja* karyawan.

1.5 Sistematika Penelitian

Sistematika penulisan ini bertujuan untuk memaparkan susunan penulisan dalam penelitian ini sehingga alur dan isi penelitian dapat dipahami dan dapat menjadi referensi untuk penelitian yang akan datang.

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini menjelaskan mengapa penelitian ini dilakukan dan dapat menjadi referensi untuk penelitian yang akan datang.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini menjelaskan teori dasar yang mendukung penelitian ini, yaitu Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, Financial Performance, dan Kompensasi.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan metode penelitian yang dilakukan, mulai dari desain penelitian, operasional variabel dan pengukuran, populasi dan sampel penelitian, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data yang digunakan, rancangan uji hipotesis serta jadwal penelitian.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PENELITIAN

Merupakan bagian yang menjelaskan tentang deskripsi objek penelitian, analisis data, dan interpretasi hasil sesuai dengan teknik yang digunakan dalam penelitian ini.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Merupakan bagian terakhir dalam penelitian yang menjelaskan tentang kesimpulan yang berisi penyajian secara singkat, keterbatasan penelitian dan saran .