

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Salah satu faktor yang krusial bagi perusahaan dan tidak dapat dipisahkan yaitu Sumber Daya Manusia (SDM) karena hal tersebut memegang peranan penting guna mewujudkan visi, misi, dan tujuan yang telah ditetapkan, akankah mengalami keberhasilan atau kegagalan. Selain itu, SDM dapat menciptakan efektivitas, efisiensi, dan produktivitas.² Sumber Daya Manusia harus dikelola dan dioptimalkan dengan baik supaya dapat menghasilkan kinerja yang maksimal serta dijadikan sebagai keunggulan bersaing bagi suatu perusahaan.³

Untuk mengatasi permasalahan jika terjadi kegagalan, perusahaan harus memperhatikan faktor sumber daya manusia seperti dengan memperhatikan kinerja karyawan. Mok Er dan Rahman menyatakan bahwa keberhasilan suatu organisasi tergantung pada peran manusia yang berpartisipasi di dalamnya, karena manusia merupakan sumber daya yang potensial dan sumber kekuatan untuk menggerakkan roda aktivitas organisasi.⁴ Jika sumber daya manusia sudah terpenuhi maka kinerja

²Veithzal Rivai Zainal, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. (Jakarta: Rajawali Press, 2015), hal. 5

³Sri Nurwati, *Determinasi Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai: Kompensasi dan Lingkungan Kerja (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia)*. (Tangerang: JIHHP, 2021), Vol. 1, No. 2

⁴Luqman Van Mok Er & Danial Rahman, *Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bone (Analisis Komparatif berdasarkan Gender)*, *Jurnal Manajemen Pendidikan*, Vol. 14 No. 2 (2019), hal. 137-143

karyawan akan meningkat. Kinerja karyawan yang meningkat menunjukkan bahwa perusahaan mempunyai tingkat kinerja yang bagus dalam mengembangkan dan membangun sumber daya manusianya.

Salah satu faktor yang bisa meningkatkan kinerja sumber daya manusia yaitu kepuasan kerja. Kepuasan kerja timbul dari situasi kerja yang terdapat pada suatu perusahaan.⁵ Kepuasan kerja menurut Mangkunegara yaitu suatu perasaan yang menyokong atau tidak pada diri karyawan yang berkaitan dengan pekerjaan maupun dengan kondisi dirinya.⁶ Seseorang dengan kepuasan kerja tinggi cenderung mempunyai sikap yang positif terhadap pekerjaannya sementara seseorang yang tidak puas cenderung mempunyai sikap yang negatif terhadap pekerjaannya. Jika karyawan mempunyai tingkat kepuasan yang tinggi, maka karyawan tersebut akan semakin loyal kepada perusahaan, dan sebaliknya jika tingkat kepuasan karyawan rendah maka mereka akan memandang pekerjaannya sebagai pekerjaan yang membosankan.

Kepuasan kerja karyawan sangatlah penting bagi perusahaan karena hal tersebut merupakan faktor yang menonjol dalam menentukan berhasil atau tidaknya kegiatan dalam perusahaan. Perusahaan harus memberikan suatu dorongan yang dapat memberikan kesadaran karyawan untuk bekerja sesuai dengan yang perusahaan inginkan supaya karyawan tersebut merasa puas sehingga tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan dapat terwujud. Sangat

⁵Mukti Wibowo, et. all., *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang)*. (Jurnal Administrasi Bisnis: Malang, 2014), Vol. 16, No. 1, hal. 2

⁶Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2004), hal 117

penting bagi perusahaan untuk memperhatikan kepuasan kerja karyawan dengan mengkaji ulang aspek-aspek yang berkaitan dengan kepuasan kerja. Menurut Herzberg dalam Busro ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya faktor psikologi, faktor sosial, faktor fisik, dan faktor finansial.⁷ Adapun yang menjadi faktor-faktor kepuasan kerja karyawan yang dipertimbangkan peneliti adalah *reward* dan lingkungan kerja. Dua hal tersebut merupakan faktor yang memegang peranan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja.

Salah satu konsep manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk memotivasi karyawan guna meningkatkan prestasi dan kepuasan kerja yaitu *reward*. Menurut Busro, *reward* merupakan suatu bentuk hadiah yang sifatnya mendorong atau memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja yang telah ditentukan dan diwujudkan dalam bentuk finansial dan non-finansial.⁸ Pemberian *reward* dari perusahaan sangat berperan guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan, karena pada dasarnya karyawan mempunyai keinginan untuk memperoleh pengakuan atas hasil kerjanya. Perhatian dari perusahaan mempunyai peranan yang sangat besar bagi karyawan, karena mereka akan merasa dihargai juga diapresiasi sehingga kinerja karyawan akan semakin baik dan diharapkan karyawan akan semakin loyal kepada tempat ia bekerja.

⁷Muhammad Busro, *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Prenadamedia Group, 2018), hal. 110-111

⁸*Ibid.*, hal. 319

Sistem *reward* yang dikelola dengan baik dapat memberikan kualitas yang baik dalam hal kepuasan kerja. Jika perusahaan tidak mempunyai sistem *reward* yang baik maka akan berakibat pada moral karyawan yang rendah, kinerja karyawan yang menurun dan tidak produktif, serta dapat menyebabkan tingkat *turnover* yang tinggi pada karyawan.⁹ Maka dari itu, perusahaan harus memberikan *reward* yang layak agar karyawan merasa puas sehingga perilaku kerja dapat meningkat dan target yang telah ditentukan akan tercapai. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Ephivania, dkk menyatakan bahwa *reward* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja atau dapat diartikan bahwa jika *reward* yang diberikan mengalami kenaikan maka kepuasan kerja karyawan juga akan mengalami peningkatan.¹⁰

Program *reward* yang diberikan oleh suatu perusahaan salah satunya yaitu umroh. Umroh juga biasa disebut dengan haji kecil, umroh sendiri terdiri dari serangkaian ritual seperti tawaf, sa'i, dan tahallul. Program umroh merupakan program yang sangat islami karena memberikan dukungan kepada karyawan untuk melaksanakan ajaran agama, apalagi jika dilihat dari kemampuan karyawan yang mungkin masih sangat kecil untuk mengumpulkan dana agar bisa pergi umroh, karena gaji yang mereka terima mungkin hanya cukup untuk kebutuhan rumah tangga sehari-hari. Perusahaan yang memberikan program

⁹Nurul Asyiqin Noorazem, dkk, *The Effects of Reward System on Employees Performance*. (Malaysia: Jurnal Intelek, 2021), Vol. 16, No. 1, hal. 42

¹⁰Ephivania Eunike, et. all., *Pengaruh Reward terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PDAM Tirta Lontar Kabupaten Kupang*. (Kupang: *Journal of Management SME's*, 2020), Vol. 11, No. 1

reward berupa umroh bagi karyawannya adalah perusahaan Mayangkara Group.

Mayangkara Group merupakan sebuah perusahaan jasa yang bekerja sama dengan PT. Pertamina yang bergerak di pangkalan minyak (SPBU) dan pangkalan gas elpiji. Perusahaan ini sudah berdiri sejak tahun 1980-an yang dimiliki oleh keluarga besar H. Hariyanto. Perusahaan Mayangkara Group sudah cukup terkenal di kalangan masyarakat umum dan konsumen baik di bidang SPBU, distributor / agen gas LPG, serta radio. Saat ini unit usaha yang telah dijalankan totalnya kurang lebih 38 dan tersebar di berbagai wilayah seperti Blitar, Tulungagung, Nganjuk, Kediri, dll. Unit usaha yang dimiliki meliputi SPBU, radio, *retester*, SPBE, bengkel, LPG, dan Mayangkara *Foundation*. Adapun karyawan Mayangkara Group kurang lebih berjumlah 2.000 karyawan yang tersebar pada beberapa unit usaha.

Perusahaan ini telah mengimplementasikan Manajemen Sumber Daya Manusia yang mengutamakan faktor religius salah satunya dalam hal kompensasi. Mayangkara Group memberikan gaji karyawan yang sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan memberikan *reward* kepada karyawan. Beberapa hal tersebut dilakukan agar Manajemen Sumber Daya Manusia pada perusahaan ini dapat berjalan dengan baik serta tujuan perusahaan dapat tercapai. Mayangkara Group yang sudah menerapkan sistem *reward* berupa gaji, bonus, tunjangan, serta pelatihan bagi karyawan. Adapun salah satu program yang telah diberikan yaitu program umroh bagi karyawan yang telah memenuhi syarat dan kriteria tertentu yang sudah ditetapkan oleh

perusahaan. Karyawan yang memperoleh *reward* umroh yaitu karyawan yang telah melaksanakan kegiatan wajib perusahaan seperti mengaji, *qiyamul lail*, dan mendengarkan tausiyah. Mayangkara Group rutin memberangkatkan umroh untuk karyawannya yakni 2 kali dalam setahun. Adanya *reward* umroh menjadi suatu strategi dalam hal penyampaian nilai-nilai ajaran agama Islam kepada karyawannya demi mewujudkan tatanan kehidupan yang islami dan diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Selain *reward*, terdapat faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu lingkungan kerja. Pandi Afandi mendefinisikan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya.¹¹ Karyawan sangat membutuhkan lingkungan kerja yang bersih, baik, yang dapat menunjang kenyamanan serta keamanan pribadi mereka. Lingkungan kerja yang kondusif dapat membuat karyawan untuk bekerja lebih optimal.

Lingkungan kerja mempunyai peranan yang penting untuk menciptakan serta meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Adanya lingkungan kerja yang baik akan berpengaruh secara langsung terhadap produktivitas karyawan, jika lingkungan kerja buruk maka produktivitas karyawan akan menurun karena karyawan akan merasa terganggu dan tidak nyaman dalam melakukan

¹¹Pandi Afandi, *Concept & Indicator Human...*, hal. 51

pekerjaannya.¹² Karyawan sangat memperhatikan lingkungan kerja baik untuk alasan kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan tugasnya.

Kepuasan kerja karyawan bersifat dinamis, yang mana bisa berubah kapan saja.¹³ Oleh karena itu, perusahaan diharuskan untuk terus dapat berinovasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman. Lingkungan kerja dalam hal ini mencakup lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja mempunyai hubungan yang positif dengan kepuasan kerja karyawan sebagaimana penelitian yang telah dilakukan oleh Ade Irma, dkk yang mengambil objek penelitian di Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Bima.¹⁴

Perusahaan Mayangkara Group mempunyai beberapa unit kerja seperti PT. Rama Manggala Gas yang merupakan SPBE, PT. Rama Manggala Gas Inti yang merupakan *retester* tabung gas, dan bengkel. PT. RMG dan bengkel sendiri berada pada satu lokasi yang sama yaitu berada di Jl. Imam Bonjol, Sananwetan, Kota Blitar. Sedangkan PT. RMGI berada di Jl. Ir. Soekarno, Kepanjenkidul, Kota Blitar. Fasilitas yang terdapat pada tiga unit tersebut juga hampir sama. Selain itu, ke tiga unit tersebut juga hampir mempunyai kegiatan dan budaya yang sama.

Perusahaan harus terus memperhatikan pemeliharaan dan pengembangan sumber daya manusia. Karena jika karyawan tidak memperoleh *reward* dan

¹²Adveni Aoliso dan Hans Leom, *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT, Taspen (Persero) Kantor Cabang Kupang*. (Kupang: BISMANN, 2018), Vol. 3, No. 1, hal. 9

¹³*Ibid.*, hal. 10

¹⁴Ade Irma dan Muhammad Yusuf, *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai*. (Bima: Jurnal Manajemen, 2020), Vol. 12, No. 2

lingkungan kerja yang baik dari pekerjaannya, maka kepuasan kerja akan menurun sehingga sulit untuk melakukan perubahan penting.

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah disampaikan, bahwa kepuasan kerja dapat timbul karena beberapa faktor seperti *reward* dan lingkungan kerja. Kedua hal tersebut sangat penting untuk diperhatikan karena dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Maka dari itu peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Reward* dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Perusahaan Mayangkara Group”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dijelaskan di atas, dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. *Reward* yang telah diberikan oleh perusahaan apakah sesuai dengan nilai pengorbanan yang diberikan karyawan baik dari segi waktu maupun pikiran dan apakah memberikan kepuasan kepada karyawan.
2. Lingkungan kerja yang diciptakan pada tiga lini Perusahaan Mayangkara Group apakah sudah memenuhi kebutuhan karyawan dalam kegiatan bekerja sehingga berdampak pada kepuasan kerja karyawan.

C. Rumusan Masalah

Atas dasar latar belakang, maka disusun rumusan masalah secara spesifik sebagai berikut:

1. Apakah *reward* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perusahaan Mayangkara Group?

2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perusahaan Mayangkara Group?
3. Apakah secara bersama-sama *reward* dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perusahaan Mayangkara Group?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka disusun tujuan penelitian secara spesifik sebagai berikut:

1. Untuk menguji pengaruh *reward* terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perusahaan Mayangkara Group.
2. Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perusahaan Mayangkara Group.
3. Untuk menguji secara bersama-sama pengaruh *reward* dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perusahaan Mayangkara Group.

E. Kegunaan Penelitian

Adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat di berbagai aspek yang terkait di dalam penelitian ini, adapun manfaat yang akan diberikan kepada 2 aspek yakni sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi, pengetahuan, serta wawasan menyangkut hal-hal yang berkaitan dengan pengaruh *reward*, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja karyawan.

2. Secara Praktis

a. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan referensi perpustakaan kampus yang bermanfaat bagi mahasiswa dalam menyelesaikan tugas yang berkaitan dengan materi *reward*, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja karyawan.

b. Bagi peneliti

Diharapkan penelitian ini bermanfaat untuk mengaplikasikan ilmu yang sudah dipelajari dalam perkuliahan serta menambah wawasan dan pengetahuan mengenai pengaruh *reward* dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perusahaan Mayangkara Group.

c. Bagi perusahaan

Penelitian ini memberikan wawasan baru dan teori tentang *reward* dan lingkungan kerja yang dapat dijadikan masukan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan Perusahaan Mayangkara Group.

d. Bagi peneliti lanjutan

Hasil penelitian yang diperoleh dapat menjadi acuan bagi peneliti selanjutnya dalam membahas masalah yang sama.

F. Ruang Lingkup dan Pembatasan Masalah

1. Ruang Lingkup

Ruang lingkup penelitian ini meliputi dua variabel, yaitu variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).

- a. Variabel bebas (X) dalam penelitian ini yaitu *reward* (X_1) dan lingkungan kerja (X_2).
 - b. Variabel terikat (Y) dalam penelitian ini yaitu kepuasan kerja karyawan.
2. Keterbatasan Masalah

Mengingat adanya keterbatasan waktu dan biaya, maka dalam penelitian ini hanya dibatasi pada *reward* dan lingkungan kerja yang mempengaruhi kepuasan kerja, sehingga tidak dapat membahas keseluruhan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

G. Penegasan Istilah

1. Penegasan Konseptual

- a. *Reward*

Reward merupakan suatu bentuk hadiah yang sifatnya mendorong atau memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja yang telah ditentukan dan diwujudkan dalam bentuk finansial dan non-finansial.¹⁵

- b. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya misal dengan adanya AC, penerangan yang memadai, dan sebagainya.¹⁶

¹⁵Muhammad Busro, *Teori-teori Manajemen...*, hal. 319

¹⁶Pandi Afandi, *Concept & Indicator Human...*, hal. 51

c. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang menyokong atau tidak pada diri karyawan yang berkaitan dengan pekerjaan maupun dengan kondisi dirinya.¹⁷

2. Penegasan Operasional

a. *Reward*

Reward merupakan bentuk apresiasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas prestasinya dan diberikan sebagai upaya untuk meningkatkan motivasi karyawan. Indikator *reward* diantaranya gaji dan bonus, kesejahteraan, pengembangan karir, serta penghargaan psikologis dan sosial.¹⁸

b. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan berpengaruh terhadap pelaksanaan pekerjaan. Indikator lingkungan kerja diantaranya pelayanan kerja, kondisi kerja, dan hubungan karyawan.¹⁹

c. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan respon yang diberikan oleh individu mengenai pekerjaan yang telah dilakukan, bisa respon positif maupun

¹⁷Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya...*, hal 117

¹⁸Mahmudi, *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. (Yogyakarta: YKPN, 2015), hal. 179

¹⁹Pandi Afandi, *Concept & Indicator Human...*, hal. 55

tidak. Indikator kepuasan kerja diantaranya pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, rekan kerja, dan kondisi pekerjaan.²⁰

H. Sistematika Penulisan Skripsi

Untuk mempermudah pemahaman mengenai penulisan skripsi, maka dari itu peneliti membuat sistematika penulisan sesuai dengan buku pedoman skripsi sebagai berikut:

1. Bagian Awal

Pada bagian awal penulisan skripsi terdiri atas halaman depan, halaman judul, halaman persetujuan, motto, persembahan, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar, daftar lampiran, dan abstrak.

2. Bagian Utama

Bagian utama dalam penulisan skripsi sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi alasan pengambilan judul, deskripsi masalah yang akan dibahas yang terdiri dari: latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, ruang lingkup dan keterbatasan penelitian, penegasan istilah, dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini berisi mengenai teori-teori yang akan dibahas, terdiri dari: kerangka teori, penelitian terdahulu yang relevan, kerangka konseptual, dan hipotesis penelitian.

²⁰Fred Luthans, *Organizational Behavior An Evidence-Based Approach*, (Singapore: Mc Graw Hill, 2011), hal. 142-143

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini membahas mengenai mekanisme pengambilan data dan analisis data yang terdiri dari: pendekatan dan jenis penelitian; populasi, *sampling*, dan sampel penelitian; sumber data, variabel dan skala pengukuran; teknik pengumpulan data dan instrumen penelitian; serta analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN

Bab ini membahas mengenai hasil penelitian yang telah dilakukan terdiri dari deskripsi data dan pengujian hipotesis.

BAB V PEMBAHASAN

Bab ini membahas mengenai mekanisme pengambilan data dan analisis data yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya.

BAB VI PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dari hasil pembahasan penelitian dan saran.

3. Bagian Akhir

Bagian akhir penulisan skripsi terdiri dari daftar pustaka, lampiran, surat pernyataan keaslian skripsi, dan daftar riwayat hidup.