

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam dunia industri saat ini, perusahaan dituntut untuk tidak hanya fokus pada aspek produksi dan pemasaran, tetapi juga pada pengelolaan sumber daya manusia sebagai faktor kunci keberhasilan organisasi. Salah satu isu krusial dalam manajemen sumber daya manusia saat ini merupakan tingkat kepuasan kerja karyawan, yang menjadi indikator penting dalam menilai kualitas hubungan industrial di tempat kerja. Di berbagai sektor industri di Indonesia, mulai dari manufaktur hingga jasa, keluhan karyawan terhadap kondisi kerja yang tidak ideal, seperti lingkungan kerja fisik yang tidak ergonomis dan ketidakadilan dalam sistem kompensasi, masih menjadi fenomena umum yang sering kali memicu tingginya angka turnover, absensi, serta penurunan produktivitas kerja.

Kepuasan kerja menjadi salah satu elemen fundamental dalam pengelolaan sumber daya manusia yang memegang peranan penting dalam menciptakan lingkungan kerja fisik yang produktif dan harmonis. Konsep ini mengacu pada perasaan positif yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya, yang tercermin dalam tingkat komitmen, motivasi, serta loyalitas terhadap organisasi (1). Dalam berbagai sektor industri, termasuk manufaktur pakan ternak, tingkat kepuasan kerja menjadi cerminan dari seberapa baik organisasi memperhatikan kesejahteraan fisik, emosional, dan psikologis karyawan. Oleh karena itu, memahami dan meningkatkan kepuasan kerja merupakan langkah strategis untuk menjaga keberlanjutan operasional perusahaan.

Peran strategis kepuasan kerja sebagai variabel psikologis karyawan telah banyak dibuktikan dalam berbagai penelitian terdahulu. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi terbukti memiliki korelasi positif dengan peningkatan produktivitas, loyalitas, serta penurunan tingkat stres dan burnout di tempat kerja (2). Selain itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa

organisasi yang mampu menciptakan lingkungan kerja fisik yang mendukung serta menerapkan sistem kompensasi yang adil akan memperoleh manfaat berupa peningkatan motivasi intrinsik dan penguatan hubungan jangka panjang dengan karyawan (3). Temuan-temuan ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak hanya berimplikasi pada aspek individual, tetapi juga berdampak luas terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.

Berbagai faktor dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Secara umum, faktor-faktor tersebut dapat dibagi menjadi faktor intrinsik yang berkaitan dengan karakteristik pekerjaan itu sendiri seperti kebermaknaan kerja dan pengembangan diri. Adapun faktor ekstrinsik yang mencakup aspek lingkungan kerja fisik, sistem kompensasi, hubungan interpersonal, serta kejelasan peran. Merujuk pada hasil penelitian sebelumnya, ketidaknyamanan lingkungan kerja fisik dan ketidaksesuaian sistem kompensasi diidentifikasi sebagai dua faktor utama yang berkontribusi terhadap penurunan tingkat kepuasan kerja (4). Dengan demikian, perusahaan yang ingin meningkatkan tingkat kepuasan kerja perlu memberikan perhatian khusus pada faktor-faktor tersebut.

Lingkungan kerja fisik merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kesejahteraan dan kinerja karyawan. Aspek ini mencakup seluruh kondisi fisik di tempat kerja, seperti pencahayaan, suhu, kebisingan, ventilasi, serta tata letak ruang, yang dapat memengaruhi kenyamanan, kesehatan, dan efisiensi kerja. Kondisi fisik yang tidak ergonomis, suhu yang terlalu tinggi, tingkat kebisingan yang berlebihan, dan sirkulasi udara yang buruk berpotensi meningkatkan risiko stres dan kelelahan, sekaligus menurunkan kualitas interaksi sosial antarpegawai (5). Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja fisik yang kondusif menjadi langkah strategis dalam mendukung kepuasan kerja dan produktivitas karyawan.

Selain lingkungan kerja fisik, kompensasi juga menjadi faktor yang sangat penting dalam menentukan tingkat kepuasan kerja. Kompensasi yang mencakup gaji pokok, tunjangan, bonus, serta bentuk penghargaan lain

merupakan cerminan pengakuan organisasi terhadap kontribusi karyawan. Sistem kompensasi yang adil dan fleksibel tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja, tetapi juga memperkuat persepsi keadilan dan rasa memiliki karyawan terhadap organisasi (6). Kompensasi yang tidak mampu beradaptasi dengan dinamika operasional perusahaan berisiko menimbulkan frustrasi di kalangan karyawan dan menurunkan tingkat motivasi kerja (4).

Beberapa penelitian sebelumnya mengenai lingkungan kerja fisik dan kompensasi terhadap kepuasan kerja, seperti yang dilakukan (7), (8), (9) menunjukkan hasil variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Sementara itu hasil penelitian dari (10), (11) menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Adapun penelitian (12),(13), (14) menunjukkan hasil kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Namun hal ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh (15), (16) yang mengungkapkan bahwa tidak terdapat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

Lingkungan kerja fisik dan kompensasi memiliki peranan yang saling melengkapi dalam mempengaruhi kepuasan kerja. Mengenai lingkungan kerja fisik yang kurang mendukung dan sistem kompensasi yang kaku merupakan penyebab utama menurunnya tingkat kepuasan kerja di banyak industri, pernyataan ini didukung oleh penelitian (7). Dengan kata lain, pengelolaan faktor - faktor ini secara terpadu sangat penting agar perusahaan dapat menciptakan iklim kerja yang kondusif dan meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk mengintegrasikan pendekatan terhadap lingkungan kerja fisik dan kompensasi dalam strategi pengembangan sumber daya manusia. Beberapa penelitian sebelumnya mengenai lingkungan kerja fisik dan kompensasi terhadap kepuasan kerja, seperti yang dilakukan (17), (14), (8) menunjukkan lingkungan kerja fisik dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

CV Nugroho Berkah Feed merupakan salah satu perusahaan manufaktur pakan ternak yang berlokasi di Jl. Raya Tebas, Winong Wetan, Pohgading, Kecamatan Pasrepan, Kabupaten Pasuruan, Jawa Timur. Sebagai perusahaan yang beroperasi dalam bidang produksi pakan ternak, keberhasilan CV Nugroho Berkah Feed sangat bergantung pada efektivitas sistem produksi dan kinerja sumber daya manusianya. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, kepuasan kerja menjadi faktor penting yang menentukan tingkat produktivitas, loyalitas, dan stabilitas tenaga kerja di dalam perusahaan. Ketika keseimbangan tersebut tidak terpenuhi, maka akan timbul ketidakpuasan kerja yang dapat berdampak pada menurunnya motivasi, semangat kerja, hingga meningkatnya potensi konflik di tempat kerja. Fenomena ini tampak jelas pada kondisi yang terjadi di CV Nugroho Berkah Feed.

Fenomena ketidakpuasan kerja pada CV Nugroho Berkah Feed mulai terlihat sejak perusahaan menerapkan sistem kompensasi berbasis target produksi. Secara ideal, sistem ini bertujuan untuk mendorong produktivitas dan memberikan penghargaan bagi karyawan yang mampu mencapai target tertentu. Namun, dalam praktiknya, sistem ini menimbulkan permasalahan serius ketika kerusakan mesin produksi terjadi secara berulang. Kondisi tersebut menghambat kelancaran proses operasional dan menurunkan kapasitas produksi, sehingga target yang telah ditetapkan tidak dapat tercapai secara optimal. Akibatnya, nilai kompensasi atau upah yang diterima karyawan ikut menurun karena perhitungannya didasarkan pada capaian produksi.

Kondisi ini memunculkan rasa ketidakpuasan di kalangan karyawan, sebab mereka harus menanggung beban kerja tambahan akibat peralihan sistem kerja dari otomatis ke manual, tanpa adanya peningkatan kesejahteraan yang sepadan. Situasi ini menimbulkan perasaan tidak adil, yang pada akhirnya membentuk perilaku kerja yang kurang bersemangat dan menurunnya motivasi dalam menjalankan tugas. Akibatnya, muncul perilaku kerja yang pasif seperti menunda-nunda pekerjaan, bekerja dengan

tempo yang lambat, lebih sering beristirahat, kurang berinisiatif membantu rekan kerja, serta cenderung abai terhadap tanggung jawab kecil yang seharusnya segera diselesaikan. Sebagai dampak nyata dari kondisi tersebut, capaian produksi perusahaan mengalami penurunan yang cukup signifikan sebagaimana ditunjukkan pada data berikut:

Tabel 1. 1 Data produksi

Waktu Produksi	Target Produksi (Ton)		Aktual	Realisasi Produksi
	Fasilitas Produksi	Manual		
Produksi 1 (Maret)	120 ton		120 ton	100%
Produksi 2 (April)	120 ton		120 ton	100%
Produksi 3 (Mei)		120 ton	66 ton	55%
Produksi 4 (Juni)		120 ton	88 ton	73%

Sumber : CV Nugroho Berkah Feed

Dari data tersebut terlihat bahwa pada dua periode awal (Maret dan April), ketika mesin beroperasi secara otomatis, target produksi tercapai 100%. Namun sejak Mei hingga Juni, produktivitas menurun signifikan menjadi 55% dan 73% akibat gangguan mesin. Penurunan capaian produksi ini secara langsung menurunkan nilai kompensasi yang diterima karyawan, mengingat sistem pengupahan berbasis target produksi. Dengan demikian, kerusakan mesin dan ketergantungan sistem kompensasi terhadap hasil produksi menjadi faktor awal munculnya ketidakpuasan kerja di perusahaan ini.

Dari hasil wawancara terhadap tiga responden pra-survei, diketahui bahwa sebagian besar karyawan merasa belum sepenuhnya puas terhadap pekerjaan mereka. Mereka menilai bahwa kerusakan mesin yang berulang membuat pekerjaan menjadi lebih berat dan melelahkan serta berdampak pada penurunan pendapatan. Para karyawan juga menilai bahwa sistem kompensasi berbasis target produksi tidak mencerminkan kondisi kerja

yang sebenarnya, karena penurunan hasil kerja sering kali disebabkan oleh faktor teknis, bukan oleh rendahnya kinerja individu.

Berdasarkan hasil observasi lapangan, kondisi lingkungan kerja fisik di CV Nugroho Berkah Feed secara umum tergolong cukup memadai, namun masih terdapat beberapa aspek yang perlu diperhatikan untuk menunjang kenyamanan dan keselamatan kerja karyawan. Penerangan di area produksi sudah baik dan mendukung aktivitas kerja, tetapi sirkulasi udara masih kurang optimal, terutama di bagian penggilingan yang terasa panas, berdebu, dan kurang ventilasi. Kebisingan mesin cukup tinggi namun dianggap wajar oleh sebagian pekerja yang sudah terbiasa. Dari segi kebersihan, area kerja cukup terjaga meskipun masih ditemukan sisa pakan di sekitar mesin yang tidak selalu dibersihkan secara rutin. Ruang kerja dinilai cukup luas dan aman, sementara fasilitas kerja seperti peralatan pendukung relatif memadai, hanya saja kerusakan berulang pada mesin penggilingan dan pencampuran menjadi kendala utama yang menurunkan efisiensi dan menambah beban fisik karyawan.

Dari sisi kompensasi, sistem yang diterapkan berbasis pada pencapaian target produksi, di mana upah karyawan bergantung pada hasil kerja aktual. Sistem ini dimaksudkan untuk mendorong produktivitas, namun menimbulkan ketidakpuasan ketika target tidak tercapai akibat kendala teknis seperti kerusakan mesin. Perusahaan telah memberikan jaminan kesehatan melalui BPJS, tetapi belum ada insentif tambahan atau tunjangan lain yang menyesuaikan kondisi kerja lapangan. Secara keseluruhan, hasil observasi menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan sistem kompensasi di CV Nugroho Berkah Feed masih memerlukan pembenahan, terutama dalam hal perawatan fasilitas produksi, peningkatan kualitas udara, serta penerapan kompensasi yang lebih adil dan adaptif agar kepuasan kerja karyawan dapat tercapai secara lebih optimal dan berkelanjutan.

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan diatas, maka penulis mengangkat judul dalam penelitian ini mengenai **“Pengaruh**

Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Cv Nugroho Berkah Feed).

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana lingkungan kerja fisik, kompensasi dan kepuasan kerja di CV Nugroho Berkah Feed?
2. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?
4. Variabel manakah antara lingkungan kerja fisik dan kompensasi yang memiliki paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?

1.3 Tujuan

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini ialah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui kondisi lingkungan kerja fisik, sistem kompensasi, dan tingkat kepuasan kerja karyawan di CV Nugroho Berkah Feed.
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.
4. Untuk mengetahui variabel antara lingkungan kerja fisik dan kompensasi yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

1.4 Manfaat

Adapun manfaat penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan pertimbangan bagi manajemen CV Nugroho Berkah Feed dalam mengembangkan kebijakan yang lebih efektif terkait perbaikan lingkungan kerja fisik dan penyusunan sistem kompensasi yang adil serta adaptif. Dengan demikian, perusahaan dapat meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya berdampak positif pada produktivitas dan loyalitas tenaga kerja.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan landasan bagi penelitian-penelitian berikutnya yang tertarik mengkaji hubungan antara lingkungan kerja fisik, kompensasi, dan kepuasan kerja, khususnya di sektor industri manufaktur. Selain itu, penelitian ini dapat memperkaya kajian akademik dan memberikan gambaran empiris yang dapat dijadikan dasar untuk pengembangan model penelitian yang lebih luas dan komprehensi.