

BAB I

PENDAHULULAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Ketatnya persaingan usaha dengan dukungan perluasan teknologi mendorong setiap perusahaan untuk melakukan tindakan antisipasi dan dapat selalu beradaptasi dengan perubahan yang cepat. Peningkatan efektivitas dan efisiensi suatu organisasi terutama organisasi bisnis merupakan upaya yang harus dilakukan agar bertahan pada persaingan yang ketat saat ini. Efektivitas dan efisiensi yang meningkat dapat tercapai tergantung peran sumber daya manusia yang telah jadi bagian tidak terpisahkan dalam organisasi. Sumber daya manusia sebagai motor penggerak pada tiap perusahaan dituntut untuk tetap berkualitas dan adaptif menghadapi perkembangan dunia usaha yang tidak menentu ini (Wulandari & Frianto, 2022).

Perusahaan yang dapat bertahan dalam persaingan tentu perusahaan yang selalu dapat menghasilkan keuntungan serta dapat menggunakan sumber dayanya dengan efektif dan efisien dalam kegiatan operasionalnya. Perusahaan memastikan bahwa tujuan bisnis tercapai dan dilakukan secara efektif melalui manajerial sumber daya manusia. Sumber daya yang diperlukan serta staf yang memiliki profesionalitas terkesan dengan kualitas yang memenuhi semua standar perusahaan. Perusahaan secara efektif mencapai tujuan bisnisnya melalui manajemen sumber daya manusia, khususnya para petugas departemen SDM. (Abdullah & Makmur, 2020).

Manajemen bidang SDM di tiap perusahaan yang memiliki tanggung jawab melakukan pengelolaan terhadap tiap karyawan agar dapat terbukti efektifitasnya untuk mencapai tujuan perusahaan. Potensi permasalahan hendaknya dapat dideteksi dan diatasi oleh bidang SDM ini sehingga kinerja karyawan tidak terganggu oleh masalah-masalah yang mungkin muncul pada tiap karyawan. Pengelolaan SDM yang mumpuni diperlukan agar dapat mengatasi atau meminimalisir masalah yang terkait pada sumber daya manusia sehingga tujuan perusahaan bisa terlaksana tanpa hambatan. Salah satu permasalahan yang biasa

terjadi pada karyawan terkait dengan kepuasan kerja yang tidak tercapai pada diri tiap karyawan (Abdullah & Makmur, 2020).

Kepuasan kerja mempunyai peran utama pada pegawai serta perusahaan. Peran penting kepuasan kerja bagi karyawan terwujud dalam adanya sikap puas atau tidak terhadap atasan dan pekerjaan sehingga berdampak pada kinerja yang semakin meningkat atau menurun. Kepuasan kerja karyawan memotivasi mereka untuk mencapai hasil yang baik, yang berdampak positif pada pekerjaan mereka. Kinerja karyawan yang terus meningkat inilah yang sangat diperlukan perusahaan agar dapat meningkatkan keuntungan sehingga dapat bertahan dalam kompetisi yang semakin ketat ini. Kepuasan kerja merupakan pandangan yang terwujud dalam sikap menjalankan pekerjaan oleh karyawan yang mana bersifat pribadi artinya tiap orang akan berbeda tingkat kepuasan kerja ini sehingga akan mempengaruhi kualitas pekerjaan yang dihasilkan karyawan. Ketika karyawan merasa bahagia di tempat kerja mereka, mereka akan menikmati pekerjaan mereka dan berkinerja lebih baik. Namun, jika karyawan tidak puas dengan pekerjaan mereka, mereka akan merasakan tidak bahagia dan tidak mencapai kepuasan atas pekerjaan yang dilakukan dan akan mempengaruhi kualitas pekerjaan mereka. (Bhastary, 2020).

Etika kerja ialah satu diantara penyebab yang memberi efek pada kepuasan karyawan di tempat kerja. Etika kerja ialah keyakinan seseorang terhadap pekerjaan yang mendalam bahwa pekerjaan tersebut baik dan benar sehingga perlu diwujudkan dalam sikap kerja seseorang. Apakah karyawan secara etis mengikuti kebijakan atau standar perusahaan akan mempengaruhi kepuasan kerja mereka. (Ritonga, 2020). Etika kerja terwujud pada karyawan yang memiliki sikap kerja positif, terwujud dalam interaksi yang lembut dengan rekan kerja. sikap menghormati semua level jabatan termasuk manajer serta sikap memastikan pemenuhan persyaratan usaha dengan memberikan upaya dan usaha terbaik bagi perusahaan. Bagi perusahaan terkait penerapan aturan kerja, kode etik termasuk kehadiran, syarat berkarakter baik bagi karyawan, penerapan penggunaan seragam kerja yang resmi, kewajiban bagi karyawan untuk dapat bekerja sama dalam tim dan memiliki keterampilan komunikasi yang mumpuni maka semua itu diterapkan agar tujuan usaha dapat tercapai secara efektif.

Etika dapat menjadi kekuatan pendorong untuk tindakan tertentu, dan etika dapat memotivasi individu atau kelompok untuk melakukan hal-hal tertentu untuk mendapatkan apa yang mereka inginkan demi kepuasan pribadi. Aktivitas sehari-hari yang dilakukan pada level individu atau level kelompok maka etika kerja dapat menjadikan aktivitas orang atau kelompok tersebut menjadi lebih bersemangat ketika melaksanakan kegiatan itu. Pengaruh etika kerja terhadap kepuasan kerja dikonfirmasi dalam penelitian (Bhastary, 2020) dan juga penelitian (Rini et al., 2022). Kedua penelitian tersebut menyediakan bukti bahwasanya etika kerja efektif dan memengaruhi pengembangan kepuasan kerja secara positif.

Selain kepuasan kerja, aspek yang berdampak kepada kepuasan kerja yakni tingkat pendapatan. Dasar kepuasan kerja seseorang yaitu terkait pada selisih antara harapan, kebutuhan serta nilai tertentu dengan perolehan yang dirasa oleh seseorang telah tercapai lewat aktivitas kerjanya. Hasil atau perolehan tersebut dapat disebut kompensasi yang menurut Sutrisno, (2020) Hal ini merupakan sesuatu yang memberikan dampak kepada kepuasan kerja. Sponsor perusahaan adalah hadiah yang diberikan kepada pegawai atas pengabdian mereka terhadap perusahaan. Kompensasi dapat bersifat finansial ataupun bisa juga berbentuk non-finansial pada periode yang konsisten atau tetap. Hal ini berarti kompensasi dapat berupa uang tunai, barang atau fasilitas yang didapat pegawai secara langsung ataupun tidak langsung sebagai pengakuan atas kontribusi mereka kepada perusahaan. (Hasibuan, 2019).

Menurut Indrastuti (2020), Kompensasi berarti membayar karyawan berdasarkan usaha, tenaga, dan pikiran yang mereka keluarkan. Balas jasa ini dapat berbentuk gaji, tunjangan, ataupun berbagai jenis fasilitas yang disediakan bagi karyawan. Sistem kompensasi sangat penting diperhatikan oleh pihak manajemen, karena dapat mendukung terciptanya motivasi karyawan dalam melaksanakan aktivitas perusahaan. Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja juga telah dikonfirmasi pada penelitian Andriany (2019) dan juga oleh Susilo & Nilawati (2020). Kedua studi tersebut menunjukkan bahwa gaji berhubungan dengan kepuasan kerja.

Hal penting berikutnya adalah tempat kerja, serta moral dan gaji, yang berpengaruh pada kepuasan kerja. Walaupun lingkungan tidak berhubungan

langsung dengan pelaksanaan proses produksi akan tetapi kondisi lingkungan dapat menginspirasi antusiasme kerja serta tingkat efisiensi termasuk kepuasan kerja dapat tercapai oleh tempat kerja yang kondusif. Kondusifnya tempat kerja berperan penting agar suasana lelah dan kejenuhan dapat diminimalisir terjadi pada karyawan yang pada akhirnya kepuasan kerja dapat meningkat dalam diri karyawan (Isma & Dipoatmodjo, 2022).

Manajemen perusahaan harus memperhatikan semua aspek kondisi kerja karena suasana kerja yang layak akan mendorong semua anggota dalam perusahaan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik, yang tentu saja akan berpengaruh terhadap rasa puas kerja pegawai. Sedangkan suasana kerja yang dirasakan karyawan kurang menyenangkan akan mengakibatkan menurunnya kinerja mereka. Kemudian, di tempat kerja di mana karyawan merasa bahagia, kepuasan kerja akan muncul dan pekerjaan akan menjadi lebih produktif. Perasaan puas yang timbul akibat lingkungan yang dirasa kondusif oleh karyawan tentu saja akan memberikan keuntungan bagi perusahaan. Pengaruh lingkungan terhadap kenikmatan dalam bekerja telah dibuktikan oleh studi Runtu et al. (2022) dan juga penelitian Amalia (2023) mengkonfirmasi pengaruh ini.

Maka dari itu, perusahaan yang ingin meraih tujuannya agar efisien dan efektif perlu fokus pada faktor-faktor tersebut agar karyawan, termasuk PT. Vitech Asia merasa puas dengan pekerjaannya. Perusahaan ini yang dibentuk tahun 2002 fokus pada bidang infrastruktur teknologi komunikasi kemudian dikenal dengan perusahaan *IT System Integrator* (Gunawan & Abisono Punkastyo, 2023). Vitech Asia memiliki visi sebagai salah satu penyedia layanan serta solusi teknologi informasi terbaik serta misi dalam membantu klien untuk mengoptimalkan operasional, mencapai target, serta membangun kaitan yang kokoh dan berumur panjang dengan customer.

Kegiatan operasional PT. Vitech Asia yang dijalankan memerlukan karyawan yang memiliki etika kerja selaras dengan aturan yang telah ditetapkan manajemen perusahaan. Selain etika, pelaksanaan perusahaan juga perlu didukung oleh kompensasi yang memadai, sehingga dapat mengimbangi kebutuhan serta ekspektasi timbal balik atas hasil kerja karyawan. Di samping itu, lingkungan yang

kondusif diperlukan karyawan agar kepuasan semakin meningkat pada diri pegawai.

Berdasarkan observasi peneliti yang sudah dilaksanakan pada PT. Vitech Asia, ditemukan bahwa terdapat *phenomena gap* atau kesenjangan fenomena berupa permasalahan pada beberapa aspek. Pertama, peneliti menemukan bahwa masih terdapat etika kerja karyawan yang kurang sesuai dengan keyakinan perusahaan. Perilaku etika kerja yang kurang terwujud dalam sikap kurang menghargai atasan yaitu kurang sigapnya karyawan menyelesaikan target kerja padahal sudah diberikan kelonggaran waktu oleh atasan. Hal ini terjadi disebabkan karyawan tersebut merasa lebih senior dari sisi masa kerja dibanding atasan yang baru beberapa waktu ditunjuk jadi atasan oleh perusahaan.

Kemudian, peneliti juga menemukan fenomena permasalahan pada variabel kompensasi. Pada aspek kompensasi, didapatkan bahwa terdapat perbedaan kompensasi yang dianggap kurang adil antara karyawan tetap dan karyawan kontrak. Padahal dari sisi beban kerja terkadang karyawan kontrak memiliki beban kerja yang lebih besar ketimbang karyawan tetap. Hal ini berdampak pada kepuasan karyawan kontrak berkurang terlihat dari beberapa karyawan kontrak yang tidak memperpanjang kontraknya bahkan ada yang *resign* sebelum waktu kontrak habis.

Selanjutnya, peneliti juga menemukan fenomena permasalahan berkaitan dengan lingkungan kerja. Pada aspek lingkungan, fasilitas dan ruangan kerja dianggap masih kurang memadai dalam mendukung pekerjaan. Misalnya, fasilitas berupa alat bantu kerja masih kurang lengkap serta ruangan kerja dianggap kurang luas. Hal ini pun menyebabkan kinerja karyawan terkadang masih belum optimal dan karyawan merasa kurang mendapatkan dukungan dari perusahaan.

Selain kesenjangan fenomena, peneliti juga menemukan bahwa terdapat kesenjangan penelitian atau *research gap* pada penelitian ini. Kesenjangan ini dapat diidentifikasi dari adanya ketidakkonsistenan pada hasil penelitian terdahulu. Penelitian Saladika & Syamsuar, (2020) menemukan Dukungan telah terbukti berdampak pada kepuasan kerja. Sebaliknya, penelitian Saputra (2022) menemukan jika pendapatan tidak berdampak terhadap rasa puas bekerja. Berdasarkan hal itu, penelitian Emily & Kadang (2020) menemukan bahwa tempat kerja mempunyai dampak terhadap kepuasan kerja. Sebaliknya, penelitian Saladika & Syamsuar

(2020) mengungkapkan bahwa tempat berkarir tidak mempunyai pengaruh pada kepuasan kerja.

Sesuai dengan latar belakang yang sudah diuraikan tersebut, termasuk mengacu pada kemunculan PT. Vitech Asia mengharuskan peneliti untuk mengeksplorasi dampak dari semangat kerja, gaji serta lingkungan terhadap kepuasan kerja. Peneliti menggunakan judul **“Pengaruh Etika Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Vitech Asia”**.

1.2. Rumusan Masalah

Sesuai pernyataan sebelumnya, permasalahannya yakni mencakup:

1. Apakah etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Vitech Asia ?
2. Apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Vitech Asia ?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Vitech Asia ?
4. Apakah etika, kompensasi, dan lingkungan kerja secara bersama sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Vitech Asia ?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang didapatkan berdasarkan uraian rumusan masalah tersebut yakni agar dapat diketahui:

1. Guna melihat pengaruh etika kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Vitech Asia.
2. Guna melihat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Vitech Asia.
3. Guna melihat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Vitech Asia.
4. Guna melihat pengaruh etika kerja, kompensasi, lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Vitech Asia.

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini terbagi atas dua bagian: hasil teoritis serta hasil praktis.

1. Manfaat Teoritis

Harapannya penelitian di masa depan akan menggunakan hasil penelitian ini sebagai bahan dan mengidentifikasi peningkatan yang signifikan dalam produk, modifikasi, dan metode yang dipergunakan pada penelitian ini.

2. Manfaat Praktis

Harapannya perusahaan secara praktis dapat menjadikan hasil temuan ini sebagai bahan evaluasi untuk meningkatkan kepuasan karyawan. Kepuasan karyawan yang dikendalikan oleh etika, penghasilan dan tempat kerja sehingga perusahaan dapat terus mengevaluasi kualitas dari ketiga faktor tersebut agar kepuasan tetap terjaga dan terus meningkat.

