

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Persaingan global adalah fenomena umum yang sedang terjadi di seluruh dunia. Perusahaan-perusahaan di seluruh dunia bersaing menjadi yang terdepan untuk mendapatkan hati konsumennya, termasuk di Indonesia. Inovasi dan peningkatan kualitas produk dilakukan untuk tetap *survive* dalam persaingan global ini. Dalam hal tersebut, sumberdaya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor kunci dalam persaingan global, yakni bagaimana menciptakan SDM yang berkualitas, berdaya saing tinggi dalam persaingan global untuk memenuhi tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi memerlukan pengelolaan secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi instansi, dan setiap instansi mengharapkan seluruh karyawannya dapat bekerja dengan baik dan mempunyai semangat kerja yang tinggi, sehingga apa yang menjadi tujuan instansi secara keseluruhan akan lebih mudah tercapai.

Menurut (Hasibuan, 2005 ; Hasibuan & Afrizal, 2019) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Dengan memberikan kompensasi perusahaan menginginkan para karyawan mendapatkan kepuasan dalam bekerja yang merupakan pencapaian prestasi kerja yang akan memberikan karakteristik karyawan pada prestasi individualnya yang pada akhirnya akan terlihat pula peningkatan hasil kerja.

Perusahaan ABB Sakti Industri adalah perusahaan yang tergabung ke dalam ABB Group dan merupakan perusahaan ternama di bidang teknologi kelistrikan dan otomatisasi dengan target pelanggan di sektor energi dan industri melalui penyediaan layanan yang mampu meningkatkan kualitas bersamaan dengan meminimalisir dampak yang terjadi pada lingkungan.

Suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya bergantung pada kinerja karyawan. Maka dari itu pemberian kompensasi sangat penting untuk menunjang kepuasan kinerja karyawan agar produktivitas karyawan semakin baik. Begitu juga dengan memberikan kompensasi atas kinerja para karyawan akan memberikan kontribusi untuk perusahaan. Salah satu Permasalahan dalam perusahaan ABB adalah banyak karyawan yang merasa kurang mendapatkan pengakuan atau penghargaan atas hasil kerja mereka. Hal ini terlihat ketika karyawan telah menyelesaikan suatu pekerjaan, mereka kurang mendapatkan apresiasi dari atasan.

Peneliti juga mendapatkan informasi bahwa karyawan merasa kurang puas dengan kompensasi yang diterima, dalam hal ini terkait masalah gaji yang dirasa masih belum memadai. Hal ini dapat dilihat dari kondisi penghasilan atau gaji seperti dalam tabel berikut:

Tabel 1.1
Jenis-jenis Kompensasi

No.	Item	Waktu Pembayaran
1	Gaji Pokok	Per bulan
2	Tunjangan Kesehatan	Per bulan
3	<i>Reimbursement medical</i>	Per tahun
4	Tunjangan Fasilitas	Per bulan
5	Tunjangan Hari Raya	Per tahun
6	Bonus	Per tiga bulan

Sumber : Data PT ABB Sakti Industri, 2019

Dalam pemberian kompensasi terkadang menimbulkan kecemburuan sosial antara karyawan satu dengan karyawan lainnya, jika pemberian kompensasi tersebut tidak adil dan baik, akan mengakibatkan menurunnya tingkat kinerja pada karyawan yang merasa tidak diberlakukan adil dalam pemberian kompensasi. Oleh karena itu pemberian kompensasi yang adil dan benar akan

meningkatkan produktivitas karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu. Sedangkan dilihat dari sudut pandang karyawan kompensasi di pandang sebagai alat untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya.

Menurut (Martoyo, 2000: 132 ; Hasibuan & Afrizal, 2019) kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan.

Menurut (Sutrisno, 2010 ; Aruan & Fakhri, 2015) Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

Selain itu pemasalahan yang terjadi ada pada lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Penyebab kepuasan karyawan pada perusahaan abb juga tidak terlepas dari faktor lingkungan eksternal dan internal perusahaan. Dari hasil observasi langsung, lingkungan kerja pada perusahaan terdapat beberapa hal yang dirasa dapat menyebabkan ketidaknyamanan karyawan saat bekerja, salah satunya adalah alat pendingin ruangan masih kurang sehingga menyebabkan udara di area kerja menjadi panas yang dapat menyebabkan ketidaknyamanan karyawan saat bekerja.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Analisis Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan kerja karyawan pada PT.ABB Sakti Industri.**

1.2 Rumusan Permasalahan

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka dapat disusun rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan terhadap PT ABB Sakti Industri?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan terhadap PT ABB Sakti Industri ?
3. Apakah Lingkungan kerja dan Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan terhadap PT ABB Sakti Industri?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah memperoleh data dan informasi yang tepat untuk menganalisa data. Secara khusus penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT ABB Sakti Industri.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT ABB Sakti Industri.
3. Untuk mengetahui secara bersama-sama bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT ABB Sakti Industri.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari hasil yang diperoleh diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang berkepentingan dan berhubungan dengan penelitian antara lain:

a. Bagi Penulis

Dari penelitian ini diharapkan akan dapat menerapkan ilmu yang di peroleh selama perkuliahan dan menambah pengalaman wawasan dan penerapannya kedalam dunia praktek manajemen sumber daya manusia khususnya tentang analisis lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam menerapkan aturan lingkungan kerja dan kompensasi dalam memberikan kepuasan kerja karyawan yang diharapkan oleh perusahaan.

c. Bagi Universitas

Memberikan beberapa informasi kepada pihak lain untuk melakukan penelitian lebih lanjut dan dapat menambah kepustakaan sebagai informasi bahan perbandingan bagi penelitian lain sebagai wujud Universitas Bhayangkara Jakarta Raya maupun Universitas lainnya untuk menunjang perkembangan ilmu pengetahuan.

1.5 Batasan Masalah

Dalam penulisan proposal skripsi ini, penulis memberikan batasan masalah pada bab pembahasan tentang “Analisis Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan kerja karyawan pada PT ABB Cibitung”, sehingga apa yang diuraikan pada penelitian tidak akan menyimpang dari permasalahan yang diidentifikasi.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah dalam penulisan dan mendapatkan gambaran secara ringkas mengenai skripsi ini, maka sistem penulisannya dibagi dalam lima bab yang secara garis besar disusun sebagai berikut :

Bab I : Pendahuluan

Bab ini membahas tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian batasan masalah, dan sistematika penulisan.

Bab II : Tinjauan Pustaka

Bab ini terdiri dari landasan teori yang menguraikan teori – teori yang digunakan sebagai tinjauan atau landasan dalam menganalisis batasan masalah yang telah dikemukakan kemudian kerangka berpikir dan hipotesis.

Bab III: Metodologi Penelitian

Bab ini berisikan desain penelitian, tahapan penelitian, waktu dan tempat penelitian, model konseptual penelitian, operasional variabel, populasi, sampel, metode pengumpulan data, dan metode analisis data.

Bab IV: Analisis dan Pembahasan

Bab ini membahas hasil analisa data dan pembahasan hasil penelitian.

Bab V : Penutup

Bab ini berisi tentang kesimpulan dari penelitian yang dilakukan dan implikasi manajerial untuk penelitian selanjutnya yang dianggap sama.

