

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perekonomian dunia saat ini semakin kompetitif ditandai dengan persaingan yang sangat ketat dengan adanya perubahan di berbagai segi kehidupan perokonomian dan bentuk persaingan dibidang ekonomi adalah globalisasi ekonomi. Dengan pengaruh era perekonomian saat ini setiap organisasi di negara Indonesia secara langsung harus memiliki keunggulan kompetitif yang dapat dipertahankan dan dikembangkan. Indonesia adalah salah satu negara yang sedang berkembang harus mampu mengantisipasi berbagai gelombang perubahan, termasuk perdagangan bebas, dengan menyiapkan beberapa strategi untuk mengantisipasi berbagai situasi dan kondisi. Untuk menghadapi era persaingan yang semakin ketat ini ketersediaan sumberdaya manusia harus memiliki kualitas yang tinggi karena sumber daya manusia merupakan komponen yang penting di dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Setiap organisasi pada umumnya menginginkan anggota atau sumberdaya manusianya memiliki produktifitas yang tinggi dalam bekerja. Hal itu merupakan keinginan ideal bagi setiap organisasi yang berorientasi profit dan tidak mungkin memperoleh keuntungan apabila di dalamnya terdapat anggota yang tidak produktif. Salah satu faktor yang diyakini oleh banyak orang untuk dapat

mempengaruhi produktifitas karyawan dalam suatu perusahaan adalah kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang bekerja dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan memandang pekerjaannya sebagai hal yang menyenangkan. Sebaliknya, karyawan yang memiliki kepuasan kerja rendah akan melihat pekerjaannya sebagai hal yang membosankan dan menjenuhkan, sehingga karyawan sering melakukan pekerjaan dalam keadaan terpaksa.

Karyawan yang bekerja dalam keadaan terpaksa akan memiliki produktifitas yang lebih buruk dibanding dengan karyawan yang bekerja dengan semangat tinggi. Dengan demikian, apabila perusahaan memiliki karyawan yang mayoritas kepuasannya rendah, maka produktifitas perusahaan secara keseluruhan juga rendah, sehingga dapat mengancam kelangsungan hidup perusahaan. Karena itu mengapa perusahaan perlu memperhatikan kepuasan kerja karyawannya, dengan cara mengkaji ulang aspek-aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja.

Kepuasan kerja karyawan adalah suatu hal yang sangat penting dan harus selalu diperhatikan oleh perusahaan, karena kepuasan kerja dapat memiliki dampak terhadap penciptaan produktifitas kerja, yang secara tidak langsung akan meningkatkan kinerja perusahaan. Kesuksesan atau keberhasilan setiap manusia di dalam bekerja tidaklah terlepas dari adanya suatu kepuasan kerja yang diperolehnya. Oleh karena itu kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kepuasan hidup karena sebagian besar waktu dihabiskan di tempat kerja.

“Masalah kompensasi mungkin merupakan fungsi manajemen personalia yang paling sulit dan membingungkan. Tidak hanya karena pemberian kompensasi merupakan salah satu tugas yang paling kompleks, tetapi juga salah satu aspek yang paling berarti baik bagi karyawan maupun organisasi” (Handoko, 2001:155). Simamora (2006:422) mengatakan bahwa kompensasi merupakan apa yang diterima oleh karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. Menurut Hariandja (2002:244), menyatakan bahwa pembayaran kompensasi dikaitkan langsung dengan kinerja seperti gaji atau upah, bonus dan komisi disebut dengan kompensasi langsung, sedangkan pembayaran kompensasi yang tidak dikaitkan langsung dengan kinerja sebagai upaya meningkatkan ketenangan kepuasan kerja pegawai seperti tunjangan-tunjangan disebut kompensasi tidak langsung. Kemudian kompensasi merupakan salah satu fungsi yang cukup penting dalam manajemen sumberdaya manusia karena berfungsi sebagai alat penarik, pemelihara dan dapat pula digunakan untuk mempertahankan tenaga kerja yang telah ada. Sistem kompensasi yang baik adalah sistem yang mampu menjamin kepuasan para anggotanya, yang pada gilirannya memungkinkan organisasi memperoleh, memelihara dan mempekerjakan sejumlah orang dengan berbagai sikap dan perilaku positif bekerja dengan produktif bagi organisasi (Siagian, 2006:253).

Selain kompensasi, lingkungan kerja juga dibutuhkan dalam suatu organisasi. Karyawan yang peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan

pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas yang lebih baik. Lingkungan kerja merupakan faktor penting yang dapat menghasilkan pendayagunaan sumber daya manusia yang optimal bagi perusahaan. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan akan mendukung atau memotivasi karyawan untuk bekerja dengan baik dan benar serta tepat yang pada akhirnya meningkatkan produktifitas kerja yang tinggi yang dapat dijadikan sebagai alat untuk menuju pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Sedarmayanti (2009:22-23), mengenai lingkungan kerja, “manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai”. Sedangkan Robbins (1996:181), menyatakan bahwa salah satu faktor yang mendorong kepuasan kerja adalah kondisi kerja yang mendukung. Karyawan peduli akan lingkungan kerja yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas dengan baik. Para karyawan membutuhkan lingkungan kerja yang baik, selain untuk kenyamanan juga sebagai faktor pendukung dalam melaksanakan pekerjaannya. Karyawan cenderung lebih menyukai bekerja pada lingkungan kerja yang nyaman dan tidak berbahaya, bersih serta memiliki fasilitas yang baik dan lengkap serta peralatan yang memadai. Keleluasan pribadi atau kebebasan individu dalam tempat kerja banyak diinginkan oleh para karyawan. Para karyawan kebanyakan menginginkan derajat yang lebih luas dalam hal privasi dalam pekerjaan mereka.

Lingkungan kerja adalah kondisi lingkungan yang ditinjau secara menyeluruh. Lingkungan kerja merupakan suatu tempat dimana para karyawan dapat membuktikan segala kemampuannya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya. Dalam melaksanakan tugas-tugasnya, setiap karyawan berhubungan langsung dan sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Dengan lingkungan kerja yang nyaman dan aman maka karyawan dapat bekerja dengan tenang.

PT Indosat ,Tbk atau yang biasa disebut Indosat merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jasa telekomunikasi di Indonesia. Karena merupakan salah satu perusahaan besar yang bergerak di bidang jasa telekomunikasi PT. Indosat ,Tbk. berupaya meningkatkan kualitas telekomunikasi di Indonesia dengan pengadaan jasa dan jaringan yang memadai dan berkualitas, yang tampak pada visi PT. Indosat ,Tbk. “Menjadi Operator Pilihan Pelanggan Untuk Semua Kebutuhan Informasi dan Komunikasi”.

Untuk mencapai visi tersebut maka PT. Indosat ,Tbk. memanfaatkan berbagai potensi yang ada., yaitu salah satunya dengan perbaikan sarana dan prasarana telekomunikasi dan juga pemasaran di seluruh *Sales Area* Jawa Timur. *Seles Area* Kediri merupakan salah satu *sales area* Indosat di wilayah Jawa Timur. Daerah pelayanannya mencakup Kota Kediri, Kabupaten Kediri, dan Kabupaten Nganjuk. Dimana disetiap kota-kota tersebut terdapat galeri dan griya Indosat untuk melayani kebutuhan pelanggan. maka dari itu sebagai salah satu perusahaan

telekomunikasi terbesar ini dituntut untuk memberikan pelayanan terbaik dan memuaskan bagi seluruh konsumennya. Pelayanan yang semakin dekat ke pelanggan akan memudahkan perseroan untuk meningkatkan penetrasi pasar. Selain kantor yang diubah sesuai dengan standar nasional, Indosat juga menyediakan berbagai fasilitas lainnya, yaitu berupa lima mobil jual keliling dan sebuah mobil kesehatan, yang jumlahnya mencapai enam unit dan selain itu akan ada banyak kemudahan terkait layanan produk-produk PT. Indosat ,Tbk., layanan purna jual, *setting* Internet, maupun kebutuhan informasi tentang fitur lainnya,

Oleh karena dengan adanya latar belakang masalah diatas, maka penulis merasa tertarik untuk mengetahui hubungan antara kompensasi karyawan dan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan PT. Indosat ,Tbk. *Sales Area* Kediri. Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi PT. Indosat ,Tbk. *Sales Area* Kediri, dalam perumusan strategi bidang manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan terhadap perusahaan melalui kompensasi karyawan dan lingkungan kerja yang baik didalam organisasi. Maka judul dalam penelitian ini ditetapkan sebagai berikut: **"Pengaruh Kompensasi Karyawan dan Lingkungan Kerja Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Indosat ,Tbk. *Sales Area* Kediri)"**.

B. Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang diatas dapat diidentifikasi perumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah gambaran kompensasi karyawan dan lingkungan kerja karyawan serta kepuasan kerja karyawan?
2. Adakah pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan?
3. Adakah pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan?
4. Adakah pengaruh yang signifikan variabel kompensasi karyawan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan masalah yang diajukan adalah:

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan gambaran kompensasi karyawan dan lingkungan kerja karyawan serta kepuasan kerja karyawan.
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh variabel kompensasi karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh variabel lingkungan kerja karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan.

4. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh variabel kompensasi karyawan dan lingkungan kerja karyawan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan.

D. Kontribusi Penelitian

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi sebagai berikut:

1. Kontribusi Akademis:

Sebagai bahan informasi bagi pembaca mengenai pengaruh kompensasi karyawan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Serta untuk menambah wawasan dan pengetahuan mengenai segala sesuatu yang berhubungan teori kompensasi karyawan, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja.

2. Kontribusi Praktis:

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dalam memberikan masukan atau gambaran bagi perusahaan untuk pengambilan keputusan dan kebijakan di bidang manajemen sumber daya manusia, dalam memperbaiki sistem pemberian kompensasi karyawan dan lingkungan kerja perusahaan dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Serta diharapkan dapat menambah dan melengkapi referensi karya ilmiah yang dapat dijadikan sebagai sumber informasi bagi penelitian selanjutnya.

E. Sistematika Pembahasan

Sistem pembahasan dan penyajian hasil penelitian ini, secara garis besar disusun sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini membahas latar belakang yang menjadi dasar penelitian, perumusan masalah, tujuann penelitia, kontribusi penelitian serta kerangka pemikiran yang mengemukakan penjelasan singkat masing-masing bab.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Berisi dasar teori yang berhubungan dengan judul penelitian yang nantinya digunakan untuk pembahasan lebih lanjut. Teori-teori yang memudahkan dalam menganalisis data dari perusahaan serta berkesinambungan antara penerepan teori dan praktek juga memerlukan referensi yang relevan.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang metode penelitian yang digunakan dalam penelitian yang meliputi jenis penelitian yang digunakan, lokasi penelitian, variabel dan pengukuran, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas, serta analisis data.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menyajikan gambaran perusahaan yang meliputi sejarah perusahaan, lokasi perusahaan, visi dan misi perusahaan, struktur organisasi perusahaan. Selanjutnya adalah pembahasan yang meliputi pengaruh kompensasi karyawan dan lingkungan kerja karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan, pendapat responden mengenai variabel penelitian dan hasil pengolahan data.

BAB V : PENUTUP

Bab penutup sebagai akhir penulisan penelitian ini menjelaskan kesimpulan hasil penelitian dan saran-saran kepada perusahaan.

