

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

PT.Sat Nusapersada Tbk adalah sebuah perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang elektronik atau yang biasa dikenal dengan perakitan elektronik berupa HP (Handphone) dan lain sebagainya. Bagi perusahaan ini, lingkungan kerja adalah salah satu hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan sehingga sangat diperhatikan. Dan dengan adanya lingkungan kerja yang baik dan terjaga secara tidak langsung kinerja karyawan juga akan menjadi lebih baik, sehingga dapat mencapai target perusahaan yang diharapkan. Selain lingkungan kerja, kinerja karyawan tergantung pada kompensasi perusahaan dan kepuasan kerja.

Setiap orang berkepentingan untuk memenuhi kebutuhan hidup seperti makanan, minuman, pakaian, perumahan, keluarga, kebutuhan sosial, dan lainnya. Untuk memenuhi kebutuhan tersebut, manusia harus bekerja. Mereka bekerja secara mandiri berdasarkan keahliannya, membuka toko, berbelanja, menjadi pedagang, menjual sembako, menjadi kuli, kontraktor, guru, unit bisnis dan Anda dapat bekerja di perusahaan. Melalui pekerjaan mereka, mereka memperoleh penghasilan yang memungkinkan mereka untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Jika Anda seorang wiraswasta, Anda dapat memperoleh keuntungan dari sisa bisnis Anda. Jika Anda adalah badan hukum, perusahaan, atau biasa disebut pabrik, Anda akan menerima upah dan gaji sebagai kompensasi. Hasil kerja keras mereka atau pekerjaan yang dilakukan atau jasa yang diberikan oleh perusahaan. (Arifudin, 2019: 184).

Tujuan yang disebut 6M: *Money, Metode, Machine, Material, Market*. Pegawai adalah seseorang yang bekerja dengan menjual tenaga (fisik dan mental) kepada perusahaan dan menerima imbalan sesuai dengan syarat dan kesepakatan. Besaran ganti rugi ini sudah ditentukan sebelumnya untuk memastikan besarnya ganti rugi/kompensasi yang diterima karyawan dapat diketahui. (Arifudin, 2019: 185).

Kompensasi inilah yang akan digunakan oleh karyawan itu untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Besarnya kompensasi ini mencerminkan status dan tingkat pemenuhan kebutuhan oleh karyawan. Jika balas jasa yang diterima karyawan semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula. Dengan demikian kepuasan kerjanya semakin baik. Maka dapat dikatakan bahwa kompensasi merupakan salah satu hal yang penting. Kompensasi atau balas jasa pada umumnya memiliki tujuan untuk kepentingan perusahaan, karyawan, dan pemerintah, atau masyarakat. Supaya tujuan ini dapat tercapai dan memberikan kepuasan bagi semua pihak hendaknya program kompensasi ditetapkan berdasarkan prinsip adil dan wajar.

Tabel 1.1 Hasil Mini Survei Mengenai Kompensasi pada PT Sat Nusapersada Tbk

No	Pernyataan	Respon	
		Ya	Tidak
1	Gaji yang diterima oleh saya sesuai harapan.	7	23
2	Gaji yang saya terima dapat memenuhi kebutuhan hidup saya.	9	21
3	Insentif yang diberikan selama ini sesuai dengan prestasi.	9	21
4	Saya merasa puas atas insentif yang diberikan oleh perusahaan kepada saya.	8	22

5	Tunjangan yang diterima sesuai dengan harapan saya.	10	20
---	---	----	----

Sumber: Peneliti, 2021

Dari data tabel 1.1 tanggapan responden atau karyawan mengenai kompensasi yang diberikan kepada 30 orang responden untuk diteliti, pernyataan diatas semua didominasi dengan jawaban terbanyak yaitu ‘tidak’ sehingga dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden atau karyawan menerima gaji ataupun insentif yang tidak sesuai dengan harapan mereka.

Manusia yang bekerja di perusahaan manapun, pastinya ada yang dinamakan lingkungan bekerja yang baik ataupun sebaliknya. (Panjaitan, 2017: 1). Setiap perusahaan memiliki karyawan yang bertanggung jawab dalam menjalankan kegiatan usahanya. Mereka bekerja dalam lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Lingkungan kerja yang nyaman mendukung produktivitas karyawan di tempat kerja, sedangkan lingkungan kerja yang tidak nyaman dan sulit dapat menghambat konsentrasi kerja karyawan. Oleh karena itu, para pemimpin bisnis perlu memperhatikan lingkungan kerja karyawan agar tercapai dan meningkatkan produktivitas karyawan.

Pertumbuhan dan perkembangan suatu perusahaan tidak dapat dipisahkan dari lingkungan. Dengan kata lain, lingkungan kerja dapat memberikan pengaruh positif atau negatif bagi perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan tidak boleh mengabaikan masalah lingkungan. Lingkungan kerja adalah tempat di mana pekerjaan dilakukan sesuai dengan kontrak kerja yang telah disepakati sebelumnya. (Panjaitan, 2017: 1).

Lingkungan kerja memiliki kontribusi yang lumayan besar dalam peningkatan kinerja. Lingkungan kerja bagi para karyawan akan mempunyai pengaruh yang tidak kecil terhadap jalannya operasi kerja. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan (Santika Ria, As'ad UhaibM., 2019: 2).

Faktor lingkungan kerja berkaitan dengan dukungan kinerja. Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung lahir dari persepsi karyawan dan manajer, sehingga kedua belah pihak harus menciptakan lingkungan kerja yang demikian. Masalah umum yang dihadapi bisnis adalah berkurangnya produktivitas karyawan karena lingkungan kerja yang tidak nyaman. (Panjaitan, 2017: 1). Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja dengan cahaya yang cukup dapat membuat nyaman mata karyawan sehingga karyawan dapat bekerja dengan terpenuhinya target kerja yang diharapkan oleh perusahaan. Toilet yang bersih dan nyaman dapat memberikan kenyamanan kerja karyawan sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

Tabel 1.2 Hasil Mini Survey Mengenai Lingkungan Kerja pada PT Sat Nusapersada Tbk

No	Pertanyaan	Respon	
		Ya	Tidak
1	Area toilet yang saya gunakan bersih.	22	8
2	Tempat kerja saya jauh dari kebisingan.	8	22
3	Warna ruangan kantor nyaman dilihat.	16	14
4	Tata Ruang Kantor sudah efisien.	15	15
5	Tersedianya tempat makan/kantin di tempat saya kerja yang nyaman.	17	13

Sumber: Peneliti, 2021

Dari data tabel 1.2 tanggapan responden atau karyawan mengenai lingkungan kerja yang diberikan kepada 30 orang responden untuk diteliti, pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa banyak responden yang memiliki jawaban tidak pada tempat kerja yang jauh dari kebisingan. Dari hasil mini survey yang diperoleh pada pernyataan pertama sebagian besar menjawab bahwa area toilet yang digunakan bersih. Pada pernyataan kedua sebagian besar responden menjawab bahwa tempat kerja jauh dari kebisingan. Pada pertanyaan ke tiga sebanyak 16 orang menjawab “Ya” dan 14 orang lainnya menjawab “Tidak” sehingga disimpulkan pada pertanyaan ini sebagian besar repsonden menjawab bahwa warna ruangan kantor nyaman dilihat. Kemudian pada pertanyaan ke-empat sebagian karyawan menjawab bahwa tata ruang kantor sudah efisien dan sebagian menjawab bahwa tata ruang kantor tidak efisien. Sedangkan pada pertanyaan ke-lima sebagian besar menjawab bahwa tersedianya tempat makan/kantin di tempat kerja yang nyaman.

Karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi juga tentu memiliki semangat kerja yang tinggi, sehingga prestasi kerjanya akan maksimal pula. Sebaliknya karyawan dengan kepuasan kerja yang rendah, menyebabkan prestasi kerjanya menjadi buruk. Mereka menjadi tidak bersemangat dalam bekerja, dan ini akan sangat berdampak bagi perusahaan. Kinerja karyawan sangat berdampak pada maksimalnya kinerja perusahaan. Itulah yang menyebabkan kepuasan kerja karyawan dinilai sangat penting terutama untuk menunjang kinerja perusahaan dalam persaingan di era globalisasi ini (Changgriawan, 2017: 1)

Karyawan dapat bekerja dengan baik jika memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Respons emosional tersebut yakni hasil dari harapan, permintaan, keinginan, dan dorongan karyawan untuk pekerjaannya, dan terkait dengan kesadaran karyawan akan realitas, yang menyebabkan respons emosional dalam bentuk kesenangan, kepuasan atau ketidakpuasan. Kepuasan kerja karyawan serta kesenangannya dalam menjalankan pekerjaan atau tugasnya dianggap sebagai faktor yang krusial sebab bisa dihubungkan langsung dengan kinerja karyawan. Pernyataan ini di dukung oleh (M. Siagian & Kilvin, 2020: 60) kepuasan dalam melakukan suatu pekerjaan oleh karyawan akan memotivasi karyawan.

Tabel 1.3 Hasil Mini Survey Mengenai Kepuasan Kerja pada PT Sat Nusapersada Tbk

No	Pertanyaan	Respon	
		Ya	Tidak
1	Pembagian kelompok kerja yang sesuai dengan keterampilan yang saya miliki.	23	7
2	Saya merasa puas dengan interaksi sesama rekankerja sehingga memudahkan dalam bekerja.	16	14
3	Kesempatan promosi yang besar yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan.	8	22
4	Aturan periode waktu promosi yang jelas yang berlaku di perusahaan.	10	20
5	Saya memiliki rekan kerja yang koorporatif.	20	10

Sumber: Peneliti, 2021

Dari data tabel 1.3 tanggapan responden atau karyawan mengenai kepuasan kerja yang diberikan kepada 30 orang responden untuk diteliti, pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat dua pernyataan yang di dominasi oleh jawaban yang tidak setuju yaitu mengenai masalah promosi yang diberikan oleh perusahaan dan periode waktu promosi yang kurang jelas.

Tabel 1.4 Laporan target produksi Juni 2021– November 2021

Data Target VS Aktual Input			
Periode	Target Qty	Input Qty	Persentase
Juni'2021	50,000	53,885	107.77%
Juli'2021	45,000	44,274	98.39%
Agustus'2021	35,000	33,940	96.97%
September'2021	35,000	33,139	94.68%
Oktober'2021	35,000	36,336	103.82%
November'2021	35,000	30,696	87.70%

Sumber: Data Internal PT. Sat Nusapersada Tbk.

Tabel 1.4 menunjukkan bahwa pada bulan Juli sampai dengan September cenderung mengalami penurunan jumlah produksi dan juga dari bulan Oktober sampai dengan November mengalami penurunan yang cukup jauh. Jumlah produksi yang mengalami penurunan tentu saja menyebabkan menurunnya keuntungan perusahaan. Hal tersebut kemungkinan besar faktor kemampuan karyawan yang menurun dikarenakan kurangnya pelatihan dan pendidikan yang diberikan secara khusus untuk mengembangkan kemampuan karyawan produksi.

Berikut latar belakang yang penulis sampaikan, karena itu penulis tertarik dengan membuat proposal yang berjudul **“PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SAT NUSAPERSADA TBK”**

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dapat diidentifikasi masalah-masalahnya sebagai berikut:

1. Kompensasi yang diterima oleh pegawai atau karyawan tidak sesuai dengan harapan mereka pada PT. Sat Nusapersada Tbk.
2. Lingkungan kerja yang berada di daerah kebisingan dan tata ruang yang kurang efisien pada PT. Sat Nusapersada Tbk.
3. Kesempatan promosi yang kecil pada PT. Sat Nusapersada Tbk.
4. Kinerja karyawan yang kurang baik mengakibatkan target produksi bulanan tidak tercapai.

1.3. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini dibuat batasan masalah agar penelitian dapat terlaksana sesuai dengan yang diinginkan. Batasan masalah yang ada dalam penelitian ini:

1. Kompensasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan yang menjadi variabel penelitian.
2. Karyawan PT. Sat Nusapersada yang berada di departemen Xiaomi dijadikan responden pada penelitian ini.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan, maka dapat diidentifikasi masalah – masalah tersebut adalah sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sat Nusapersada Tbk?

2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sat Nusapersada Tbk?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Sat Nusapersada Tbk?
4. Apakah kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Sat Nusapersada Tbk?

1.5. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Sat Nusapersada Tbk.
2. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Sat Nusapersada Tbk.
3. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sat Nusapersada Tbk.
4. Untuk mengetahui apakah kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Sat Nusapersada Tbk?

1.6. Manfaat Penelitian

Diharapkan dalam penelitian ini dapat membagikan manfaat ke semua kalangan, baik untuk peneliti sendiri maupun perusahaan dan akademis. Berikut manfaat dari penelitian, antara lain:

1.6.1. Manfaat Teoritis

Adapun manfaat teoritis dalam penelitian ini, yaitu:

1. Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu dan pengetahuan mengenai faktor-faktor kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja pada perusahaan manufaktur elektronik.
2. Penelitian ini diharapkan sebagai sarana pengembangan ilmu pengetahuan yang secara teoritis di perkuliahan ini.
3. Penelitian ini dapat dijadikan panduan dasar dalam penyelesaian masalah yang berhubungan dengan kinerja karyawan.

1.6.2. Manfaat Praktis

Adapun manfaat praktis dalam penelitian ini, yaitu:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana yang bermanfaat dalam mengimplementasikan pengetahuan penulis tentang pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Pembaca

Hasil dari penelitian ini khususnya untuk peneliti adalah menambah wawasan mengenai kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

3. Bagi Akademis

Diharapkan dengan adanya penelitian ini bisa menjadi referensi tambahan untuk keperluan penelitian selanjutnya yang tentunya berhubungan dengan manajemen yaitu berupa bagaimana pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.