

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Persaingan perbisnisan pada zaman ini tidak dapat diragukan lagi. Para pengusaha berjuang untuk menunjukkan perbedaan, layanan agar dapat menarik pelanggan atau peminat yang lebih banyak. Namun tanpa disadari sumber daya yang juga dinilai penting dalam suatu perusahaan ialah sumber daya manusia yakni karyawannya itu sendiri. Karyawan dituntut untuk kerja secara produktif, dan dapat selalu berkembang. Ada beberapa faktor yang dapat menghambat ataupun sebagai kunci perkembangan produktivitas karyawan, maka dari itu pemimpin harus turut memperhatikan dan menjadikan hal tersebut sebagai masalah utama. Tentu untuk membentuk dan mempertahankan karyawan yang berpotensi tidak mudah, namun memang itu merupakan masalah setiap pemimpin perusahaan. Ada beberapa hal yang harus pemimpin awasi yaitu kompensasi karyawannya, motivasi karyawannya dan juga lingkungan kerja itu sendiri.

Pemberian Kompensasi menjadi hal penting dalam maksud untuk mempertahankan SDM yang berkualitas. Manajemen SDM yang dapat mengatur sumber dayanya dengan baik, serta pemberian kompensasi yang sesuai atau di atas rata-rata kecukupan karyawan ataupun pemberian kompensasi yang didasari atas jabatan akan memberikan kepuasan kerja yang besar bagi masing-masing pekerjanya yang membuat karyawan akan berproduktif. Kompensasi sendiri menjadi kunci utama seseorang bekerja agar dapat mempertahankan hidupnya dalam arti untuk membiayai kebutuhan hidupnya sendiri baik yang dasar maupun sampai kebutuhan mewah.

Selain factor kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, motivasi dalam bekerja juga merupakan bibit yang penting dalam artian sebagai pendorong karyawan untuk dapat bekerja. Motivasi seseorang dapat timbul dari diri sendiri ataupun disokong oleh orang lain. Jika seseorang merasa senang dengan pekerjaannya, tidak ada hambatan ataupun beban pekerjaan yang besar yang terasa tidak sanggup untuk diselesaikan, maka hal demikian bisa memotivasi karyawan agar dapat bekerja secara semangat dan berproduktif.

Faktor paling penting yang perlu diperhatikan juga lingkungan kerja. Lingkungan kerja dapat berbentuk suasana kerja maupun alat atau benda kerja yang berbentuk fisik maupun non fisik. Tanpa disadari, teman-teman kerja atau sesaa rekan kerja juga mengambil bagian penting dalam hal kenyamanan bekerja. Karena bagaimanapun tempat kerja merupakan rumah kedua bagi setiap karyawan. Oleh dari itu, pemimpin dharus dapat memberikan atau menyediakan lingkungan kerja yang memadai bagi karyawannya.

Berikut tabel mengenai permasalahan kompensasi peneliti sebagai berikut:

Tabel 1. 1 Rincian Kegiatan Peneliti

No	Tanggal	Keterangan	Jam OT	Insentif/ Bonus
1	3 Juni 2018	Menginstall 1 Unit Forklift	17.00-20.00	-
2	6 Des 2018	Menginstall Hose di Kapal TNI	17.00-20.00	-
3	8 Jan 2019	Menginstall Hose Beco	17.00-20.00	-
4	15 Feb 2019	Menginstall Crane Kapal	17.00-01.15	-
5	16 Feb 2019	Menginstall Crane Kapal	17.00-18.30	-
6	7 Nov 2019	Menginstall hose beco	17.00-18.00	-
7	8 Feb 2020	Menginstall Crane Kapal	17.00-18.45	-
8	6 Des 2020	Menginstall Hose di Kapal	<i>Weekend</i>	-

Sumber : Diolah peneliti 2022

Berikut juga peneliti sajikan table mengenai data keluar-masuk karyawan di PT Inti Hose Jaya Perkasa Batam:

Tabel 1. 2 Rincian Keluar-Masuk Karyawan

Bulan & Tahun	<i>In</i>	<i>Out</i>
Okt'21	-	-
Nov'21	-	-
Des'21	-	-
Jan'22	-	2
Feb'22	-	-
Mar'22	1	1
Jumlah	1	3

Sumber: Diolah peneliti 2022

Selanjutnya, berikut peneliti sajikan tabel mengenai fasilitas kerja di PT Inti Hose Jaya Perkasa di bawah ini:

Tabel 1. 3 Fasilitas Kerja

No	Fasilitas Kerja	Total	Penilaian
1	Pickup	2	Kurang Baik
2	Komputer	10	Baik
3	Toilet	4	Baik
4	Motor	1	Kurang Baik
5	Lampu	20	Sedang
6	Jaringan Internet	2	Kurang Baik

Sumber : diolah peneliti 2022

Objek penelitian peneliti yaitu PT Inti Hose Jaya Perkasa Batam yang mana bergerak dalam bidang alat berat. Pokok kegiatan dari PT ini ialah menyalurkan berbagai macam selang hidrolik, fitting, adapter hidrolik serta peralatan lainnya. Ada berbagai pesaing perusahaan yang juga bergerak dibidang ini, antara lain PT Anflex, PT Batam Niaga Perkasa, PT Sunway Indonesia, dan lain-lain. Hal tersebut dapat menjadi masalah bagi perkembangan perusahaan apabila tidak memberikan perubahan atau perkembangan, oleh karena itu pemimpin PT Inti Hose Jaya Perkasa perlu memperhatikan kepuasan kerja

karyawannya agar karyawan senantiasa semangat bekerja, bertanggung jawab, dan dapat bekerja secara produktif. Permasalahan yang ada yang menyebabkan peneliti mengambil variabel kompensasi, ialah perusahaan tidak memberikan kompensasi lebih kepada pekerja yang telah melakukan OT sesuai waktu yang telah peneliti jabarkan di tabel 1.1, karena hal tersebut merembet kepada motivasi karyawan untuk bekerja secara semangat, dan juga peneliti mengambil variabel lingkungan kerja karena lingkungan kerja kurang memadai, *space* kerja kecil, dan kekurangan mesin alat berat.

Berpaku pada permasalahan tersebut, peneliti ingin membuat penelitian berjudul **“Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja di PT Inti Hose Jaya Perkasa Batam.”**

1.2 Identifikasi Masalah

Masalah utama yang membuat penulis tertarik menggunakan judul ini adalah:

1. Pemimpin yang tidak memberikan kompensasi lebih kepada karyawan yang bekerja lewat waktunya, dapat menurunkan minat kerja si karyawan sehingga kepuasan kerja menurun
2. Motivasi yang kurang pada karyawan dapat berimbas pada menurunnya produktivitas kerja dan kepuasan kerja
3. Lingkungan kerja yang tidak *supportif* dapat berpengaruh pada turunnya produktivitas kerja karyawan

1.3 Batasan Masalah

Dalam penelitian ini, batasan masalahnya adalah penelitian ini menggunakan objek di PT Inti Hose Jaya Perkasa Batam dengan variable

independen X1 Kompensasi, X2 Motivasi, X3 Lingkungan Kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel dependennya.

1.4 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah secara parsial Kompensasi Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja di PT Inti Hose Jaya Perkasa Batam?
2. Apakah secara parsial Motivasi Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja di PT Inti Hose Jaya Perkasa Batam?
3. Apakah secara parsial Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja di PT Inti Hose Jaya Perkasa Batam?
4. Apakah secara simultan Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja di PT Inti Hose Jaya Perkasa Batam?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian berdasar pada rumusan masalah di atas adalah:

1. Untuk mengetahui secara parsial pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja di PT Inti Hose Jaya Perkasa Batam
2. Untuk mengetahui secara Parsial pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja di PT Inti Hose Jaya Perkasa Batam
3. Untuk mengetahui secara Parsial pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja di PT Inti Hose Jaya Perkasa Batam

4. Untuk mengetahui secara simultan pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja di PT Inti Hose Jaya Perkasa Batam

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dalam penelitian ini adalah :

1. Perkembangan teori pada variabel dalam penelitian ini
2. Perkembangan konsep terhadap variabel dalam penelitian ini

1.6.2 Manfaat Praktis

Manfaat praktis dalam penelitian ini adalah:

1.6.2.1 Bagi Perusahaan

Peneliti berharap perusahaan dapat menilai secara kritis dan rasional tentang isi dari penelitian ini, dan semoga penelitian ini dapat menjadi masukan bagi perusahaan agar memperhatikan kepuasan kerja karyawannya

1.6.2.2 Bagi Peneliti

Peneliti berharap peneliti dapat menggali dan mendapatkan ilmu yang lebih dalam mengenai variabel yang ada dalam penelitian ini

1.6.2.3 Bagi Universitas Putera Batam

Peneliti berharap apapun hasil dari penelitian ini dapat berguna dan bermanfaat bagi penerus selanjutnya.