BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam menghadapi persaingan dunia usaha yang semkin kompetitif, perusahaan dituntut untuk mengoptimalkan semua sumber daya yang dimiliki. Dalam mengatasi hal tersebut Sumber Daya yang dimiliki, baik modal, mesin, sarana kerja, bahan baku serta manusianya itu sendiri. Tidak sedikit para ilmuwan yang menganggap faktor-faktor produksi tersebut sama pentingnya. Di lain pihak, tidak sedikit pengusaha hanya menganggap penting faktor produksi modal. walaupun sumber daya – sumber daya tersebut penting bagi organisasi, faktor yang menunjukan keunggulan kompetitif potensial perusahaan adalah sumber daya manusia. Tanpa adanya sumberdaya manusia yang menggerakan faktor-faktor produksi tersebut, sumber- sumber yang dimiliki tidak akan produktif. Sumber daya manusia membuat sumber daya organisasi lainnya berjalan (Simamora, 2006:15)

Menurut Luthans (1998 : 142) kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosi seseorang yang positif atau menyenangkan dari suatu pekerjaan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, yang nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya.Seseorang cenderung bekerja dengan semangat apabila kepuasan diperolehnya dari pekerjaannya dan kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan

dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.Pada dasarnya, perusahaan bukan hanya saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan keinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal.Kemampuan, kecakapan, dan keterampilan karyawan tidak ada artinya bagi perusahan, jika mereka tidak mau bekerja keras dengan mempergunakan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan yang dimilikinya.

Kompensasi menjdi daya tarik tersendiri bagi karyawan karena kompensasi adalah penghargaan atau pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.Kompensasi dibagi menjadi tiga jenis yaitu 1) Kompensasi langsung yang berupa gaji atau upah, 2) Kompensasi tidak langsung seperti kesejahteraan karyawan, THR, dan jaminan kesehatan. 3) insentif yaitu berupa bonus. tujuan kompensasi sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin. Indikator-indikator Kompensasi adalah gaji jaminan kesehatan, kesejahteraan karyawan dan bonus, jika pemberian kompensasi tidak merata maka karyawan akan merasa iri dengan karyawan lainnya sehingga dapat menurunkan semangat kerja. pemberian kompensasi secara merata dan adil karyawan akan merasa lebih semangat untuk bekerja karena mereka merasa kebutuhannya terpenuhi.

Motivasi setiap individu dalam bekerja sangat mempengaruhi bagaiaman mereka bersikap dan bekerja sehingga manajemen harus mampu memiliki kemampuan untuk memahami karakteristik setiap individu.motivasi

adalah pendorong bagi seseorang untuk berprilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya dan merupakan tenaga emosioanal yang sangat penting untuk suatu pekerjaan baru. Tujuan Motivasi Kerja adalah 1) Untuk mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan karyawan, 2) Meningkatkan gairah dan semangat kerja 3) Meningkatkan disiplin kerja 4) Meningkatkan prestasi kerja 5) Meningkatkan rasa tanggung jawab 6) Meningkatkan produktivitas dan efisien 7) Menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan. Kurangnya motivasi karyawan akan menurunnya semangat kerja karyawan sehingga hasilnya tidak akan maksimal.

Lingkungan kerja adalah Kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya.Kehidupan manusia tidak terlepas dari bebagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dengan lingkungan mempunyai hubungan yang sangat erat. Dengan hal ini, manusia akan berusaha beradaptasidengan berbagai keadaan dilingkungan sekitarnya.Lingkungan kerja dalam organisasi mempunyai pengaruh penting untuk kelancaran produksi dengan lingkungan yang sesuai, sehingga mampu memuaskan karyawan dalam melaksanakan kegiatan dan juga berpengaruh dalam peningkatan kinerja.Menurut Wursanto (2003 : 301) karyawan juga membutuhkan lingkungan kerja yang dapat memberikan kepuasan psikologi, yang bisa memberikan hubungan yang harmonis. Lingkungan kerja yang kondusif mendorong karyawan untuk

memiliki produktifitas yang tinggi. Produktifitas berkaitan lansung dengan intensitas kerjasama tim kelompok.Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik apabila manusia dalam melaksanakan kegiatannya merasa aman dan nyaman. Ketidak sesuaian lingkungan kerja akan menimbulkan akibat dalam janka panjang.

Oleh sebab itu peneliti ingin melakukan penelitian di PT. GUJATI 59 UTAMA SUKOHARJO untuk meneliti lebih lanjut tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.karena dengan pemberian Kompensasi akan kemauan bagi karyawan untuk bekerja lebih baik dan mendorong karyawan untuk lebih semangat dalam bekerja namun tanpa adanya Motivasi dan Lingkungan Kerja maka kerja karyawan tidak akan maksimal. jadi dengan adanya kemauan juga diiringi dengan motivasi dan lingkungan kerja yang baik sehingga akan menghasilkan kinerja yang baik bagi perusahaan.

Dengan berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan sebuah penelitian mengenai "PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. GUJATI 59 UTAMA SUKOHARJO".

1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang diajukan peneliti adalah sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. GUJATI 59 UTAMA SUKOHARJO.

2. Adakahpengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. GUJATI 59 UTAMA SUKOHARJO.
3. Adakah pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. GUJATI 59 UTAMA SUKOHARJO.
4. Adakah pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. GUJATI 59 UTAMA SUKOHARJO.

1.3 Tujuan

Penelitian yang akan dilakuakan ini bertujuan antara lain :

1. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. GUJAT 59 UTAMA SUKHARJO.
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. GUJATI 59 UTAMA SUKOHARJO.
3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. GUJATI 59 UTAMA SUKOHARJO.
4. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. GUJATI 59 UTAMA SUKOHARJO.

1.4 Manfaat

Penelitian yang dilakukan diharapkan dapat memberikan manfaat serta masukan bagi yang membutuhkan, untuk itu peneliti berharap penelitian ini dapat bermanfaat :

1. Bagi Akademik

   Penelitian ini diharapkan bermanfaat dan sebagai bahan rujukan atau referensi bagi penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan Sumber Daya Manusia.

2. Bagi Perusahaan

   Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan informasi atau bahan masukan tambahan bagi perusahaan dalam menyikapi masalah tenaga kerja yang menyangkut Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

3. Bagi Pegawai

   Peneltian ini dapat menambah pengetahuan dan pemahaman mengenai sumber daya manusia secara rill khususnya yang menyangkut Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja.

1.5 Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika Penulisan ini untuk dapat memberikan gambaran yang lebih jelas dan sistematis bagi peneliti. Sistematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan tntang tinjauan pustaka yang digunakan sebagai dasar untuk membahas permasalahan yang akan diteliti, hipotesis, penelitian terdahulu dan kerngka penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang jenis penelitian, populasi, sampel dan teknik pengambilan sempel, data dan sumberdata, definisi operasional variabel dan pengukuran dan metode anlisis data.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi uraian mengenai deskripsi data penelitian, deskripsi hasil penelitian, hasil pengujian asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, hasil pengujian hipotesis dan pembahsan hasil pengujian hipotesis dan pembahasan hasil pengujian terhadap jawaban ditolak atau diterimanya hipotesis yang dibuat sebelumnya.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan, keterbatasan peneliti, serta memuat saran-saran untuk mengembangkan penelitian lebih lanjut.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN