

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Penelitian**

Tidak dapat di pungkiri persaingan dalam dunia usaha atau bisnis menjadi semakin kuat dan ketat. Dengan perkembangan yang selalu diharapkan perusahaan agar bisa bersaing dan mengikuti kemajuan zaman, perusahaan berlomba-lomba dalam mengembangkan dan mengelola berbagai sumber daya yang terdapat dalam perusahaan seperti material, teknologi, modal agar tercapainya tujuan dari perusahaan dengan baik. Pada dasarnya suatu perusahaan bertujuan untuk mendapatkan sebanyak-banyaknya keuntungan yang optimal dan dan mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan dalam jangka Panjang. Tujuan pembentukan perusahaan seperti ini menjadikan suatu tantangan tersendiri Ketika berhadapan dengan perkembangan era saat ini. Optimalisasi dari seluruh tanggung jawab perusahaan dalam menghadapi suatu tuntutan dari perkembangan era saat ini yang mendorong perusahaan mempertimbangkan secara baik dan matang dari segala kualitas sumberdaya yang ada.

Peningkatan kualitas Pegawai dalam suatu perusahaan itu tidak terlepas dari peranan manajemen sumberdaya manusia. Manajemen sumberdaya manusia itu sendiri mempunyai peranan yang sangat besar bagi perusahaan. Dengan adanya manajemen sumberdaya manusia, pengelola'an terhadap seluruh kegiatan yang melibatkan banyak elemen salah satunya sumber daya manusia yang ada dapat berjalan dengan mudah. Tentu Manajemen yang konsisten dan terampil sangatlah penting untuk menghidupkan perusahaan yang terorganisir, dengan menjalankan semua bentuk organisasi.

Sumber daya manusia merupakan bagian yang sangat penting dalam mencapai suatu tujuan organisasi yang baik pada perusahaan besar ataupun kecil, tentu suatu perusahaan memiliki pralatan yang modern dengan teknologi yang cukup tinggi. Peranan sumberdaya manusia dalam perusahaan sangatlah penting karena salah satu penggerak utama seluruh kegiatan atau aktivitas perusahaan dalam mencapai suatu tujuan, baik untuk memperoleh keuntungan maupun memertahankan

kelangsungan hidup suatu perusahaan. Mengingat tenaga kerja merupakan factor yang terpenting dalam pelaksanaan dalam proses produksi tentu diperlukan tenaga kerja yang mempunyai keterampilan dan keahlian demi kelangsungan hidup perusahaan. Agar tenaga kerja digunakan organisasi dapat bekerja dengan baik, tentunya pimpinan perusahaan disarankan untuk memerhatikan segala kebutuhan yang berkaitan dengan Pegawai. Perusahaan sebaiknya memberikan perhatian lebih terhadap keberadaan Pegawai agar loyalitas terhadap perusahaan meningkat Sumartini (2005).

Terdapat beberapa factor penyebab rendahnya kepuasan kerja Pegawai diduga adanya permasalahan kompensasi dan lingkungan kerja. Kompensasi itu sendiri berupa segala sesuatu yang diterima oleh Pegawai sebagai balas jasa yang diberikan dari perusahaan atas kerja keras mereka selama ini. Kompensasi itu sendiri dapat dibagi menjadi dua bagian diantaranya kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. kompensasi langsung merupakan imbalan jasa Pegawai yang diterima secara langsung, rutin, komisi, insentif, gaji, ataupun bonus. Selain itu kompensasi tidak langsung juga mempunyai peranan yang tak kalah pentingnya untuk meningkatkan kinerja Pegawai. Kompensasi tidak langsung meliputi tunjangan hari raya, tunjangan kerja maupun tunjangan kesehatan.

Menurut Sutrisno (2016), kepuasan kerja yaitu suatu sikap Pegawai terhadap suatu pekerjaan yang berhubungan erat terhadap situasi kerja, kerja sama antar rekan Pegawai dan imbalan yang diterima dalam bekerja. Kepuasan kerja Pegawai merupakan hal yang menjadi perhatian lebih dari suatu perusahaan. Dikatakan apabila Pegawai sedang dalam keadaan bekerja, tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai, kompensasi yang tidak sesuai, dan tidak dapat mengembangkan segala bentuk potensi yang mereka miliki, tentu secara otomatis Pegawai tidak dapat focus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaan yang dilakukan yang mengakibatkan kepuasan kerja yang menurun. Kepuasan kerja Pegawai dapat tidaknya dilihat pada saat melakukan suatu pekerjaan, tetapi terkait juga dengan aspek lain seperti interaksi dengan rekan kerja, dan lingkungan kerjanya kepuasan kerja yaitu kegiatan emosional yang menyenangkan ataupun tidak menyenangkan bagi para Pegawai terhadap pekerjaan mereka kepuasan kerja mencerminkan bagai

mana perasaan seseorang terhadap pekerjaan yang dapat dilihat dari sikap para Pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukannya dan juga segala sesuatu yang terdapat dilingkungan pekerjaan. Maka dari itu kepuasan kerja merupakan unsur penting yang tidak dapat diabaikan oleh setiap perusahaan.

Kompensasi menurut Hasibuan (2002), yaitu seluruh pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diperoleh Pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Saat perusahaan mampu memberikan kompensasi yang transparan, adil, dan sesuai dengan kinerja para Pegawai maka tentu Pegawai sangat terpenuhi atas kompensasi yang didapatkan sehingga kepuasan kerja dapat terpenuhi. Untuk menjamin tercapainya keselarasan tujuan, pimpinan organisasi dapat memberikan perhatian lebih dalam bentuk suatu kompensasi, dikarenakan kompensasi bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumberdaya manusia.

Lingkungan kerja merupakan factor lain yang perlu di perhatikan selain kompensasi, karna sangat berkaitan erat dengan tinggi rendahnya kepuasan dari Pegawai. Kemajuan dari perusahaan sangat dipengaruhi oleh factor-faktor lingkungan yang bersifat internal maupun eksternal. Sejauh mana tujuan perusahaan telah tercapai, dapat terlihat dari seberapa besar perusahaan memenuhi tuntutan lingkungannya. Apa bila kondisi dari Pegawai itu baik maka hal tersebut dapat memacu timbulnya suatu kepuasan dalam diri para pegawai yang pada akhirnya dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja Pegawai, begitu sebaliknya apabila kondisi lingkungan kerja buruk maka Pegawai tidak akan mendapatkan kepuasan dalam bekerja. Menurut Rivai (2001) lingkungan kerja merupakan elemen-elemen organisasi, sebagai system sosial yang mempunyai pengaruh yang kuat di dalam pembentukan perilaku individu kepada organisasi dan berpengaruh terhadap prestasi dari organisasi tersebut. Kompensasi dan lingkungan kerja merupakan factor yang berperan besar terhadap kinerja dan kepuasan kerja para Pegawai.

Berdasarkan penjelasan yang telah disampaikan di atas, penulis mempunyai keinginan untuk melakukan penelitian pada kantor. PT Jasa Marga (Persero) TBK. Cabang Jakarta – Cikampek II Elevated .

PT Jasa Marga (Persero) TBK. Cabang Jakarta – Cikampek II Elevated merupakan salah satu anak perusahaan atau cabang dari PT Jasa Marga (Persero) TBK. Dimana cabang ini menjadi salah satu cabang dengan penggunaan kendaraan yang cukup padat khususnya pada saat arus mudik. Jalan tol Jakarta – Cikampek II elevated memiliki total Panjang 36,40 km dan mulai di oprasikan dari tahun 2019, jalan tol layang Jakarta cikampek II elevated membentang dari ruas cikunir hingga karawang barat. Jalan tol ini berfungsi untuk mengurangi kepadatan Panjang yang berada di sepanjang jalan Tol yang menghubungkan kota dari arah jakarta menuju cikampek. Perusahaan ini terletak di Gedung cabang Jakarta-Cikampek, RT.001/RW.015, Jaka Mulya, kec. Bekasi Selatan, Kota Bekasi, 17146.

Berdasarkan data yang didapat dari lapangan melalui wawancara terhadap pegawai menunjukkan bahwasanya pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja masih terdapat inkonsistensi. sehingga penulis tertarik untuk meneliti lebih jauh dalam mengambil penelitian di lingkungan kerja PT Jasa Marga (Persero) TBK. Cabang Jakarta – Cikampek II elevated terutama dengan judul : **“Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan kerja Pegawai (Studi Kasus pada PT Jasa Marga (Persero) TBK. Cabang Jakarta – Cikampek II Elevated)”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka identifikasi masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Belum terpenuhinya kompensasi secara utuh yang mengakibatkan ketidaknyamanan bagi Pegawai (contohnya: pemberian uang lembur yang tidak sesuai)
2. Tingkat kenyamanan yang belum bisa maksimal (contohnya: dalam hal fasilitas)
3. Lingkungan kerja yang kurang baik menyebabkan kepuasan terhadap karyaan menurun (contohnya: kurangnya sosialisasi antara Pegawai)

## **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan alasan-alasan yang telah diuraikan dalam latar belakang masalah, maka peneliti ini dimaksudkan untuk melihat keterkaitan antara kompensasi dan lingkungan kerja yang diberikan serta pengaruhnya terhadap kepuasan kerja Pegawai, dengan memfokuskan pada masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kepuasan kerja Pegawai pada PT. Jasa Marga (Persero) TBK. Cabang Jakarta-Cikampek II Elevated?
2. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja Pegawai pada PT. Jasa Marga (Persero) TBK. Cabang Jakarta-cikampek II Elevated?
3. Apakah terdapat pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja Pegawai pada PT. Jasa Marga (Persero) TBK. Cabang Jakarta-Cikampek II Elevated?

#### **D. Tujuan Peneliti**

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Mengetahui besarnya pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja Pegawai PT.Jasa Marga (Persero) TBK. Cabang Jakarta-Cikampek II Elevated.
2. Mengetahui besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja Pegawai PT.Jasa Marga (Persero) TBK. Cabang Jakarta-Cikampek II Elevated.
3. Mengetahui besarnya pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja Pegawai PT.Jasa Marga (Persero) TBK. Cabang Jakarta-Cikampek II Elevated.

#### **E. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diharapkan oleh penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi organisasi/perusahaan

Diharapkan dapat memecahkan masalah yang berkaitan dengan pengembangan sumberdaya manusia dan penetapan strategi dalam perusahaan yang bersangkutan

dalam segi kompensasi dan lingkungan kerja dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja Pegawai di PT.Jasa Marga (Persero) TBK. Cabang Jakarta-Cikampek II Elevated.

2. Bagi akademik

Adapun manfaat bagi segi akademisi adalah diharapkan dapat memberikan pengetahuan tentang manajemen dan perkembangan terutama dalam bidang sumber daya manusia. Dan juga diharapkan dapat menjadi pemikiran dalam melakukan penelitian di masa yang akan datang.

3. Bagi peneliti

- a. Untuk menambah pengetahuan dan pengalaman penulis terutama dalam hal-hal yang berhubungan dengan kompensasi, lingkungan kerja dan pengaruh terhadap kepuasan kerja Pegawai.
- b. Untuk memperkaya wawasan terhadap fakta dan data yang terdapat dilapangan bagi pihak-pihak yang membutuhkan.

