

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Seiring dengan perubahan era globalisasi saat ini dan dalam kondisi masyarakat sekarang, seringkali ditemukan beberapa permasalahan yang menyebabkan banyak perusahaan mengalami kegagalan, baik yang disebabkan oleh ketidakmampuan beradaptasi dengan kemajuan teknologi maupun yang disebabkan oleh kurang baiknya hasil kerja dari sumber daya manusia yang ada pada perusahaan tersebut, padahal harus diakui manusia adalah faktor penting yang turut menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Oleh karena itu, keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia yaitu orang-orang yang menyediakan tenaga, bakat kreativitas dan semangat bagi perusahaan serta memegang peranan penting dalam fungsi operasional perusahaan.

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuhan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber daya yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang andal, kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok

yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Oleh karena itu berhasil tidaknya suatu organisasi atau institusi akan ditentukan oleh faktor manusianya atau karyawannya dalam mencapai tujuannya. Karyawan dituntut untuk dapat memperlihatkan kinerja yang baik.

Dalam suatu perusahaan banyak sekali aspek penunjang yang mendukung berjalannya suatu perusahaan antara lain adalah karyawan, peralatan kerja, lingkungan kerja dan lain-lain. Hal hal tersebut perlu sekali diperhatikan agar pencapaian tujuan dalam perusahaan dapat berjalan dengan baik. Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap keadaan karyawan yang ada pada suatu perusahaan. Dengan memperhatikan lingkungan kerja diharapkan dapat menambah semangat dalam bekerja. Apabila semangat kerja karyawan meningkat maka otomatis produktivitas karyawan juga akan meningkat. Apabila hal ini dapat berjalan dengan baik maka pencapaian tujuan suatu perusahaan akan berjalan dengan baik. Jika perusahaan ingin mendapatkan kinerja yang maksimal, maka perusahaan harus bisa menciptakan suasana kerja yang kondusif.

Sangat sulit menghasilkan karya terbaik di lingkungan kerja yang tidak mendukung aktivitas karyawan. Menciptakan suasana yang kondusif sangat penting dilakukan di lingkungan kerja agar bisa menghasilkan kinerja yang produktif dan inovatif hal ini mencakup peralatan kerja, suhu di tempat kerja, kesesakan dan kepadatan, kebisingan, luas ruang kerja. Aturan tetap harus dibuat tetapi dengan tujuan untuk menghasilkan kinerja

yang berkualitas, bukan dengan tujuan mengekang karyawan. Lingkungan kerja diharapkan dapat menambah semangat dalam bekerja. Apabila semangat kerja karyawan meningkat otomatis produktivitas karyawan juga akan meningkat. Apabila hal ini dapat berjalan dengan baik maka pencapaian tujuan suatu perusahaan akan berjalan dengan baik.

Selain lingkungan kerja yang kondusif, pemberian kompensasi sesuai kepada karyawan merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan dan karyawan. Perusahaan akan mendapatkan karyawan yang bersedia bekerja dan menjalankan tugas-tugas dengan baik, sedangkan karyawan merasa pemberian kompensasi sebagai penghargaan atas kerja yang telah dilaksanakan. Kompensasi juga memengaruhi keseluruhan strategi organisasi karena kompensasi mempunyai pengaruh kuat atas kepuasan kerja. Perusahaan harus merancang sistem kompensasinya agar sesuai dengan aturan dan kebijakan yang berlaku dalam perusahaan.

Kepuasan kerja adalah sikap umum seorang individu terhadap kinerjanya. Kepuasan kerja merupakan respon seseorang terhadap bermacam-macam lingkungan kerja yang dihadapinya. Respon seseorang meliputi respon terhadap komunikasi organisasi, supervisor, kompensasi, promosi, rekan kerja, kebijaksanaan organisasi dan hubungan interpersonal dalam organisasi semua itu akan sangat berpengaruh terhadap kinerja seorang karyawan.

Penelitian ini dilakukan di PT Gajah Tunggal Tbk Tangerang didirikan pada tahun 1951 memulai produksi bannya dengan ban sepeda. Sejak itu perusahaan tumbuh menjadi produsen ban terpadu terbesar di Asia Tenggara. Perusahaan memperluas produksi dengan membuat variasi produk melalui produksi ban sepeda motor tahun 1971, diikuti oleh ban bias untuk penumpang dan komersial di tahun 1981. Awal tahun 90an, perusahaan mulai memproduksi ban radial untuk mobil penumpang dan truk. Pada saat ini Gajah Tunggal mengoperasikan 5 pabrik ban dan ban dalam untuk memproduksi ban radial, ban bias dan ban sepeda motor, serta 2 pabrik yang memproduksi kain ban dan SBR (*Styrene Butadiene Rubber*) yang terkait dengan fasilitas produksi ban. Kelima pabrik ban dan pabrik kain ban ini berlokasi di Tangerang, sekitar 30 kilometer disebelah barat Jakarta. Sedangkan pabrik SBR berlokasi di kompleks Industri Kimia di Merak, Banten, sekitar 90 km disebelah barat Jakarta.

Dengan berkembangnya bisnis perusahaan ini, di akhir bulan Desember tahun 2014 jumlah karyawan perusahaan bertambah menjadi 14.657 dibandingkan tahun 2013 sejumlah 13.944. Dari 3 divisi yang mendukung kelengkapan perusahaan ini dari hulu ke hilir, 92,3% dari karyawan perusahaan ini bekerja di divisi ban dan sebanyak 7,7% divisi kain ban serta SBR. Perusahaan ini sangat menghargai loyalitas karyawan yang terlihat dari sekitar 46% karyawan perusahaan ini memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun. Namun perusahaan ini mengerti pentingnya regenerasi dan keragaman yang nantinya akan terus menciptakan inovasi yang

berkelanjutan. Regenerasi dan keragaman ini tercermin dari penambahan karyawan di angkatan kerja dibawah 30 tahun meningkat 4% dibandingkan tahun lalu menjadi 50%. Persentase karyawan usia kerja 30-39 tahun adalah 24% dan usia kerja diatas 40 tahun sebesar 26%. Peningkatan jumlah karyawan yang memiliki pendidikan level sarjana diharapkan memberikan perubahan dan kemajuan bagi perusahaan ini.. Berikut ini adalah hasil tabel pra survey yang dibagikan sebanyak 20 responden :

Tabel 1.1

Hasil Tabel Pra Survey di PT Gajah Tunggal Tbk Tangerang

NO	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	Jumlah Jawaban	Persentase
1	Lingkungan Kerja	9 karyawan	45%
2	Kompensasi	6 karyawan	30%
3	Kepuasan	5 karyawan	25%
Jumlah Jawaban :		20 karyawan	100%

Sumber: Data hasil pra survey 20 karyawan

Berdasarkan hasil pra survey diketahui bahwa dari 20 karyawan PT. Gajah Tunggal tbk Tangerang menunjukkan Lingkungan kerja dan kompensasi menduduki urutan pertama dan kedua. Hasil pra survey juga menunjukkan bahwa

faktor dominan memengaruhi kinerja karyawan di PT. Gajah Tunggal Tbk Tangerang adalah Lingkungan kerja dan kompensasi. Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa dari variabel Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja yang terlalu bising, dan padat karena banyaknya karyawan. Dari 20 orang karyawan menjawab Lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebanyak 45% (9 karyawan). Sedangkan dari variabel kompensasi adalah masih kurangnya tunjangan yang memenuhi kebutuhan karyawan. Dari 20 orang karyawan menjawab kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan sebanyak 30% (6 karyawan). Dengan demikian langkah-langkah yang harus di lakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan sangat begitu penting, salah satunya dengan memberikan kompensasi yang adil dan menciptakan lingkungan kerja yang baik dan kondusif.

Kompensasi yang diberikan PT Gajah Tunggal Tbk Tangerang dapat bersifat langsung melalui gaji pokok dan gaji variabel, dan tidak langsung seperti tunjangan karyawan. Selain upah pokok, perusahaan masih memberikan insentif dalam bentuk lain, karyawan juga memperoleh tunjangan hari raya sebagai salah satu kebijakan yang diberikan oleh perusahaan untuk meningkatkan semangat kerja pada karyawan. Dalam proses meningkatkan kinerja karyawan PT Gajah Tunggal Tbk Tangerang melakukan beberapa peningkatan fasilitas karyawan, penambahan dan perbaikan fasilitas-fasilitas yang sudah rusak, idealnya peningkatan fasilitas yang sudah di berikan akan meningkatkan produktivitas karyawan. Agar karyawan merasa nyaman dan melaksanakan tugasnya dan tidak

mengalami kesulitan ketika membutuhkan sarana dan fasilitas yang sangat di perlukan untuk bekerja.

Dari latar belakang maka peneliti memberi judul **“Pengaruh Lingkungan kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Gajah Tunggal Tbk Tangerang”**.

1.2 Identifikasi Masalah Dan Pembatasan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan di atas, maka masalah dalam penelitian ini diidentifikasi sebagai berikut:

1. Keadaan ruang kerja yang menunjang kepuasan kerja dari karyawan di PT Gajah Tunggal Tbk Tangerang masih kurang diperhatikan hal ini berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut.
2. Pemberian kompensasi yang diberikan perusahaan dirasa masih kurang adil sehingga kinerja karyawan berkurang.
3. Kinerja kerja karyawan belum optimal hal ini dikarenakan banyaknya faktor seperti lingkungan kerja dan pemberian kompensasi yang kurang sesuai sehingga kinerja karyawan menurun.
4. Kinerja karyawan masih rendah dikarenakan banyaknya faktor seperti lingkungan kerja dan kompensasi sehingga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka permasalahan pada penelitian ini perlu dibatasi. Hal ini untuk menghindari terjadinya pembahasan yang terlalu luas. Penelitian membatasi masalah penelitian pada pengaruh lingkungan kerja (X1), kompensasi (X2) dan kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT Gajah Tunggal Tbk Tangerang.

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Gajah Tunggal Tbk Tangerang?
2. Apakah kompensasi berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Gajah Tunggal Tbk Tangerang?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan di PT Gajah Tunggal Tbk Tangerang?
4. Adakah pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Gajah Tunggal Tbk Tangerang?
5. Adakah pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Gajah Tunggal Tbk Tangerang?
6. Apakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan di PT Gajah Tunggal Tbk Tangerang?

7. Apakah pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan di PT Gajah Tunggal Tbk Tangerang?

1.4. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan penelitian, penelitian penulisan ini bertujuan untuk, diantaranya adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Gajah Tunggal Tbk Tangerang.
2. Untuk menganalisis pengaruh langsung kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Gajah Tunggal Tbk Tangerang.
3. Untuk menganalisis pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Gajah Tunggal Tbk Tangerang.
4. Untuk menganalisis pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Gajah Tunggal Tbk Tangerang.
5. Untuk menganalisis pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Gajah Tunggal Tbk Tangerang.
6. Untuk menganalisis pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan di PT Gajah Tunggal Tbk Tangerang.
7. Untuk menganalisis pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan di PT Gajah Tunggal Tbk Tangerang.

1.5. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini yaitu :

1. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada manajemen perusahaan PT. Gajah Tunggal Tbk Tangerang sebagai bahan pertimbangan dalam membuat strategi, ataupun kebijakan perusahaan diwaktu yang akan datang khususnya dalam pemberian kompensasi yang lebih tepat dan lingkungan kerja yang lebih nyaman untuk karyawan agar menunjang peningkatan kepuasan kerja dan kinerja di perusahaan.

2. Bagi Peneliti

Penelitian ini merupakan kesempatan untuk menambah pengetahuan yang diperoleh dalam kenyataan di lapangan, serta dapat menjadi acuan bagi peneliti-peneliti berikutnya.

3. Bagi Akademis

Hasil penelitian ini di harapkan dapat menjadi sumber informasi dan dapat digunakan sebagai tambahan bahan bacaan untuk membantu peneliti selanjutnya yang mengambil masalah yang sama.