

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dunia bisnis pada saat ini sangat kompetitif, banyak sejumlah perusahaan yang mengalami kemunduran atau kegagalan dalam pencapaian tujuan. Salah satu penyebabnya adalah perusahaan kurang memperhatikan faktor manusia sebagai unsur penting penyelenggara perusahaan. Dalam sebuah perusahaan atau organisasi karyawan merupakan asset yang sangat penting karena tanpa adanya karyawan perusahaan atau organisasi akan sulit untuk mencapai tujuannya. Kemampuan dari seorang individu dalam melakukan pekerjaannya tergantung dari apa yang telah mereka kerjakan dan mereka dapatkan. Untuk mendapatkan hasil yang terbaik tentunya diperlukan adanya sumber daya manusia yang berkualitas. Unsur-unsur lain yang ada dalam perusahaan seperti modal usaha, bahan baku, mesin-mesin, metode kerja, waktu, dan kekayaan lainnya, hanya dapat memberi manfaat jika manusia mendayagunakannya. Oleh sebab itu, intensitas keberhasilan perusahaan tergantung pada kreativitas manusia yang ada dalam perusahaannya. Dengan kata lain perusahaan harus mampu mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia dengan sebaik mungkin, sehingga dapat terciptanya kualitas yang unggul dan ahli pada bidangnya bahkan dapat meraup keuntungan besar untuk mencapai target kerja karena kerjasama yang *solid* dari semua sumber dayanya.

Pengelolaan Sumber Daya Manusia merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan suatu perusahaan. Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan nasional bahkan internasional, oleh karena itu kualitas sumber daya manusia senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar hasil atau target yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat tercapai.

Aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia yang menjadi faktor penting terhadap kemajuan suatu perusahaan terdiri dari : perencanaan sumber daya manusia, pengadaan, pengarahan, pengembangan, pemeliharaan, dan pemberhentian. Hal ini ditunjukkan agar perusahaan dapat mengelola sumber daya manusia yang baik secara efektif dan efisien. I Wayan Oky S dan Ni Ketut Sariyathi (2013) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia sebagai ilmu dan seni atau proses mengolah, memajukan dan memelihara tenaga kerja sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan efisien, adanya kegairahan bekerja dari para pekerja, perlu adanya suatu pengembangan sistem kerja yang meliputi prosedur perekrutan, seleksi, sistem kompensasi dan insentif yang bergantung pada kinerja karyawan, kepuasan karyawan, pengembangan manajemen, pelatihan yang berkaitan dengan kebutuhan pegawai, motivasi kerja yang diberikan dari atasan, lingkungan kerja, budaya organisasi, komitmen kerja, prestasi kerja dan kinerja karyawan yang dapat mempengaruhi seluruh sistem kerja.

Perusahaan jasa adalah perusahaan yang mempunyai kegiatan utama memberikan pelayanan, kemudahan, dan kenyamanan kepada masyarakat untuk memperlancar aktivitas produksi maupun konsumsi. Pengertian perusahaan jasa menurut Undang-Undang No.7 Tahun 2014 tentang Perdagangan pada Pasal 1 Ayat 6 menjelaskan bahwa Jasa adalah setiap layanan dan unjuk kerja berbentuk pekerjaan atau hasil kerja yang dicapai, yang diperdagangkan oleh satu pihak ke-pihak lain dalam masyarakat untuk dimanfaatkan oleh konsumen atau pelaku usaha. Bidang jasa yang dapat diperdagangkan dan ditawarkan yaitu jasa bisnis, jasa distribusi, jasa komunikasi, jasa pendidikan, jasa lingkungan hidup, jasa keuangan, jasa konstruksi dan teknik terkait, jasa rekreasi, kebudayaan, dan olahraga, jasa pariwisata, jasa transportasi dan jasa lainnya. Setiap perusahaan pun hanya memfokuskan operasional mereka pada satu jenis jasa saja.

Seiring dengan perkembangan zaman, banyak terjadi persaingan di dunia industri dan usaha untuk mengembangkan industri besar yang menggunakan alat berat, salah satunya turbin. Didalam proses perindustrian, tidak selamanya peralatan yang di pergunakan dalam keadaan baik dan tetap mampu bekerja optimal, ada kalanya alat berat yang di gunakan mengalami kerusakan atau membutuhkan perawatan dan lain-lain.

Perusahaan yang bergerak dengan bantuan alat – alat berat yang dimaksud ada kalanya membutuhkan jasa untuk membantu mereka menyelesaikan atau menetralsir masalah pada alat berat yang di pakai, dan untuk jasa yang di butuhkan pastinya haruslah yang terbaik, oleh karena itu banyak dari perusahaan tersebut dan mengadakan sebuah seleksi tender, yaitu seleksi untuk para penyedia jasa service alat berat yang di maksudkan.

PT. Nusantara Turbin dan Propulsi membuat dua fokus industri yakni Aero Engine dan Industrial Turbine. Industrial Turbine Services berfokus pada manufaktur, jasa pemeliharaan, perbaikan, dan overhaul industri gas.

Banyak faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan. Salah satunya adalah karyawan, karena berkaitan langsung dengan kegiatan perusahaan. Dalam hal ini karyawan diharapkan dapat memberikan hasil yang maksimal sehingga tujuan dari perusahaan dapat tercapai dengan baik. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor bagi karyawan agar dapat bekerja secara maksimal. Kepuasan kerja bagi karyawan merupakan kunci dari sehatnya perusahaan.

Selanjutnya, dalam suatu perusahaan baik perusahaan yang bergerak dibidang produksi ataupun jasa, kepuasan kerja merupakan salah satu persoalan tersendiri pula yang harus diperhatikan, karena berhubungan dengan orang yang melakukan suatu pekerjaan. Perusahaan perlu memperhatikan masalah karyawannya, baik itu dari segi upah, fasilitas yang disediakan, peralatan yang digunakan, serta komunikasi antar atasan dan bawahan. Kepuasan kerja karyawan menjadi tujuan setiap seseorang atau karyawan. Meskipun secara umum dapat dikatakan bahwa setiap orang ingin meraih kemajuan, termasuk dalam meniti karir ukuran keberhasilan yang digunakan memang berbeda-beda, perbedaan tersebut merupakan akibat kepuasan seseorang berlainan pula. Kepuasan kerja yang tinggi diinginkan oleh para manajer karena dapat dikaitkan dengan hasil positif yang mereka harapkan. Kepuasan kerja yang tinggi merupakan tanda organisasi yang dikelola dengan baik dan pada dasarnya merupakan hasil manajemen perilaku yang efektif. Kepuasan kerja adalah ukuran proses pembangunan iklim manusia yang berkelanjutan dan suatu perusahaan. Edduar Hendri (2012) menyatakan

bahwa setiap karyawan yang bekerja berharap memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam setiap individu, semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Kepuasan merupakan sikap positif tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian kepuasan dapat dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam suatu pekerjaan. Perolehan dari hasil yang baik, maka karyawan akan termotivasi untuk lebih giat bekerja dan menyukai situasi kerjanya.

Berikut ini adalah data *turnover*/perkembangan karyawan PT. Nusantara Turbin dan Propulsi Periode 2013-2017.

Tabel 1.1
***Turnover* Karyawan Periode 2013-2017**

Tahun	Data Awal	Jumlah		Data Akhir
		Masuk	Keluar	
2013	123	13	3	133
2014	133	11	5	139
2015	139	18	3	154
2016	154	2	8	148
2017	148	0	10	138

Sumber : PT. Nusantara Turbin dan Propulsi

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat diketahui jumlah karyawan PT. Nusantara Turbin dan Propulsi yang keluar pada tahun 2016 berjumlah 8 orang karyawan dan tahun 2017 berjumlah 10 orang karyawan. Hal tersebut yang diindikasikan menjadi permasalahan kepuasan kerja karyawan yaitu rendahnya pemberian kompensasi, pekerjaan yang tidak sesuai dengan keterampilan karyawan, fasilitas yang diberikan tidak memadai dan tidak tersedia, banyaknya karyawan yang mengeluh karena kelelahan dan terasa berat dengan pekerjaan yang diberikan, ketidaknyamanan karyawan terhadap lingkungan kerja ditempat kerja atau terhadap suasana kerja. Hal diatas menjadi keluhan bagi karyawan yang hingga saat ini belum ada perubahan yang dilakukan oleh perusahaan.

Persoalan-persoalan yang biasanya muncul berkaitan dengan masalah ketidakpuasan kerja karyawan dapat digambarkan seperti banyaknya karyawan yang tidak masuk kerja sehingga meningkatnya angka ketidakhadiran karyawan, karyawan sering terlambat masuk kerja, karyawan sering lalai dalam melaksanakan tugas dan banyaknya karyawan yang mengundurkan diri dari pekerjaannya. Ketidakpuasan karyawan dapat berkaitan juga dengan kehadiran karyawan pada PT. Nusantara Turbin dan Propulsi, dapat dijumpai adanya karyawan yang cenderung tidak hadir pada saat jam kerja. Hal ini mengindikasikan secara tidak langsung karyawan tidak nyaman atau tidak merasakan kepuasan dalam bekerja. Di samping itu, dapat dilihat adanya karyawan yang sering terlambat masuk atau kurang mematuhi peraturan jam kerja. Berikut ini tabel tingkat absensi karyawan PT. Nusantara Turbin dan Propulsi tahun 2017.

Tabel 1.2
Absensi Karyawan Tahun 2017

Bulan	Keterangan				
	Sakit	Ijin	Cuti	Tanpa Keterangan	Ketidakhadiran
Januari	38	0	77	25	140
Februari	34	0	76	30	140
Maret	27	1	68	22	118
April	43	2	64	10	119
Mei	35	4	36	15	90
Juni	33	1	74	35	143
Juli	31	0	54	50	135
Agustus	24	1	63	40	128
September	37	0	52	25	114
Oktober	35	3	53	21	112
November	35	1	46	55	137
Desember	32	2	56	45	136

Sumber : PT. Nusantara Turbin dan Propulsi (2017)

Berdasarkan tabel 1.2 menunjukkan bahwa tingkat absensi dengan ketidakhadiran tanpa keterangan tertinggi terjadi pada bulan juli, november, desember, dan agustus. Setelah dilakukan observasi dan wawancara kepada salah seorang karyawan PT. Nusantara Turbin dan Propulsi diketahui bahwa, kenaikan jumlah ketidakhadiran karyawan kebanyakan disebabkan banyaknya karyawan yang mengambil hak cuti, izin sakit dan bolos dari pekerjaan atau tanpa keterangan dan karyawan yang sama selalu mengulang-ngulang kembali untuk tidak hadir pada saat kegiatan kerja sedang dilaksanakan. Penyebab karyawan banyak mengambil hak cuti karena pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan

kemampuan, banyaknya karyawan yang mengeluh karena kelelahan dan terasa berat dengan pekerjaan yang diberikan, karyawan tidak menerima gaji secara tepat waktu dan kondisi karyawan yang cepat stress. Selain itu penyebab lainnya diduga disebabkan karena lingkungan kerja fisik yang bermasalah contohnya pada peralatan bengkel yang hilang akan tetapi tidak pernah diganti, tidak adanya tempat untuk menyimpan peralatan dengan baik ataupun fasilitas yang tidak memadai, serta kejenuhan terhadap suasana kerja. Penyebab karyawan selalu mengulang-ngulang kembali ketidakhadiran pada kegiatan kantor disebabkan karena dirinya merasa bosan dengan lingkungan sekitar kantor dan juga dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Hal tersebut membuat karyawan yang sama terus mengulang-ngulang ketidakhadirannya di kantor, padahal atasan selalu memberikan arahan kepada setiap karyawan yang melakukannya.

Kepuasan kerja karyawan tidak terlepas dari masalah dengan apa yang diterima oleh karyawan itu sendiri. Faktor lingkungan kerja fisik menjadi hal yang bisa mempengaruhi kepuasan kerja karyawan jika hak dari karyawan dapat terpenuhi kinerja karyawan juga akan meningkat dan menyebabkan tujuan dari perusahaan dapat tercapai. Salah satu faktor rendahnya kepuasan kerja adalah faktor lingkungan kerja fisik. Sutrisno (2010) menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja fisik menjadi faktor pendukung dan kontributor penting

tercapainya kepuasan kerja. Menurut Rumada dan Mudiarta (2013) menyatakan bahwa keseluruhan dari faktor internal dan eksternal yang ada di sekitar tempat kerja setiap karyawan, dalam hal ini adalah berupa tempat fisik seperti kursi, meja serta peralatan kerja lainnya yang dapat mempengaruhi karyawan di dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari disebut dengan lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja fisik yang baik akan berbanding lurus dengan kepuasan kerja ataupun hasil dari kinerja karyawan. Oleh sebab itu dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja yang baik memberikan efek yang baik pula pada pekerjaan karyawan.

Lingkungan kerja yang aman dan sehat akan membawa dampak yang positif bagi orang-orang yang berada di dalamnya. Karyawan akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik sehingga dicapainya hasil yang optimal apabila telah ditunjang dengan kondisi lingkungan kerja yang nyaman. Manfaat lingkungan kerja yang aman dan sehat akan meningkatkan produktivitas karena menurunnya jumlah hari yang hilang, meningkatkan efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen, menurunkan biaya-biaya kesehatan dan asuransi, dan juga tingkat kompensasi pekerja.

Lingkungan kerja menyangkut segala sesuatu yang berada di sekitar pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas antara lain adalah pelayanan karyawan kepada konsumen, kondisi kerja, hubungan karyawan di dalam perusahaan yang bersangkutan. Menurut Edduar Hendri (2012) menyatakan bahwa suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, nyaman dan aman. Lebih jauh lagi

lingkungan kerja yang kurang baik dapat menyebabkan tidak efisiennya suatu rancangan sistem kerja, pola lingkungan kerja adalah pola tindakan anggota organisasi yang mempengaruhi efektivitas organisasi secara langsung atau tidak langsung, yang meliputi kinerja dan produktivitas, absenteisme dan perputaran, serta keanggotaan organisasi. Berikut ini tabel data lingkungan kerja fisik.

Tabel 1.3
Data Lingkungan Kerja Fisik

No	Fasilitas	Jumlah
1	Temperatur Ruangan Kerja	20°C **
2	Tata Letak Ruang Kerja	3.0 m ² *
3	Penerangan/Cahaya	40 Watt ***
4	Kebisingan	Peralatan Mekanis
5	Bau-bauan	AC
6	Tata Warna	Krem, Putih
7	Keamanan Kerja	4 orang satpam

Sumber : PT. Nusantara Turbin dan Propulsi

Keterangan :

* : diameter ruangan kerja

** : terkadang suhu yang naik turun

*** : dalam 1 ruangan

Berdasarkan tabel 1.3 terdapat temperatur ruang kerja sebesar 20 °C yang tidak tentu, tata letak ruang kerja 3.0 m² yang kecil, penerangan cahaya hanya 40 watt pada masing-masing ruangan, kebisingan yang rentan yang ditimbulkan dari peralatan mekanik, bau-bauan ditimbulkan dari kurangnya kebersihan karyawan, tata warna ruang yang tidak ideal, dan keamanan kerja hanya berjumlah 4 orang. Hal-hal tersebut membuat karyawan tidak puas dan tidak nyaman. Selain data

diatas, fenomena-fenomena lain yang terjadi pada lingkungan kerja fisik yaitu seperti peralatan yang hilang atau rusak dan perusahaan tidak pernah menggantinya sehingga karyawan merasa terganggu dalam mengerjakan pekerjaannya. Suhu udara yang tidak teratur karena kurangnya ventilasi udara yang kurang baik dan karyawan sering merokok di dalam ruangan kerja, ruangan pun menjadi bau. Hal tersebut membuat karyawan tidak puas karena perusahaan selalu menunda dan tidak langsung memperbaikinya. Penataan ruangan sudah sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan oleh peraturan perusahaan, akan tetapi tata letak ruang dapat membuat karyawan tidak nyaman dan cepat merasa bosan berada di ruang kerjanya. Ruang gerak di PT. Nusantara Turbin dan Propulsi ini sangatlah kecil penyebabnya adalah karena tempat mekanik banyak bertebaran di sudut ruangan, sehingga membuat karyawan tidak nyaman dan merasa susah untuk bergerak. Penyebab lainnya adalah bisingnya suara yang ditimbulkan dari suara mesin peralatan mekanik membuat karyawan merasa tidak dapat berkonsentrasi dalam mengerjakan pekerjaan.

Selain permasalahan di atas, penyebab lainnya adalah pemberian fasilitas di PT. Nusantara Turbin dan Propulsi belum maksimal atau tidak memenuhi keinginan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan. Hal tersebut membuat karyawan tidak dapat mengerjakan pekerjaannya secara tepat waktu dan karyawan sering mengeluh karena tidak puas dengan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan. Hasil dari wawancara kepada salah seorang karyawan di PT. Nusantara Turbin dan Propulsi menjelaskan bahwa selain pemberian fasilitas di atas, perusahaan kurang memperhatikan eamanan kerja karyawan dengan baik.

tidak adanya keamanan yang baik maka karyawan pun tidak akan puas terhadap perusahaan.

Pembuktian pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja telah diteliti oleh Edduar Hendri (2012), I Wayan Oky Setiawan, Ni Ketut Sariyathi (2013) dan Anugerah Iroth, Victor P.K. Lengkong, Lucky O.H. Dotulong (2018) menyatakan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Selain lingkungan kerja fisik, faktor kompensasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Kompensasi merupakan bentuk sesuatu yang diperoleh para karyawan sebagai bentuk balas jasa karena mereka sudah berkontribusi untuk memajukan perusahaan. Perwujudan balas jasa diperlukan adanya aturan yang tepat.

Karyawan mungkin akan menghitung-hitung kinerja dan pengorbanan dirinya dengan kompensasi yang telah diterimanya. Apabila karyawan merasa tidak puas dengan kompensasi yang di dapat, maka dia dapat mencoba mencari pekerjaan lain yang memberi kompensasi lebih baik. hal itu cukup berbahaya bagi perusahaan apabila pesaing merekrut/membajak karyawan yang merasa tidak puas tersebut karena dapat membocorkan rahasia perusahaan. Sama halnya dengan pendapat Putranto (2012) menjelaskan bahwa sistem kompensasi kerja yang baik yakni sistem yang mampu menjamin kepuasan para karyawan yang pada akhirnya memungkinkan perusahaan memperoleh, memelihara, dan mempekerjakan sejumlah orang yang dengan berbagai sikap dan perilaku yang positif akan bekerja dengan produktif bagi kepentingan perusahaan. Jika suatu perusahaan tidak mampu memberikan kompensasi sesuai dengan apa yang diharapkan karyawan maka kepuasan karyawan akan rendah dan dapat berpengaruh negatif terhadap perusahaan.

Kompensasi yang diberikan perusahaan bertujuan untuk mencapai keberhasilan target perusahaan. Tercapainya keberhasilan target perusahaan dapat diukur dengan hasil kerja dari para karyawan. Menurut Anas (2013) menjelaskan bahwa besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan beserta keluarganya. Jika balas jasa yang diterima karyawan semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik, kepuasan kerja juga semakin baik. Sedangkan menurut Trisnadewi (2014), menjelaskan bahwa pemberian kompensasi yang layak merupakan hal yang penting bagi karyawan, disamping untuk memenuhi kebutuhan hidup. Pemberian kompensasi merupakan suatu penghargaan perusahaan terhadap potensi kerja mereka, yang dapat berpengaruh pada perilaku-perilaku karyawan dalam bekerja. Maka dari itu dapat dikatakan bahwa pemberian kompensasi tidak hanya menguntungkan karyawan saja, tetapi juga perusahaan yang akan mendapatkan karyawan yang loyal terhadap perusahaan. Berikut ini adalah daftar kompensasi yang diterima oleh karyawan PT. Nusantara Turbin dan Propulsi sebagai balas jasa atas pengabdianya terhadap perusahaan.

Tabel 1.4
Daftar Kompensasi yang diterima Karyawan

No	Macam-macam Kompensasi	Jumlah Kompensasi
1	Gaji Pokok	Rp. 4.500.000/bulan
2	Uang Transport	Rp. 600.000/bulan
3	Uang Lembur	Rp. 1.000.000/hari libur
4	Uang Makan	Rp. 880.000/bulan
5	Tunjangan Hari Raya	Rp. 5.000.000/tahun
6	Asuransi Kesehatan	BPJS dan Reimburse

Sumber : PT. Nusantara Turbin dan Propulsi

Berdasarkan tabel 1.4 menunjukkan bahwa kompensasi finansial yang diberikan PT. Nusantara Turbin dan Propulsi adalah gaji pokok sebesar Rp. 4.500.000 perbulan dan setiap 3 tahun sekali karyawan mendapatkan kenaikan gaji sebesar 6.6%, uang transport sebesar Rp. 600.000 perbulan, uang lembur sebesar Rp. 1.000.000 perhari libur nasional atau tanggal merah, uang makan sebesar Rp. 880.000 perbulan, tunjangan hari raya sebesar Rp. 5.000.000 diberikan sebanyak satu kali dalam satu tahun dan reimburse bila melakukan pengobatan rawat jalan.

Setelah dilakukan wawancara dan observasi kepada karyawan PT. Nusantara Turbin dan Propulsi diketahui bahwa permasalahan mereka mengenai gaji pokok yang belum memenuhi keinginan karyawan sehingga perlu dibenahi lagi karena tidak sesuai dengan beban dan volume pekerjaan yang berat. Oleh karenanya karyawan tidak merasa puas dan merasa tidak diapresiasi oleh perusahaan.

Karyawan harus mendapatkan kenyamanan dalam bekerja, jika karyawan puas dengan fasilitas yang disediakan perusahaan, maka karyawan akan memberikan timbal balik berupa pengabdian kepada perusahaan untuk tetap bekerja pada perusahaan. Sebaliknya jika perusahaan tidak memberikan kenyamanan pada karyawannya maka, mereka akan selalu melakukan kesalahan dalam mengerjakan suatu pekerjaan dan akan mengundurkan diri. Akan berbeda halnya dengan karyawan yang sudah bekerja lama pada perusahaan walaupun karyawan tersebut tidak puas atau tidak nyaman dengan lingkungan atau hal lainnya, karena mencari pekerjaan pada sekarang ini sangat sulit sehingga mereka memutuskan untuk tetap mengabdikan pada perusahaan.

Pembuktian pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja telah diteliti oleh Ulfah Purwaningsih, Noermijati (2015), Andy Leo (2013), dan Anugerah Iroth, Victor P.K. Lengkong, Lucky O.H. Dotulong (2018) menyatakan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Nusantara Turbin dan Propulsi Bandung”

1.2 Identifikasi dan Rumusah Masalah Penelitian

Identifikasi masalah merupakan fenomena-fenomena yang menjadi topik utama penelitian, sedangkan rumusan masalah merupakan pertanyaan-pertanyaan penelitian yang harus dijawab oleh peneliti.

1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas, maka masalah-masalah yang teridentifikasi pada PT. Nusantara Turbin dan Propulsi adalah sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja Fisik
 - a. Fasilitas penunjang kerja yang diberikan kurang memadai.
 - b. Sirkulasi udara yang kurang baik.
 - c. Tata ruangan yang kurang nyaman.
 - d. Kebisingan dari peralatan mekanik.
 - e. Kurangnya keamanan kerja

2. Kompensasi
 - a. Pemberian kompensasi belum sesuai dengan harapan karyawan.
 - b. Tunjangan yang diberikan belum sesuai dengan kebutuhan dan keinginan karyawan.
3. Kepuasan Kerja Karyawan
 - a. Pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan keahlian karyawan.
 - b. Banyaknya karyawan yang mengeluh karena kelelahan dan terasa berat dengan pekerjaan yang diberikan.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat disusun rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana lingkungan kerja fisik PT. Nusantara Turbin dan Propulsi.
2. Bagaimana kompensasi PT. Nusantara Turbin dan Propulsi.
3. Bagaimana kepuasan kerja karyawan PT. Nusantara Turbin dan Propulsi.
4. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja fisik dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan baik secara simultan dan parsial pada PT. Nusantara Turbin dan Propulsi.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Lingkungan kerja fisik pada PT. Nusantara Turbin dan Propulsi
2. Kompensasi pada PT. Nusantara Turbin dan Propulsi

3. Kepuasan kerja karyawan pada PT. Nusantara Turbin dan Propulsi
4. Besarnya pengaruh lingkungan kerja fisik, kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan baik secara simultan dan parsial pada PT. Nusantara Turbin dan Propulsi.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian yang dilakukan dengan harapan akan menambah ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, selain itu penulis juga berharap dengan melakukan penelitian ini akan memperoleh hasil yang dapat memberikan manfaat.

1.4.1 Kegunaan Praktis

Kegunaan praktis dari penelitian ini diantaranya :

1. Bagi Pihak Peneliti
 - a. Dapat memahami lebih dalam pada manajemen sumber daya manusia
 - b. Dapat memahami lebih dalam pada kepuasan kerja di PT. Nusantara Turbin dan Propulsi
 - c. Dapat memahami lebih dalam lingkungan kerja fisik dan kompensasi di PT. Nusantara Turbin dan Propulsi.
2. Bagi Perusahaan
 - a. Menjadi bahan referensi bagi perusahaan untuk dijadikan gambaran bahwa masalah karyawan mengenai lingkungan kerja fisik dan kompensasi dapat mengurangi kepuasan kerja karyawan.

- b. Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan pengetahuan yang lebih banyak kepada karyawan dalam bekerja di sebuah perusahaan agar hasil kerjanya lebih baik.
3. Bagi Pihak Lain
Penelitian ini diharapkan menjadi bahan kajian atau referensi bagi penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia.

1.4.2 Kegunaan Teoritis

Kegunaan teoritis dari penelitian ini diantaranya :

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dalam memecahkan permasalahan yang berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan serta mendukung penelitian sejenis dalam pengembangan penelitian lebih lanjut.
2. Untuk menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis dan pembaca dalam menghubungkan masalah yang diteliti yaitu pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.
3. Untuk menambah pengetahuan mahasiswa dan sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya yang tertarik tentang Lingkungan Kerja Fisik, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja Karyawan.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

Peneliti melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Nusantara Turbin dan Propulsi” di kantor PT. Nusantara Turbin dan Propulsi, Jl. Pajajaran No.154 (KP IV) Bandung. Peneliti melakukan penelitian ini dari bulan November 2018 sampai dengan selesai.