

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Era modernisasi dan digitalisasi sekarang yang ditandai dengan kemajuan dalam bidang teknologi memiliki peran penting yaitu menunjang kehidupan manusia di era sekarang. Sebagaimana dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) teknologi memiliki arti praktis, yang dimana hal tersebut menunjukkan bahwa teknologi memberikan kemudahan kepada manusia dalam kehidupan sehari – hari.

Kemajuan teknologi dalam kehidupan sehari – hari memiliki perkembangan yang sangat pesat. Perkembangan antara kemajuan teknologi dan kebutuhan manusia disetiap harinya yang membuat terus menerus adanya inovasi yang canggih dalam menunjang kehidupan manusia. Untuk menoperasionalkan teknologi tersebut pada era sekarang membutuhkan baterai untuk daya hidup teknologi tersebut, yang dimana baterai memiliki fungsi untuk menghimpun dan membangkitkan aliran listrik. Semakin banyak teknologi yang kita gunakan maka semakin banyak listrik yang dibutuhkan untuk daya hidup baterai.

Perubahan yang sangat cepat dalam kemajuan teknologi setiap harinya yang mengakibatkan kebutuhan konsumsi listrik terus meningkat sebagaimana pada tahun 2023 konsumsi listrik memiliki peningkatan yang signifikan dari tahun sebelumnya yaitu sebesar 163 kWh perkapita yang berarti pada tahun 2023 konsumsi listrik sebesar 1.336 kWh perkapita.

Peningkatan kebutuhan listrik yang terus menerus menuntut pemerintah untuk menyediakan listrik yang cukup namun jika peningkatan terlalu tinggi Perusahaan Listrik Negara sebagai pengatur ketersediaan listrik tidak dapat memadai karena keterbatasan sumber daya yang dimiliki.

Keterbatasan dalam sumber daya, pemerintah mengupayakan untuk menyediakan listrik yang memadai dengan memanfaatkan sumber daya alam yang dimiliki Indonesia dan juga untuk mengurangi penggunaan bahan karbon maka pemerintah menciptakan energi listrik terbarukan.

Penciptaan energi listrik terbarukan sebagaimana yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2007 Pasal 1 ayat 6 Tentang Energi, Sumber energi terbarukan adalah sumber energi yang dihasilkan dari sumber daya energi yang berkelanjutan jika dikelola dengan baik, antara lain panas bumi, angin, bioenergi, sinar matahari, aliran dan terjunan air, serta gerakan dan perbedaan suhu lapisan laut.

Sumber daya energi yang memanfaatkan sinar matahari atau dapat disebut Pembangkit Listrik Tenaga Surya (PLTS) memiliki kesempatan yang sangat besar untuk memajukan energi baru terbarukan karena berdasarkan letak geografis Indonesia dan juga Indonesia memiliki iklim tropis dengan rata-rata suhu 28 °C serta berada di garis katulistiwa atau ekuator yang membuat Indonesia memiliki masa siang hari selama 12 jam per harinya. Adapun pada halaman berikut ini terdapat data kapasitas dan pemanfaatan pembangkit listrik tenaga surya pada tahun 2022.



**Gambar 1.1**

**Kapasitas Terpasang Tenaga Listrik Surya**

Sumber : Sekretariat Jendral Dewan Energi Nasional (2023)

Berdasarkan Gambar 1.1 Kapasitas terpasang tenaga listrik surya dapat dilihat bahwa Total potensi yang disediakan sebanyak 3.294 GiggaWatt (GW) tetapi pemanfaat yang sudah terpasang hanya 0.3 GiggaWatt (GW).

Upaya pemanfaatan dari pembangkit tenaga listrik surya masih belum maksimal, hal tersebut terjadi di karenakan belum tersebar secara merata perusahaan penyedia tenaga listrik surya.

Jawa Barat merupakan salah satu provinsi yang memiliki perusahaan penyedia pembangkit tenaga listrik surya terbanyak. Hal tersebut yang menjadikan setiap perusahaan PLTS di Jawa Barat memiliki persaingan ketat yang membuat perusahaan PLTS berupaya menjadi paling terunggul. Pada halaman berikut terdapat beberapa perusahaan di Jawa Barat dengan kapasitas tenaga surya yang terpasang.

**Tabel 1.1**  
**Perusahaan Penyedia PLTS dan Kapasitas Terpasang di Jawa Barat**

No	Nama Perusahaan	Alamat Perusahaan	Kapasitas Terpasang (MW)
1	PLTS Cirata	884P+CXR, Waduk Cirata, Waduk Jatiluhur, Kabupaten Purwakarta, Jawa Barat	192
2	PT Rekasurya Prima Daya	Jl. Terusan Jakarta, Komp Ruko Puri Dago, No. 342 Kav 31, Kec. Arcamanik, Kota Bandung, Jawa Barat	110
3	PT Surya Utama Putra	Jl. Raya Bandung – Garut No. KM 23 No. 246, Linggar, Kec. Rancaekek, Kabupaten Bandung, Jawa Barat	45
4	TML Energy	Jl. Soekarno Hatta No. 541C, Gumuruh, Kec. Batununggal, Kota Bandung, Jawa Barat	15
5	PT Surya Energi Indotama	Jl. Soekarno Hatta No. 439, setelah 347, kb. Lega, kec. Bojongloa kidul, Kota Bandung, Jawa Barat	10,4

Sumber : Data diolah peneliti melalui website resmi setiap perusahaan

Berdasarkan Tabel 1.1 Perusahaan Penyedia PLTS dan Kapasitas terpasang dari 5 perusahaan di Jawa Barat, kapasitas terpasang tertinggi diduduki oleh PLTS Cirata dengan kapasitas 192 MW sedangkan untuk PT Surya Energi Indotama menduduki posisi kelima dengan kapasitas terpasang 10,4 MW. Walaupun PT Surya Energi Indotama berada di posisi dengan kapasitas terendah bukan berarti tidak dapat bersaing untuk menjadi paling terunggul berdasarkan kapasitas terpasang. Berkaitan dengan hal tersebut menarik peneliti untuk melakukan penelitian di PT Surya Energi Indotama.

PT Surya Energi Indotama dibangun sejak 2009 yang berfokus pada pengembangan energi terbarukan. Sebagai perusahaan Energi Baru Terbarukan

(EBT). Dalam menjalankan kegiatannya PT SEI memiliki beberapa produk yang terdiri dari panel surya dan penyimpanan energi yang dibangun di suatu tempat kemudian menghasilkan energi yang disalurkan melalui sistem jaringan tersendiri. Dalam menjalankan proses pencapaian tujuan PT Surya Energi Indotama untuk meningkatkan kapasitas terpasang terdapat kendala. Kendala tersebut ditandai dengan penurunan kinerja yang dilihat dari intensitas keterlambatan karyawan, Adapun data intensitas keterlambatan karyawan sebagai berikut

**Tabel 1.2**  
**Intensitas Keterlambatan Karyawan PT Surya Energi Indotama Kota Bandung**

<b>Tahun</b>	<b>Bulan</b>	<b>Karyawan yang hadir &gt; 08.00 WIB</b>
2023	Agustus	21
	September	23
	Oktober	20
	November	25
	Desember	32
Rata – Rata		25

Sumber : PT Surya Energi Indotama

Berdasarkan Tabel 1.2 Intensitas keterlambatan karyawan dapat dilihat pada lima bulan berturut – turut bahwa jumlah karyawan yang terlambat terus meningkat. Oleh karena itu, saya melakukan wawancara dengan beberapa karyawan PT Surya Energi Indotama tentang penyebab keterlambatan tersebut. Pada wawancara tersebut karyawan menyatakan bahwa penyebab keterlambatan di karenakan karyawan kurang merasa puas dengan aturan yang ditetapkan untuk mengambil cuti.

Penurunan kinerja yang ditandai dengan meningkatnya keterlambatan karyawan di setiap bulannya merupakan bukti karyawan mempertegas perasaan tidak puas terhadap perusahaan. Menurut Azhari (2022) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja dan kinerja memiliki hubungan yang sangat erat. Maka dapat diartikan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja seseorang cenderung mempunyai tingkat kinerja lebih tinggi menurut Colquitt, Lepine dan Wesson dalam Pusparani (2021).

Pada indikator kepuasan kerja menurut Affandi (2021) yang terdiri dari Pekerjaan, Upah, Promosi, berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan karir, aturan dan pengawasan, serta rekan kerja. Dari indikator tersebut terdapat yang menunjukkan permasalahan kinerja yang menurun disebabkan aturan. Maka dari itu saya melakukan penyebaran kuesioner pra survey kepada 40 karyawan PT Surya Energi Indotama. Berikut merupakan perolehan dari hasil penyebaran yang telah dilakukan:

**Tabel 1.3**  
**Hasil Prasurvey Kepuasan Kerja di PT Surya Energi Indotama Kota Bandung**

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS	Jumlah	Total	Rata Rata
1	Saya merasa puas bekerja sesuai dengan bidang saya.	7	20	14	4	0	40	147	3,67
2	Saya merasa puas menerima gaji sesuai dengan posisi jabatan saya.	5	17	14	4	0	40	143	3,57
3	Saya merasa puas mendapatkan kesempatan untuk	3	15	15	5	2	40	13	3,3

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS	Jumlah	Total	Rata Rata
	meningkatkan karir.								
4	Saya merasa puas oleh aturan yang sudah ditetapkan Perusahaan untuk mencapai tujuannya.	2	15	16	7	0	40	132	3,3
5	Saya merasa puas oleh pengawasan yang dilakukan pemimpin.	4	15	16	5	0	40	138	3,45
<b>Total Rata Rata</b>									<b>3.45</b>
Rata Rata = Nilai × F : Jumlah Karyawan (40 Orang)									
Total Rata Rata = Jumlah Rata Rata : Jumlah Pernyataan									

Sumber: Hasil Pra Survey di PT Surya Energi Indotama Kota Bandung (Februari 2024)

Berdasarkan Tabel 1.3 dapat dilihat bahwa nilai kepuasan kerja karyawan di PT Surya Energi Indotama yaitu memiliki total rata-rata kepuasan kerja 3.45. Tetapi berdasarkan wawancara dengan karyawan, kepuasan kerja yang masih kurang salah satunya disebabkan karena adanya rasa tidak dapat meningkatkan karir dan aturan yang ditetapkan kurang memudahkan karyawan untuk bekerja.

Menurut penelitian Yulanda (2020) bahwa karyawan tidak merasa kepuasan kerja karena kepuasan dipengaruhi oleh iklim kerja. Menurut William dan Ekawati (2022) kompensasi mempengaruhi kepuasan kerja. Menurut penelitian Dyanto dan Sitorus (2023) bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh Motivasi kerja dan stress kerja. Menurut penelitian Simanjuntak dan Sitio (2021) bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh *Employee Engagement*. Menurut penelitian Sanidatur (2020) kepuasan kerja di pengaruhi oleh kompetensi. Menurut Hidayah (2021) kepuasan

kerja dipengaruhi oleh efikasi diri. Sedangkan menurut Yaningsih (2022) kepuasan kerja dipengaruhi oleh pengawasan. Maka peneliti melakukan pra survey mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja di PT Surya Energi Indotama. Berikut merupakan hasil dari penyebaran kuesioner yang telah dilakukan :

**Tabel 1.4**  
**Rekapitulasi Hasil Prasurvey Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi**  
**Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Surya Energi Indotama Kota Bandung**

No	Variabel	Rata Rata
1	Kompetensi	4.32
2	Motivasi Kerja	4.18
3	Kompensasi	3.75
4	Iklm Kerja	3.61
5	Lingkungan Fisik dan Non Fisik	3.93
6	<i>Employee Engagement</i>	4.03
7	Efikasi Diri	4.09
8	Pengawasan	3.78
9	Stress Kerja	3.84

Sumber: Hasil Penelitian Pra Survey PT Surya Energi Indotama (Februari 2024)

Berdasarkan Tabel 1.4 hasil penelitian pra survey bahwa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu Kompensasi, Iklm Kerja dan Stress Kerja karena faktor-faktor tersebut memiliki nilai yang kurang dari variabel yang digunakan menjadi parameter penelitian.

Kompensasi merupakan imbalan yang diterima karyawan atas pekerjaannya. Kompensasi perlu dirancang dengan baik oleh manajemen perusahaan agar berdampak positif bagi perkembangan perusahaan. Kompensasi juga hak yang diterima karyawan sebagai balas jasa sehubungan dengan hasil kerjanya yang

diberikan perusahaan pada periode tertentu. Jika karyawan menerima kompensasi tidak sesuai dengan posisi jabatan ataupun jumlah dan beban pekerjaan yang dikerjakan maka akan menimbulkan ketidakpuasan yang akan mengakibatkan terhambat tercapainya tujuan yang sudah ditetapkan perusahaan.

Peneliti melakukan wawancara kepada karyawan di beberapa bagian divisi PT Surya Energi Indotama, Karyawan yang peneliti wawancarai menyatakan mereka kurang puas dengan kompensasi seperti pemberian gaji yang diberikan dan juga sulit mengambil cuti. Meskipun hasil penyebaran kuesioner pra survey tidak menunjukkan adanya masalah, peneliti tetap melakukan penyebaran kuesioner. Adapun dibawah ini peneliti menyajikan hasil kuesioner pra survey mengenai kompensasi di PT Surya Energi Indotama.

**Tabel 1.5**  
**Hasil Kuesioner Prasurvey Mengenai Kompenasi di PT Surya Energi**  
**Indotama Kota Bandung**

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS	Jumlah	Total	Rata Rata
1.	Saya menerima gaji sesuai dengan posisi jabatan saya.	2	26	9	3	0	40	147	3,67
2.	Saya mendapatkan bonus ketika saya mencapai target yang sudah ditentukan Perusahaan.	3	27	10	0	0	40	153	3,82
3.	Saya mendapatkan tunjangan ketika saya bekerja lebih dari jam yang seharusnya.	5	24	10	1	0	40	153	3,82

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS	Jumlah	Total	Rata Rata
4.	Saya dapat memperoleh cuti dengan mudah.	5	19	14	2	0	40	147	3,67
Total Rata Rata									3.75
Rata Rata = Nilai × F : Jumlah Karyawan (40 Orang)									
Total Rata Rata = Jumlah Rata Rata : Jumlah Pernyataan									

Sumber: Hasil Penelitian Pra Survey PT Surya Energi Indotama (Februari 2024)

Berdasarkan Tabel 1.5 tersebut dapat dilihat bahwa total rata rata yang diperoleh yaitu 3.75 dan juga pada tabel tersebut menunjukkan bahwa gaji dan cuti tidak bermasalah. sementara itu, Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan, masih ada karyawan yang merasa kurang puas dengan kompensasi karena tidak sesuai dengan posisi jabatan ataupun berdasarkan pekerjaan atau jabatan yang dimiliki oleh karyawan itu sendiri ataupun sulit memperoleh cuti.

Selain kompensasi, Iklim kerja juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di PT Surya Energi Indotama. Iklim kerja adalah karakteristik yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lain, dan yang mempengaruhi perilaku orang di organisasi.

Sama halnya dengan kompensasi, peneliti juga melakukan wawancara dengan karyawan yang sama. Hasil dari wawancara tersebut menyatakan bahwa karyawan merasa kurang puas dengan iklim kerja di PT Surya Energi Indotama seperti peraturan dan standar perusahaan yang tidak memudahkan dalam bekerja. Meskipun hasil pra survey tidak menunjukkan adanya masalah, peneliti tetap melakukan penyebaran kuesioner pra survey. Adapun Berikut ini adalah data yang

diperoleh dari hasil kuesioner pra survey mengenai iklim kerja yaitu sebagai berikut.

**Tabel 1.6**  
**Hasil Kuesioner Prasurvey Mengenai Iklim Kerja di PT Surya Energi**  
**Indotama Kota Bandung**

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS	Jumlah	Total	Rata Rata
1.	Peraturan Perusahaan memudahkan seluruh karyawan dalam bekerja.	2	19	16	3	0	40	140	3,5
2.	Standar Perusahaan dapat diikuti oleh seluruh karyawan dengan mudah.	2	20	17	1	0	40	143	3,57
3.	Pimpinan memiliki jiwa kepemimpinan yang baik sehingga seluruh karyawan segan dan patuh.	1	24	11	3	1	40	141	3,53
4.	Imbalan atau penghargaan yang saya terima sesuai dengan kemampuan saya dalam bekerja.	2	24	12	2	0	40	146	3,65
5.	Saya berada di lingkungan kerja yang jujur dan saling menghargai.	5	25	9	1	0	40	154	3,84
<b>Total Rata Rata</b>									<b>3.61</b>
Rata Rata = Nilai × F : Jumlah Karyawan (40 Orang)									
Total Rata Rata = Jumlah Rata Rata : Jumlah Pernyataan									

Sumber: Hasil Penelitian Pra Survey PT Surya Energi Indotama (Februari 2024)

Berdasarkan Tabel 1.6 dapat dilihat bahwa iklim kerja di PT Surya Energi Indotama mempunyai total rata rata 3.61 dan juga pada tabel tersebut menunjukkan bahwa peraturan dan standar perusahaan tidak bermasalah Tetapi berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan bahwa adanya perasaan tidak puas dalam bekerja

karena aturan dan standar yang ditetapkan oleh perusahaan tidak memudahkan karyawan dalam bekerja.

Tidak hanya kompensasi dan iklim kerja, stress kerja juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di PT Surya Energi Indotama. Ketidak mampuan karyawan dalam menghadapi dan mengelola stress kerja berakibat pada mental dan emosional yang akan mempengaruhi terhadap kepuasan kerja karyawan.

Peneliti juga melakukan wawancara dengan beberapa karyawan yang sama bahwa mereka merasa tertekan dengan pekerjaan yang bukan dalam bidangnya dan juga tertekan karena rekan kerja yang tidak dapat bekerjasama dengan baik. Berikut hasil Kuesioner Prasurvey mengenai Stress kerja di PT Surya Energi Indotama.

**Tabel 1.7**  
**Hasil Kuesioner Prasurvey Mengenai Stress Kerja di PT Surya Energi Indotama Kota Bandung**

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS	Jumlah	Total	Rata Rata
1.	Saya merasa tertekan karena pimpinan memberikan pekerjaan yang bukan dalam bidang saya.	4	12	15	7	2	40	129	3,23
2.	Saya merasa tertekan karena adanya perubahan struktur organisasi dalam Perusahaan.	7	15	11	6	1	40	141	3,53
3.	Saya merasa tertekan karena rekan kerja saya tidak bisa bekerja sama dengan baik.	5	13	13	9	0	40	134	3,35

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS	Jumlah	Total	Rata Rata
4.	Saya merasa stress dan tertekan karena atasan saya memberikan tuntutan yang tinggi.	7	14	12	5	2	40	139	3,47
5.	Saya merasa stress karena tidak dapat mengembangkan karir saya.	5	17	10	6	2	40	137	3,46
Total Rata Rata									3.84
Rata Rata = Nilai × F : Jumlah Karyawan (40 Orang)									
Total Rata Rata = Jumlah Rata Rata : Jumlah Pernyataan									

Sumber: Hasil Penelitian Pra Survey PT Surya Energi Indotama (Februari 2024)

Berdasarkan tabel 1.7 dapat dilihat bahwa stress kerja di PT Surya Energi Indotama memiliki total rata rata yaitu 3.84, baik hasil wawancara ataupun penyebaran kuesioner menunjukan benar adanya karyawan merasa kurang puas karena tertekan oleh pekerjaan yang tidak sesuai dengan bidangnya dan juga rekan kerja yang tidak dapat bekerjasama dengan baik.

Kepuasan kerja karyawan yang diakibatkan oleh stress kerja bisa terjadi karena karyawan merasa kurang mendapatkan perhatian yang cukup dari perusahaan, adanya komunikasi yang kurang harmonis dengan rekan kerja, adanya tuntutan tinggi yang diberikan perusahaan ataupun diberikan pekerjaan yang bukan dalam bidangnya.

Maka berdasarkan fenomena dan masalah yang telah diuraikan. Peneliti memutuskan untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KOMPENSASI, IKLIM KERJA DAN STRESS KERJA TERHADAP**

## **KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT SURYA ENERGI INDOTAMA DI KOTA BANDUNG”.**

### **1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah**

Identifikasi masalah merupakan proses perumusan masalah yang akan diteliti. Sedangkan rumusan masalah menggambarkan permasalahan yang tercakup di dalam penelitian.

#### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Identifikasi masalah merupakan cakupan atau lingkup masalah yang telah diuraikan sebelumnya. berdasarkan uraian latar belakang di atas. Terlihat adanya permasalahan dalam kepuasan kerja karyawan di PT Surya Energi Indotama diantaranya :

1. Kompensasi :
  - a. Karyawan kurang puas dengan gaji yang diterima sesuai posisi jabatannya.
  - b. Karyawan sulit untuk memperoleh cuti.
2. Iklim Kerja :
  - a. Peraturan yang ada di perusahaan kurang memudahkan karyawan saat bekerja.
  - b. Standar yang diciptakan perusahaan kurang mudah diikuti oleh karyawan.
  - c. Pemimpin perusahaan kurang memiliki jiwa kepemimpinan sehingga karyawan kurang merasa segan dan patuh.

3. Stress Kerja :
  - a. Diberikan pekerjaan yang bukan dalam bidangnya membuat karyawan merasa tertekan.
  - b. Kurang adanya Kerjasama diantara karyawan.
  - c. Karyawan kurang dapat mengembangkan karirnya.
4. Kepuasan Kerja :
  - a. karyawan kurang mendapatkan kesempatan meningkatkan karir.
  - b. Peraturan kurang mudah diikuti oleh karyawan untuk mencapai tujuannya.

### **1.2.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana tanggapan karyawan mengenai kompensasi pada PT Surya Energi Indotama.
2. Bagaimana tanggapan karyawan mengenai iklim kerja pada PT Surya Energi Indotama.
3. Bagaimana tanggapan karyawan mengenai stress kerja pada PT Surya Energi Indotama.
4. Bagaimana tanggapan karyawan mengenai kepuasan kerja pada PT Surya Energi Indotama.
5. Seberapa besar pengaruh kompensasi, iklim kerja dan stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan baik secara simultan maupun parsial pada PT Surya Energi Indotama.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Kompensasi pada PT Surya Energi Indotama.
2. Iklim kerja pada PT Surya Energi Indotama.
3. Stress kerja pada PT Surya Energi Indotama.
4. Kepuasan kerja pada PT Surya Energi Indotama.
5. Besarnya pengaruh kompensasi, iklim kerja dan stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Surya Energi Indotama.

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat menambah ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang sumber daya manusia, selain itu peneliti juga berharap dengan melakukan penelitian ini akan memperoleh hasil yang dapat memberikan manfaat bagi peneliti dan pihak-pihak lain.

#### **1.4.1 Kegunaan Teoritis**

Secara akademis penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi banyak pihak diantaranya:

1. Memberikan sumbangan pemikiran bagi ilmu pengetahuan khususnya bagi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan Bandung.

2. Memberikan masukan bagi ilmu pengetahuan mengenai hubungan dan pengaruh antara kompensasi, iklim kerja, stress kerja terhadap kepuasan kerja.
3. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan diskusi atau wacana ilmiah serta digunakan sebagai dasar penelitian selanjutnya.

#### **1.4.2 Kegunaan Praktisi**

Hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai kompensasi, iklim kerja, stress kerja terhadap kepuasan kerja pada PT Surya Energi Indotama ini diharapkan dapat memberi kegunaan praktis bagi pihak-pihak berikut:

1. Bagi peneliti
  - a. Menambah wawasan dan pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia khususnya hal-hal yang berkaitan dengan kompensasi, iklim kerja, stress kerja dan kepuasan kerja.
  - b. Menjadi lebih mengetahui masalah-masalah yang terjadi dalam kegiatan sumber daya manusia.
  - c. Menambah ilmu pengetahuan serta pemahaman yang belum pernah diperoleh dalam perkuliahan sehari-hari dengan membandingkan teori dan praktek dilapangan.
2. Bagi Instansi

Bagi PT. Surya Energi Indotama, penelitian ini diharapkan bisa menghasilkan kesimpulan dan saran-saran atas masalah yang dihadapi sebagai bahan pertimbangan dalam Upaya meningkatkan kepuasan kerja pada PT Surya Energi Indotama.