

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Dewasa ini setiap organisasi/ perusahaan akan menghadapi tantangan yang semakin berat dalam mewujudkan eksistensinya. Kondisi dunia usaha yang berubah secara cepat dan sulit diprediksi, akan berdampak pada makin sulitnya sebuah organisasi/ perusahaan dalam mencapai tujuannya, yaitu keuntungan jangka panjang atau yang berkelanjutan. Hampir semua perusahaan dengan bisnis inti yang sejenis, akan menghadapi kondisi persaingan (kompetisi) yang semakin tajam. Menghadapi kondisi tersebut, setiap organisasi/ perusahaan dituntut untuk segera berubah dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan yang makin kompetitif tersebut melalui transformasi organisasi. Satu hal yang tak dapat dipungkiri bahwa SDM sebagai pelaku bisnis itu sendiri merupakan faktor kunci dalam transformasi tersebut yakni bagaimana menciptakan SDM yang berkualitas, berkompeten dan memiliki keahlian serta berdaya saing tinggi dalam persaingan global di dunia usaha. Sebagai kunci keberhasilan jalannya kegiatan perusahaan, sudah selayaknyalah SDM atau karyawan mendapat perhatian serius dengan segala kebutuhannya. kebutuhan yang paling mendasar adalah kebutuhan pemberian kompensasi Hasibuan (dalam Hidayah, 2016) mengemukakan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Penjelasan dari kompensasi berupa uang adalah karyawan dibayar dengan sejumlah uang, sedangkan kompensasi berupa barang adalah kompensasi yang dibayarkan dengan barang kepada karyawannya.

Tujuan utama mereka bekerja adalah jelas untuk memperoleh kompensasi yang layak sesuai dengan yang telah mereka kerjakan. Dalam meningkatkan kinerja karyawan maka perusahaan akan melakukan beberapa cara yang dapat mendorong karyawan untuk bekerja secara maksimal. Selain itu menurut Sunyoto (2012:43) mendefinisikan, Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting didalam karyawan melakukan aktivitas bekerjanya jadi bagaimana dalam sebuah organisasi mampu menciptakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja atau karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang bebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan, pemimpin dalam hal ini PT. Global Way Indonesia Di Sidoarjo dituntut memainkan peran yang lebih dalam memberikan rangsangan dan dorongan agar pegawainya semakin termotivasi dalam menghasilkan *output* yang memuaskan dan terus berusaha lebih meningkatkan lagi hasil kerjanya. Produktivitas merupakan masalah yang menarik dan selalu ditingkatkan perusahaan manapun. Ini terbukti dari besarnya manfaat yang diperoleh baik oleh individu, masyarakat dan perusahaan. Bagi individu produktivitas kerja dapat dilihat dari faktor-faktor yang mempengaruhinya yang memungkinkan timbulnya usaha peningkatan hasil kerja yang maksimal. Bagi masyarakat peningkatan produktivitas akan membawa pengaruh terhadap naiknya kesejahteraan hidup dan bagi perusahaan, Menurut Sinungan (2014:17) mengemukakan bahwa Produktivitas adalah suatu konsep yang bersifat universal yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa yang akan digunakan oleh banyak manusia, dengan menggunakan sumber- sumber riil yang semakin sedikit. Peningkatan produktivitas akan membawa tingkat pendapatan perusahaan yang semakin tinggi sehingga

kelangsungan hidup perusahaan lebih terjamin. Sudah menjadi tugas manajemen agar karyawan memiliki sikap kerja yang baik dan produktif. Biasanya karyawan yang puas dengan apa yang diperolehnya dari perusahaan akan memberikan lebih dari apa yang diharapkan dan ia akan terus berusaha memperbaiki kinerjanya. Sebaliknya karyawan yang kepuasan kerjanya rendah, cenderung melihat pekerjaan sebagai hal yang menjemukan dan membosankan, sehingga ia dapat bekerja dengan terpaksa dan asal-asalan sesuai dengan pendapat yang dikemukakan Menurut Wibowo (2013:379) lebih spesifik mengatakan bahwa, "Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan, untuk itu merupakan keharusan bagi perusahaan untuk mengenali faktor-faktor apa saja yang membuat karyawan puas bekerja di perusahaan. Pemahaman tentang jenis atau tingkat kebutuhan perorangan karyawan oleh perusahaan menjadi hal mendasar untuk meningkatkan tingkat kepuasan. Dengan tercapainya kepuasan kerja karyawan, maka kinerja karyawan pun akan meningkat, sesuai dengan latar belakang masalah yang telah diuraikan maka peneliti tertarik mengambil penelitian dalam bentuk skripsi yang berjudul pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan dampaknya pada produktivitas kerja karyawan PT. Global Way Indonesia Di Sidoarjo.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian dalam latar belakang masalah maka rumusan masalah dalam penelitian diidentifikasi sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Global Way Indonesia Di Sidoarjo?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Global Way Indonesia Di Sidoarjo ?

3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Global Way Indonesia Di Sidoarjo?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Global Way Indonesia Di Sidoarjo?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Global Way Indonesia Di Sidoarjo?

### **1.3 Tujuan penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian dalam skripsi ini sebagai berikut :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Global Way Indonesia Di Sidoarjo?
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Global Way Indonesia Di Sidoarjo?
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Global Way Indonesia Di Sidoarjo?
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Global Way Indonesia Di Sidoarjo?
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Global Way Indonesia Di Sidoarjo?

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Selain sebagai syarat kelulusan untuk memperoleh gelar sarjana (S1) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi STIE Mahardhika Surabaya, diharapkan penelitian ini juga bermanfaat bagi:

1. Aspek akademis

Untuk menambah tingkat pengetahuan mahasiswa manajemen khususnya bidang manajemen sumber daya manusia tentang kompensasi, lingkungan kerja kepuasan kerja dan produktivitas kerja.

2. Aspek pengembangan ilmu pengetahuan

Untuk menambah tingkat pengetahuan mahasiswa manajemen khususnya bidang manajemen sumber daya manusia tentang mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung mengenai kompensasi, lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan produktivitas kerja

3. Aspek praktis

Sebagai bahan referensi untuk pengembangan penelitian selanjutnya tentang variabel kompensasi, lingkungan kerja kepuasan kerja dan produktivitas kerja.