

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang terdiri atas sekelompok orang yang bekerja untuk mencapai suatu tujuan. Kepentingan yang paling mendasar yaitu mendapatkan keuntungan atau laba semaksimal mungkin serta kesejahteraan bagi para pemegang saham perusahaan (Prastuti, 2014).

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang terdapat di dalam perusahaan tersebut. Sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan, karena manusia merupakan makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan, kebutuhan dan harapan-harapan tertentu. Hal ini sangat memerlukan perhatian tersendiri, karena faktor - faktor tersebut akan mempengaruhi prestasi kerja, dedikasi, dan loyalitas serta kecintaan terhadap pekerjaan dan perusahaannya. Sehingga perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong atau memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal. Upaya yang bisa ditempuh perusahaan diantaranya adalah dengan memotivasi karyawan melalui penerapan kompensasi yang sesuai dengan kemampuan sehingga tercapai kepuasan kerja, karyawan yang merasa terpuaskan akan lebih loyal serta kinerjanya akan meningkat dalam perusahaan. Kepuasan kerja merupakan keadaan penting yang harus dimiliki setiap pegawai yang bekerja, dimana manusia tersebut mampu berinteraksi dengan lingkungan kerjanya dan mereka

akan bekerja dengan penuh gairah serta bersungguh-sungguh sehingga kontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan akan meningkat (Kunartinah, 2012).

Dermawan, dkk (2012) membuktikan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Motivasi dan harapan karyawan untuk mendapatkan kompensasi yang sesuai membuat karyawan bekerja secara maksimal demi tercapainya kinerja yang tinggi bagi karyawan. (Murty dan Hudiwinarsih , 2012) menyatakan bahwa seorang karyawan yang termotivasi akan bersifat energik dan bersemangat, dan sebaliknya seorang karyawan dengan motivasi yang rendah akan sering menampilkan rasa tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya yang mengakibatkan kinerja mereka menjadi buruk dan tujuan perusahaan tidak akan tercapai.

Rendahnya kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu gejala yang dapat merusak kondisi dalam suatu perusahaan. Rendahnya kepuasan karyawan ini biasanya terlihat dari berbagai aspek, salah satunya yaitu kurangnya kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan yang diberikan sehingga terjadi keterlambatan dalam mengerjakan laporan, serta menurunnya efektifitas dan efisiensi kerja. Kepuasan kerja karyawan adalah suatu fenomena yang perlu dicermati oleh pimpinan perusahaan. Kepuasan kerja karyawan berhubungan erat dengan kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya(Murty dan Hudiwinarsih, 2012).

Kompensasi dasar diperlukan untuk mempertahankan karyawan dengan standar hidup yang layak, akan tetapi kompensasi juga menyediakan suatu pengukuran berwujud mengenai nilai individu bagi perusahaan. Pemberian

kompensasi merupakan fungsi strategik sumber daya manusia yang mempunyai imbas signifikan atas fungsi-fungsi sumber daya manusia lainnya (Murty dan Hudiwinarsih, 2012).

Faktor kedua yang menyebabkan Rendahnya kepuasan dan kinerja karyawan adalah status karyawan itu sendiri, di PT Siantar Top masih banyak karyawan dengan status Outsourcing. Seperti yang sudah sangat umum di ketahui Sistem tersebut tidak terlepas dari trend perusahaan saat ini untuk mengantisipasi risiko benturan atas peraturan pemerintah dan strategi kelangsungan hidup perusahaan. Outsourcing merupakan usaha untuk mengontrakan suatu kegiatan pada pihak luar untuk memperoleh layanan pekerjaan yang dibutuhkan (Sunyoto 2012). Keberadaan karyawan outsourcing adalah suatu kenyataan yang sulit untuk dihilangkan karena tidak semua perusahaan sudah benar-benar siap untuk memiliki karyawan tetap dengan segala konsekuensinya. Adanya suatu kenyataan bahwa beberapa jenis bisnis tertentu mengandung ketidakpastian yang tinggi sehingga merupakan resiko besar kalau perusahaan langsung mengangkat karyawan tetap. Namun, resiko yang mungkin timbul dari karyawan outsourcing yang dipilih tidak kompeten, jika proses seleksi dan penempatan tidak dilakukan secara cermat oleh perusahaan outsourcing. Sebagai akibatnya, kinerja perusahaan akan menurun sebab keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawannya termasuk juga kinerja karyawan outsourcing di dalam perusahaan tersebut.

Faktor lainnya adalah Fasilitas Kerja. Memberikan tempat kerja yang menyenangkan berarti pula menimbulkan perasaan betah bekerja pada karyawan sehingga dengan cara demikian dapat dikurangi dan dihindarkan dari pemborosan waktu dan biaya. Merosotnya kesehatan atas banyaknya kecelakaan kerja. Dengan demikian bila suatu perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dalam artian ada hubungan yang baik

antara karyawan dengan atasan serta menjaga kesehatan, keamanan diruang kerja maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Pada umumnya para karyawan menghendaki tempat kerja yang menyenangkan, aman dan cukup terang, udara yang selalu segar dan jam kerja yang tidak terlalu lama. Memberikan tempat kerja yang menyenangkan berarti pula menimbulkan peranan betah bekerja pada karyawan sehingga dengan cara demikian dapat dikurangi dan dihindarkan dari pemborosan waktu dan biaya.

Menurut Koyong (2017) fasilitas kerja adalah suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Adanya fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan sangat mendukung karyawan dalam bekerja. Fasilitas kerja tersebut sebagai alat atau sarana dan prasarana untuk membantu karyawan agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaannya dan karyawan akan bekerja lebih produktif. Menurut jurnal dengan adanya fasilitas kerja karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja dan menimbulkan semangat kerja untuk mendapatkan hasil kerja yang diharapkan oleh perusahaan. Variabel fasilitas kerja dapat dilihat dari adanya fasilitas pendukung seperti : fasilitas kantor, komputer yang memadai, ruangan yang memadai dan lain-lain.

Berdasarkan uraian di atas maka perlu dilakukan penelitian dengan judul : Pengaruh Kompensasi dan Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan dampaknya pada Kinerja karyawan bagian administrasi yang berstatus outsourcing di PT.Siantar Top Tbk cabang Gedangan.

1.2 Rumusan Masalah

Manusia merupakan sumber daya yang paling penting dan menentukan perusahaan dalam mencapai tujuan yang di inginkan. Permasalahan perusahaan ini adalah tinggi rendahnya kepuasan dan kinerja karyawan, untuk suatu upaya yang dapat meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan, dengan permasalahan tersebut diduga faktor kompensasi dan fasilitas kerja mempunyai pengaruh terhadap kepuasan dan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disusun ke dalam pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan bagian administrasi pada PT. Siantar Top Tbk Sidoarjo?
2. Apakah fasilitas kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan bagian administrasi pada PT. Siantar Top Tbk Sidoarjo?
3. Apakah kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian administrasi pada PT. Siantar Top Tbk Sidoarjo?
4. Apakah kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan bagian administrasi pada PT. Siantar Top Tbk Sidoarjo?
5. Apakah fasilitas kerja secara parsial berpengaruh signifikan melalui kepuasan kerja terhadap karyawan bagian administrasi pada PT. Siantar Top Tbk Sidoarjo?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, penelitian mempunyai tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis kompensasi secara parsial

berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan bagian administrasi pada PT. Siantar Top Tbk Sidoarjo.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis fasilitas kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan bagian administrasi pada PT. Siantar Top Tbk Sidoarjo.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian administrasi pada PT. Siantar Top Tbk Sidoarjo.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan bagian administrasi pada PT. Siantar Top Tbk Sidoarjo.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis fasilitas kerja secara parsial berpengaruh signifikan melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan bagian administrasi pada PT. Siantar Top Tbk Sidoarjo.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat-Manfaat yang di harapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Aspek Akademis

- Memberikan kontribusi terhadap ilmu pengetahuan tentang kajian ilmu manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan pengaruh kompensasi dan fasilitas kerja terhadap kepuasan dan kinerja karyawan.
- Memberikan kontribusi terhadap peneliti selanjutnya dalam mengembangkan ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh kompensasi dan fasilitas kerja.

2. Aspek Praktis

- Memberikan kontribusi terhadap manajemen guna meningkatkan kepuasan dan kinerja pegawai dengan mengendalikan kompensasi dan fasilitas kerja.
- Memberikan kontribusi terhadap perusahaan lain yang sejenis dalam meningkatkan kepuasan dan kinerja pegawai.

3. Aspek pengembangan ilmu pengetahuan

- Untuk memberikan pengalaman dan wawasan terhadap penelitian selanjutnya terutama dalam bidang yang dikaji , serta mengembangkan ilmu pengetahuan terutama ilmu Sumber Daya Manusia yang khususnya berkaitan dengan kompensasi dan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan.