

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan pada dasarnya ialah suatu lembaga yang dibangun serta dijalankan guna menghasilkan keuntungan serta berupaya mempertahankan kelangsungan hidupnya di waktu yang akan datang. Demi menggapai tujuan tersebut perusahaan dituntut untuk mampu menyediakan serta memproduksi suatu barang ataupun jasa yang bisa melayani permintaan dan keinginan konsumen. Dalam melakukan proses produksi, suatu perusahaan memerlukan faktor - faktor produksi antara lain bahan baku, modal, serta manusia. Faktor manusia memegang peranan yang sangat penting dalam penerapan proses produksi serta segala aktivitas industri, karena sukses ataupun tidaknya suatu perusahaan bergantung pada peran dari sumber daya manusia yang terdapat di dalamnya.

Sumber daya manusia merupakan motor penggerak utama dalam setiap kegiatan yang dilakukan perusahaan. Secanggih apapun peralatan yang dimiliki perusahaan, tidak akan mencapai tingkat produktivitas yang diharapkan jika peralatan tersebut tidak dioperasikan secara efektif dan efisien oleh sumber daya manusia. Sadar akan pentingnya sumber daya manusia bagi kelangsungan hidup dan kemajuan suatu perusahaan, maka suatu perusahaan perlu memberikan perhatian khusus dan memandang sumber daya manusia ini lebih dari sekedar asset perusahaan yang harus ditingkatkan efisiensi, kualitas, dan produktivitasnya. Perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan karyawan secara optimal. Untuk

mencapai kondisi tersebut, perusahaan dapat berupaya dengan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan diantaranya pemberian kompensasi yang sesuai dan lingkungan kerja yang nyaman dalam melakukan pekerjaan.

Kepuasan kerja adalah sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam bekerja, dan hal-hal yang berkaitan dengan faktor fisik dan psikologis (Sutrisno, 2011). Menurut Sutrisno (2011) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja antara lain program kompensasi yang adil dan layak, aspek sosial dalam pekerjaan, faktor intrinsik dari pekerjaan (psikologis) dan kondisi fisik pekerjaan (lingkungan).

Dalam penelitian Iqbal (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki peran penting dalam situasi saat ini yang dimana harus menjadi fokus setiap perusahaan. Karyawan yang merasa tidak puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan maka akan berdampak terhadap loyalitas mereka dengan pekerjaan yang dilakukannya tersebut, bersuara terkait dengan permasalahan dialami mereka, pengabaian atau bahkan berhenti dan keluar dari pekerjaan mereka (Robbins & Judge, 2016).

Dalam rangka memenuhi kebutuhan SDM yang berkualitas dan kompeten tentunya harus ditunjang dengan menciptakan aspek-aspek yang mendukung kepuasan kerja karyawan seperti, kompensasi yang sesuai dan layak dengan pekerjaan yang dilakukan serta ketersediaan lingkungan kerja yang aman, nyaman dan layak, karena dengan terwujudnya dua hal tersebut maka akan membuat

karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya sehingga mereka dapat menunjukkan performa yang baik. Semakin puas seorang karyawan terhadap pekerjaannya maka akan semakin bagus performa yang ia tunjukkan (Mindari, 2018).

Hasibuan dalam Ardianti (2018) menjelaskan bahwa kepuasan kerja karyawan atau pegawai harus dapat diciptakan dengan sebaik-baiknya agar moral kerja, dedikasi, kecintaan dan juga kedisiplinan karyawan meningkat, kompensasi dan lingkungan kerja juga turut mendukung terhadap kepuasan kerja pegawai pada suatu perusahaan. Suatu perusahaan ketika sedang menjalankan kegiatan operasionalnya, selalu senantiasa mengharapkan tingkat kepuasan kerja yang maksimal terhadap karyawannya dengan tujuan agar karyawan tersebut dapat bekerja dengan optimal. Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan diantara adalah kompensasi dan lingkungan kerja (Fauzi, 2017).

CV Mutiara Jaya Berkah adalah perusahaan yang bergerak di bidang produksi berbagai macam map untuk keperluan kantor, instansi pemerintah dan atau sekolah-sekolah, dari TK hingga perguruan tinggi. Peneliti sendiri berkesempatan untuk melakukan penelitian di kantor CV Mutiara Jaya Berkah yang terletak di daerah Kota Bogor, Jawa Barat. Peneliti mendapatkan bahwa karyawan di CV Mutiara Jaya Berkah memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah terhadap perusahaan, hal ini didukung dari data yang peneliti dapatkan yaitu berupa data absensi ketidakhadiran karyawan. Penelitian terdahulu menyatakan bahwa mangkirnya seorang karyawan dari tugas dan pekerjaan mereka yang merupakan sebuah pelampiasan dari rasa ketidakpuasan terhadap pekerjaan karyawan tersebut dapat dilihat dari data absensi mereka (Ahmad & Zahro, 2014), berikut ini adalah

rekapitulasi absensi ketidakhadiran karyawan CV Mutiara Jaya Berkah dalam bulan Januari sampai dengan Juni tahun 2021:

Tabel 1.1 Data Ketidakhadiran CV Mutiara Jaya Berkah

Bulan	Jumlah Karyawan (1)	Jumlah Hari Kerja (2)	Jumlah Kehadiran Karyawan Seharusnya (1 x 2) (3)	Jumlah Ketidakhadiran Karyawan (4)	Persentase Ketidakhadiran (4 : 3) x 100% (5)
Januari 2021	62	21	1.302	61	4,69%
Febuari 2021	62	19	1.178	58	4,92%
Maret 2021	62	21	1.302	69	5,30%
April 2021	62	20	1.240	59	4,76%
Mei 2021	62	16	992	38	3,83%
Juni 2021	62	21	1.302	79	6,07%
Rata-rata				61	4,93%

Sumber: CV Mutiara Jaya Berkah (2021)

Pada Tabel 1.1 diatas menunjukkan bahwa terjadi fluktuasi tingkat ketidakhadiran karyawan setiap bulannya, dimana tingkat ketidakhadiran karyawan CV Mutiara Jaya Berkah tertinggi pada bulan Juni dengan persentase sebesar 6,07% selanjutnya bulan Maret sebesar 5,30%, lalu bulan Febuari sebesar 4,92% dengan total keseluruhan rata-rata ketidakhadiran dalam 6 bulan terakhir adalah sebesar 4,93%. Berdasarkan teori Flippo (2001) yang menyatakan bahwa absensi karyawan dapat dikatakan baik jika mencapai 0 sampai 2 persen, dikatakan tinggi apabila mencapai 3 sampai 10 persen, dan apabila sampai diatas 10 persen dapat dikatakan tidak wajar. Berdasarkan hasil tersebut, peneliti menduga bahwa tingginya tingkat persentase ketidakhadiran karyawan CV Mutiara Jaya Berkah mengindikasikan bahwa adanya kepuasan kerja yang rendah.

Selaras dengan penelitian Waspodo, dkk (2017) yang menjelaskan bahwa fluktuasinya jumlah ketidakhadiran karyawan dapat diindikasikan bahwa kepuasan kerja karyawan tersebut rendah. Kepuasan kerja karyawan yang rendah juga dapat dilihat dari sikap karyawan yang cenderung ke arah negatif yang dapat merugikan perusahaan seperti karyawan sering absen dalam bekerja, tidak menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu, tidak mentaati aturan perusahaan dan selalu menunda pekerjaan.

Ketidakpuasan karyawan dapat dinyatakan dalam sejumlah cara seperti yang dikemukakan Robbins dalam (Ridho & Susanti, 2019) yang menjelaskan bahwa ketidakpuasan karyawan dapat ditunjukkan dengan sikap pengabaian (*neglect*), yaitu secara pasif membiarkan kondisi semakin menjadi lebih tidak nyaman, termasuk ketidakhadiran atau keterlambatan yang dilakukan karyawan secara terus-menerus, dan meningkatnya tingkat kesalahan yang dilakukan karyawan.

Faktor pertama yang dapat menyebabkan rendahnya kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan yaitu kompensasi. hal ini didukung oleh data jumlah gaji pokok karyawan yang peneliti dapatkan dari perusahaan. Hariandja dalam Astrika (2013) mengemukakan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dari karyawan yang salah satunya yaitu adalah gaji, gaji merupakan sejumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja. Beberapa faktor penyebab meningkatnya kepuasan kerja karyawan yaitu bekerja pada posisi yang tepat dengan kemampuan karyawan tersebut, pembayaran atau kompensasi

yang sesuai dengan beban pekerjaan karyawan tersebut, organisasi dan manajemen, dan orang yang berada pada pekerjaan yang tepat (Rivai dalam Mulyah, 2020).

Pembayaran kompensasi dari perusahaan kepada karyawannya bukan hanya sekedar balas jasa atas prestasi kerja karyawan tersebut terhadap organisasi, tetapi lebih berorientasi kepada pemenuhan kebutuhan baik fisik maupun sosial dari karyawan tersebut. Besarnya kompensasi yang diterima oleh karyawan mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan tersebut beserta keluarganya. Jika balas jasa yang diterima karyawan semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik dan kepuasan kerja karyawan tersebut juga semakin baik (Ramadanita et al., 2018).

Berikut adalah data jumlah gaji pokok karyawan CV. Mutiara Jaya Berkah :

Tabel 1.2 Data Gaji Pokok Karyawan CV Mutiara Jaya Berkah

NO	UNIT	GAJI POKOK
1.	Administrasi	Rp 2.200.000
2.	Distribusi	Rp 2.200.000
3.	Sales	Rp 2.200.000
4.	Produksi	Rp 2.400.000

Sumber: CV Mutiara Jaya Berkah (2021)

Dari data diatas dapat dilihat gaji yang diterima oleh karyawan masih dibawah UMK yang berlaku pada Kota Bogor, sedangkan UMK Kota Bogor pada tahun 2021 sebesar Rp 4.169.806, dari data tersebut dapat dinyatakan bahwa gaji yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan belum sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Selain gaji yang masih dibawah UMK Kota Bogor tahun 2021 karyawan juga tidak mendapatkan tunjangan apapun dari perusahaan.

Hal tersebut didukung oleh Hasibuan dalam Rasyid & Tanjung (2020) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Dapat diartikan bahwa kompensasi merupakan pemberian imbalan dari perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk balas jasa atas semua yang telah karyawan lakukan untuk perusahaan demi mencapai tujuan organisasi.

Kompensasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja dari karyawan, karena dengan adanya kompensasi yang diterima oleh karyawan dari perusahaan mereka yang dimana kompensasi tersebut sebagai bentuk balas jasa atas kontribusi yang telah karyawan lakukan kepada perusahaan sehingga karyawan akan lebih giat dan loyal dalam melakukan pekerjaannya (Ramadya et al., 2016). Jika kompensasi yang diberikan kepada karyawan baik, dalam artian kompensasi tersebut sesuai dengan apa yang diharapkan oleh karyawan, maka tingkat kepuasan kerja yang dihasilkan juga akan lebih baik. Kompensasi kepada karyawan sangat memengaruhi kepuasan kerja tersendiri bagi karyawan, dan apabila seorang karyawan mendapatkan kompensasi yang pantas atas apa yang sudah dikerjakan oleh karyawan tersebut kepada perusahaannya, maka tentunya seorang karyawan juga akan mendapatkan kepuasan kerja yang tinggi (Andriany, 2019).

Kompensasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja dari karyawan, semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka kepuasan karyawan akan meningkat. Pemberian kompensasi kerja yang baik adalah kompensasi yang mampu menjamin kepuasan para karyawan yang pada akhirnya dapat memungkinkan perusahaan atau

lembaga memperoleh, memelihara dan mempekerjakan sejumlah orang dengan berbagai sikap dan perilaku positif dan juga akan bekerja secara produktif bagi perusahaan atau suatu lembaga (Rolinda, 2017).

Untuk mengetahui penyebab lain dari rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan di CV Mutiara Jaya Berkah, peneliti melakukan pengamatan secara langsung ke perusahaan. Dari hasil pengamatan tersebut didapati beberapa hal, hal pertama yang peneliti dapatkan yaitu kondisi lingkungan kerja di CV Mutiara Jaya Berkah terlihat sangat tidak nyaman dan juga kurang kondusif untuk bekerja. Lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat menimbulkan dampak negatif seperti semangat kerja yang rendah, tingkat absensi yang tinggi, tingkat kesalahan dalam melakukan pekerjaan, *turn over* yang tinggi dan lain sebagainya (Sitinjak, 2018).

Gambar 1.1 Kondisi Lingkungan Kerja CV Mutiara Jaya Berkah



Sumber: Data diolah oleh peneliti (2021)

Beberapa hal yang ditemukan di lapangan dan berkaitan dengan lingkungan kerja adalah :

1. Kebersihan

Menurut Gardjito (2014) lingkungan kerja karyawan perlu dijaga kebersihannya untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan nyaman, namun ketika studi lapangan di CV Mutiara Jaya Berkah, peneliti banyak menemukan bahwa kebersihan di lingkungan kerja CV Mutiara Jaya Berkah tidak terjaga dengan baik.

2. Suhu Udara

Suhu udara didalam bangunan lingkungan kerja karyawan pun terasa sangat panas dan terik terutama pada siang hari, dan suhu di lingkungan kerja karyawan tersebut berkisar antara 29-33°C, Untuk sirkulasi udaranya pun hanya menggunakan *exhaust* yang berukuran kecil, menurut R.Terry (2007) suhu udara yang baik di dalam ruang lingkungan kerja karyawan yaitu sekitar 16°C, dan apabila suhu berkisar diantara 30°C akan berdampak pada aktivitas mental dan daya konsentrasi karyawan yang mulai menurun, sehingga karyawan cenderung untuk membuat kesalahan dalam pekerjaan mereka dan juga suhu lingkungan kerja yang panas dapat menimbulkan kelelahan fisik.

3. Tata Ruang

Didalam ruang produksi atau kantor terdapat banyak tumpukan barang-barang yang tidak tertata dengan rapih, sehingga membuat tempat keluar-masuk barang yang ingin didistribusikan dan juga ruang gerak karyawan menjadi sangat sempit dan terbatas, selain itu parkir kendaraan karyawan juga terlihat sangat

semrawut, sehingga akses untuk bergerak sangat terganggu sekali terutama ketika barang sedang penuh, menurut Assauri (1993) agar karyawan dapat bergerak dengan bebas dan leluasa didalam ruangan kerja atau kantor, maka para karyawan tersebut perlu diberikan ruangan yang luasnya memadai dan juga tertata kerapihannya.

4. Suara Bising

Bunyi pekerjaan pada mesin produksi menimbulkan suara yang berkontribusi terhadap kebisingan di tempat karyawan bekerja, menurut Sedarmayanti (2009) apabila suara yang didengar telah melebihi ambang batas, maka karyawan yang bekerja di sekitar suara bising tersebut akan membuat konsentrasinya menjadi mudah kabur.

Menurut Al-Anzi (2009), kondisi lingkungan kerja yang tidak kondusif antara lain ruangan kerja yang kurang nyaman, temperaturnya panas, sirkulasi udaranya kurang baik, ruangan kerja yang terlalu padat, kebersihan lingkungan kerja yang kurang, suara yang bising, sehingga dapat menyebabkan karyawan mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja.

Lingkungan kerja sendiri merupakan salah satu aspek yang paling penting dalam mendukung aktivitas operasional perusahaan. Lingkungan kerja juga menjadi salah satu faktor yang dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan, penelitian Andriany (2019) menyatakan bahwa memang terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja bisa sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja,

karena menjadi suatu hal yang tidak terlepas dari seorang karyawan dalam bekerja, dengan kondisi lingkungan kerja yang baik serta tersedianya fasilitas yang dapat menunjang produktivitas, maka tentunya akan membuat seorang karyawan merasa nyaman dan timbul rasa kepuasan terhadap pekerjaan yang dijalannya (Ramadya et al., 2016).

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Robbins dalam Sitinjak (2018) menyatakan bahwa salah satu faktor yang mendorong kepuasan kerja adalah kondisi lingkungan kerja yang mendukung. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang sangat penting bagi karyawan pada suatu perusahaan. Lingkungan kerja yang baik sangat membantu karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Dalam hal ini yang dimaksud lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan setiap tugas yang dibebankan kepadanya. Perusahaan perlu memberikan kepuasan kerja kepada karyawannya, salah satunya yaitu dengan cara memfasilitasi karyawan mereka dengan lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan, karena kepuasan kerja karyawan dapat muncul sebagai akibat dari situasi dan lingkungan kerja mereka di dalam perusahaan (Sitinjak, 2018).

Selain melakukan pengamatan langsung ke lapangan terkait dengan lingkungan kerja di CV Mutiara Jaya Berkah, peneliti juga melakukan wawancara dengan beberapa karyawan disana untuk memastikan bahwa memang benar kondisi lingkungan kerja tersebut mempengaruhi kepuasan kerja mereka di perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan, mereka mengeluhkan lingkungan kerja fisik yang kurang nyaman dalam mendukung aktivitas kerja mereka. Tidak nyamannya pengelolaan lingkungan kerja di perusahaan seperti kurangnya fasilitas seperti tidak tersedianya AC (*Air Conditioner*) dan minimnya jumlah ventilasi udara atau *exhaust* di beberapa ruangan sehingga karyawan merasa kepanasan dan gerah, kebersihan yang tidak terjaga dengan baik, lahan parkir yang kurang luas, suara bising dari mesin produksi, tata ruang kerja dan penempatan barang-barang yang kurang teratur dapat menyebabkan karyawan tidak nyaman jika berlama-lama bekerja di dalam ruangan. Bekerja di lingkungan kerja fisik dengan kondisi yang aman dan juga nyaman, akan dapat mendukung pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut (Badayai, 2012).

Selain itu, masalah lingkungan kerja non-fisik seperti komunikasi internal yang kurang baik sering terjadi dalam perusahaan dapat menyebabkan karyawan menjadi malas dan tidak semangat untuk bekerja hingga akhirnya bisa menurunkan kepuasan karyawan tersebut dalam bekerja. Hubungan yang harmonis antar rekan kerja juga sangat berpengaruh dan berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Untuk memperkuat kedua hal yang peneliti dapatkan terhadap penyebab ketidakpuasan kerja pada karyawan CV Mutiara Jaya Berkah tersebut, peneliti telah melakukan pra-riset yang diisi oleh 20 orang karyawan perusahaan mengenai hal-hal yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja mereka, berikut adalah hasil rekapitulasi data pra-riset tersebut :

Tabel 1.3 Hasil Pra Riset Kepuasan Kerja

No	Pertanyaan	Variabel	Frekuensi Jawaban		Persentase Jawaban
			Ya	Tidak	Tidak
1	Apakah kompensasi yang diberikan perusahaan sesuai dengan yang anda harapkan ?	Kompensasi	2	18	90%
2	Apakah anda memiliki motivasi yang tinggi ketika sedang melakukan pekerjaan anda ?	Motivasi	16	4	20%
3	Apakah lingkungan kerja di perusahaan sesuai dengan yang anda harapkan?	Lingkungan Kerja	3	17	85%
4	Apakah beban kerja yang anda terima sesuai dengan porsi yang anda harapkan ?	Beban Kerja	15	5	25%
5	Apakah anda senang dengan gaya kepemimpinan atasan anda ?	Gaya Kepemimpinan	19	1	5%
6	Apakah anda selalu terhindar dari stress ketika sedang melakukan pekerjaan anda ?	Stress Kerja	18	2	10%

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2021)

Dari hasil pra penelitian tersebut, variabel kompensasi dan lingkungan kerja, memiliki nilai persentase jawaban “tidak” paling tinggi, yaitu dengan presentase jawaban “tidak” sebesar 90% untuk variabel kompensasi dan juga untuk variabel lingkungan kerja memiliki persentase jawaban “tidak” sebesar 85%.

Dari data tersebut bisa dilihat bahwa aspek kompensasi dan juga lingkungan kerja ini memang merupakan dua masalah yang memiliki pengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja para karyawan, dimana hal tersebut diperkuat dengan hasil pra-riset dalam tabel diatas.

Dalam beberapa penelitian terdahulu juga menyatakan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sebagaimana yang diteliti oleh Ramadanita & Kasmiruddin (2018) selain itu dalam penelitian lain juga menyatakan bahwa kompensasi dan lingkungan

kerja keduanya memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Andriany, 2019).

Selain itu dalam penelitian yang dilakukan oleh Mulyah et al (2020) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kompensasi apabila ditinjau dari sudut pandang pegawai, merupakan unsur pendapatan yang dapat mempengaruhi gaya hidup, status, harga diri dan perasaan pegawai terhadap instansi untuk tetap bersama instansi tersebut atau mencari pekerjaan lainnya, selain itu kompensasi bagi instansi, merupakan alat manajemen untuk meningkatkan motivasi, produktivitas dan juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Selanjutnya, dalam penelitian yang dilakukan oleh Ardianti et al (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Temuan ini menunjukkan jika lingkungan kerja di perusahaan semakin baik maka kepuasan kerja yang dimiliki karyawan akan semakin meningkat. Setiap karyawan selalu mengharapkan dan menginginkan lingkungan kerja perusahaan yang akrab, nyaman dan saling mendukung. Jika sarana dan prasarana yang menunjang kerja para karyawan tersedia dengan baik dan lengkap, hal tersebut akan menjadi kepuasan tersendiri bagi karyawan.

Maka dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa ketiga hal ini merupakan permasalahan yang sedang terjadi didalam perusahaan CV Mutiara Jaya Berkah. Oleh karena itu peneliti mengangkat judul penelitian yaitu “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan CV Mutiara Jaya Berkah”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah peneliti sampaikan diatas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah :

1. Bagaimana deskripsi kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja pada karyawan CV Mutiara Jaya Berkah ?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan CV Mutiara Jaya Berkah ?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan CV Mutiara Jaya Berkah ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari dibuatnya penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui deskripsi dari kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja pada karyawan CV Mutiara Jaya Berkah.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan CV Mutiara Jaya Berkah.
3. Untuk mengetahui pengaruh dari lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan CV Mutiara Jaya Berkah.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu referensi perbaikan dan evaluasi bagi aspek-aspek yang diteliti dan sebagai rujukan bagi penelitian serupa di masa yang akan datang.

2. Secara Praktikal

a. Perusahaan

Sebagai salah satu acuan dalam pengembangan operasional perusahaan dan pengambilan keputusan terutama dalam aspek pengelolaan karyawan yang berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

b. Akademik

Sebagai salah satu referensi dan acuan dalam dunia pendidikan terutama dalam pembahasan mengenai pengelolaan karyawan dalam manajemen sumber daya manusia.

c. Peneliti

Sebagai sarana dalam menambah pengetahuan, wawasan, dan pengalaman yang akan sangat berguna dalam penerapannya di masa yang akan datang, selain itu untuk lebih memahami mengenai aspek-aspek pengelolaan karyawan terutama di bidang kompensasi, lingkungan kerja dan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan.