

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perkembangan teknologi yang sangat pesat membawa perubahan dalam kehidupan dan perkembangannya tidak dapat dihindarkan. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas MSDM adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Di dalam organisasi, manusia merupakan unsur yang terpenting dalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi.

Dalam sebuah perusahaan atau organisasi karyawan merupakan aset 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 juga diperlukan adanya sumber daya manusia yang berkualitas.

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

Banyak terdapat karyawan pada suatu organisasi atau perusahaan yang memiliki kepribadian, kemampuan, nilai-nilai, kebutuhan, harapan dan keinginan yang berbeda-beda, perbedaan yang timbul pada masing-masing individu karyawan menuntut seorang manajer mampu mengintegrasikan, mengkomunikasikan, mengarahkan, mengkombinasikan dan menyelaraskan semua perbedaan yang ada

agar menjadi kekuatan dan potensi hebat guna membantu dan mempermudah dalam menciptakan strategi mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Rendahnya komitmen memberikan kerugian tidak hanya kepada perusahaan, tetapi juga kerugian kepada diri individu yang keluar dari perusahaan. Indikasi paling jelas dari rendahnya komitmen organisasi secara praktis adalah tingginya jumlah pegawai yang mangkir dan mengundurkan diri atau keluar dari organisasi. Keinginan untuk mengundurkan diri tersebut tentunya tidak mudah untuk diwujudkan mengingat berbagai kondisi yang tidak atau kurang memungkinkan bagi karyawan untuk pindah dari satu perusahaan ke perusahaan lainnya. Akhirnya, bentuk ketidakmampuan mereka untuk keluar tersebut diwujudkan dengan tidak peduli terhadap pekerjaan mereka serta tidak merasa bertanggung jawab terhadap kemajuan perusahaan.

Karyawan menginginkan suatu iklim kerja yang menyenangkan dalam hal ini iklim kerja yang menyenangkan meliputi ruang kerja yang aman dan nyaman, rekan kerja yang menyenangkan untuk bekerja sama dalam pekerjaan, pemimpin yang bijaksana dan adil, fasilitas sarana dan prasarana fisik yang baik, kebijakan dan peraturan yang baik dan tepat, imbalan jasa uang dan non uang yang layak dan adil, jenis pekerjaan yang sesuai dan yang berkualitas serta tantangan kerja yang menarik.

Untuk dapat *survive* perusahaan atau organisasi harus mempunyai karyawan yang memiliki sikap yang baik dan semangat kerja yang tinggi sehingga ada rasa kepuasan dan loyalitas terhadap perusahaan, sama dengan apa yang dikemukakan oleh Anas (2013:2), bahwa pihak perusahaan harus dapat memahami perilaku karyawannya agar kebutuhan-kebutuhan karyawannya dapat terpenuhi, sehingga kepuasan kerja karyawan dapat terjaga. Kepuasan kerja sangat berpengaruh bagi kelangsungan kegiatan perusahaan. Menurut Yulharsari (2012:3), kepuasan kerja dapat meningkat jika pegawai memiliki rasa tanggung jawab untuk mengerjakan pekerjaannya secara maksimal sehingga dengan adanya rasa tanggung jawab yang tinggi dapat mewujudkan perilaku yang diarahkan pada tujuan guna mencapai sasaran akhir, yaitu tercapainya tujuan organisasi bersama.

Kepuasan kerja bagi karyawan dapat menimbulkan perasaan yang menyenangkan dalam bekerja sehingga dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut. Hal

ini sama dengan apa yang dikemukakan oleh Davis dan Newstrom dalam Suwatno dan Priansa (2011), yakni kepuasan kerja adalah perasaan senang maupun tidak senang karyawan terhadap pekerjaannya.

Perusahaan akan kesulitan dalam mencapai tujuannya apabila kondisi dari lingkungan sekitar kurang memadai sehingga semangat kerja karyawan akan rendah dan berpengaruh terhadap kepuasan bekerja di perusahaan tersebut. Menurut Osborn dalam Suwatno dan Priansa (2011) kepuasan bekerja merupakan derajat positif atau negatifnya seseorang mengenai berbagai segi tugas-tugas pekerjaan, tempat kerja dan hubungan dengan sesama pekerja.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan bekerja pegawai. Jika dalam lingkungan sekitar tempat kerja memberikan kesan yang tidak nyaman, pegawai merasa malas untuk bekerja. Hal ini sama seperti apa yang dikatakan oleh Nitisemito dalam Sugiyarti (2012:75), yakni lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya.

Lingkungan kerja yang produktif dan efisien akan mendorong seseorang bekerja secara maksimal sehingga akan dapat meningkatkan kepuasan karyawan. Namun sebaliknya lingkungan kerja yang tidak produktif, efisien dan efektif bagi karyawan untuk bekerja tidak dapat diharapkan akan terjadi peningkatan kepuasan yang pada akhirnya akan berimplikasi secara luas tidak saja pada institusi dimana karyawan bekerja. Suatu lingkungan kerja.

Lingkungan kerja dapat dikategorikan menjadi dua hal yaitu lingkungan kerja non fisik dan fisik. Lingkungan kerja non fisik menurut Anorogo dan Widiyanti dalam Putranto (2012:2) yakni suatu keinginan karyawan terhadap pekerjaan akan gaji yang cukup, keamanan, pekerjaan, pengharapan, secara ekonomis, kesempatan untuk maju, pimpinan yang bijaksana, dan rekan yang kompak. Lingkungan kerja non fisik sangat mempengaruhi kepuasan bekerja

bekerja sama dan hubungan dengan atasan baik maka pegawai akan menikmati pekerjaannya dan merasa puas bekerja di tempat tersebut.

Lingkungan kerja yang nyaman dan aman akan membuat pegawai juga ikut merasa nyaman bekerja sehingga tugas yang dilakukan oleh para pegawai juga baik dan itu mempengaruhi kepuasan bekerja pegawai. Robbins dalam Fathonah dan Utami (2012:3) bahwa pegawai akan bekerja secara maksimal apabila lingkungan kerja nyaman dan mendukung karena pegawai merasa puas dengan lingkungan kerja yang ada.

Permasalahan kepuasan kerja karyawan tidak terlepas dari apa yang diterima oleh karyawan itu sendiri. Faktor kompensasi menjadi hal yang bisa mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Jika hak dari karyawan dapat terpenuhi kinerja karyawan juga akan meningkat yang menyebabkan tujuan dari perusahaan dapat tercapai. Menurut Yusnaena (2012:2) kompensasi adalah imbalan atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi atau perusahaan guna mencapai tujuan.

Komitmen organisasi seorang karyawan sangat berkaitan erat dengan kepuasan kerja yang dirasakan karyawan tersebut. Komitmen dan kepuasan kerja dapat diidentifikasi sebagai akumulasi dari hasil interaksi yang terjadi secara terus-menerus antara pribadi dengan pekerjaan dan lingkungan tempatnya bekerja dalam suatu kurun waktu tertentu. Kepuasan sangat penting bagi perusahaan karena berperan untuk mengetahui bagaimana tanggapan positif karyawan terhadap pekerjaannya, sehingga dapat dijadikan pedoman untuk meningkatkan komitmen karyawan.

Kepuasan merupakan suatu keadaan penting yang harus dimiliki oleh setiap pekerja, dimana manusia tersebut mampu berinteraksi dengan lingkungan kerjanya, mereka akan bekerja dengan penuh gairah dan sungguh-sungguh, sehingga tujuan organisasi akan tercapai. Persoalan kepuasan kerja akan dapat terlaksanakan dan terpenuhi apabila beberapa variabel yang mempengaruhi sangat mendukung. Variabel yang dimaksud adalah kompensasi. Karyawan tentu saja mengharapkan adanya timbal balik yang berupa penghargaan atas kontribusi yang

dilakukan karyawan terhadap perusahaan. Dengan terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan karyawan melalui pemberian kompensasi dapat memberikan kepuasan kerja bagi para karyawan. Dalam bekerja, seseorang memberikan apa yang ada dalam dirinya kepada organisasi, dan sebaliknya dia juga menuntut supaya organisasi memberikan apa yang menjadi keinginannya. Bagi karyawan imbalan yang diberikan organisasi dapat memuaskan satu atau lebih kebutuhannya. Jika dalam hal tersebut terjadi keadilan, maka terjadilah suatu keseimbangan antara harapan serta kenyataan yang diperoleh. Hal ini akan membuat karyawan terpuaskan dan akan menunjukkan hubungan yang positif dengan organisasi yang mengarah pada komitmen.

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 (Putranto, 2012:2). Jika suatu perusahaan tidak mampu memberikan kompensasi sesuai dengan apa yang diharapkan karyawan maka kepuasan karyawan akan rendah dan dapat berpengaruh negatif terhadap perusahaan.

Pemberian kompensasi yang semakin baik akan mempengaruhi kepuasan karyawan dalam bekerja karena karyawan merasa dihargai oleh pimpinannya. Pemberian kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah dilakukan karyawan akan mendorong karyawan bekerja dengan baik dan lebih bertanggung jawab dengan apa yang mereka kerjakan (Yulharsari, 2012:2).

Pada umumnya karyawan berharap bahwa kompensasi yang diterimanya mencerminkan kontribusi hasil kerjanya. Selain itu, kompensasi yang ditetapkan perusahaan seringkali dinilai kurang memenuhi harapan karyawan karena beban kerja mungkin lebih besar dibandingkan dengan kompensasi yang diterima. Dengan kondisi ini berdampak pada menurunnya motivasi kerja sehingga hasil kerjanya kurang memuaskan. Dengan demikian semakin baik kompensasi yang diberikan diharapkan dapat memacu semangat kerja karyawan sehingga memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Bila para karyawan memandang kompensasi tidak memadai, prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan akan turun secara dramatis. Tanpa adanya kompensasi, kebutuhan lanjutan tidak dapat berfungsi sesuai kaidah Maslow bahwa kebutuhan yang lebih tinggi hanya dapat berfungsi jika kebutuhan yang lebih rendah telah terpenuhi. Sistem kompensasi tidak hanya untuk memuaskan kebutuhan fisik melainkan juga merupakan pengakuan dan rasa mencapai sesuatu. Sistem kompensasi hendaknya memuaskan kebutuhan karyawan, memastikan perlakuan adil terhadap mereka dalam hal kompensasi dan memberikan imbalan terhadap kinerja mereka. Apabila sistem kompensasi telah mampu menciptakan kondisi seperti di atas maka karyawan akan senang hati memenuhi permintaan pihak manajemen untuk bekerja secara optimal. Secara sederhana kepuasan kompensasi akan menimbulkan peningkatan kepuasan bagi karyawan.

Oleh karena itu lingkungan kerja yang baik dan pemberian kompensasi yang tepat akan meningkatkan produktivitas karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan menghasilkan produk yang berkualitas baik.

Dalam hal ini juga di atur oleh UU.NO.13/2013 tentang ketenagakerjaan “ pekerja atau buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan atau keperluan yang bersifat jasmani dan rohani, baik di dalam atau di luar hubungan kerja yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat”.

PT.Bekaert Indonesia adalah perusahaan yang bergerak di bidang otomotif yang memproduksi *steel cord*, yang di gunakan sebagai bahan campuran dalam pembuatan ban dan kontruksi bangunan, yang berlokasi di Jl.Surya Utama I No. 14, Kutanegara, Kec. Ciampel, Kab. Karawang, Jawa Barat. Industri ini tergolong industri besar sehingga peranan sumber daya manusia dalam perusahaan tersebut sangat penting sehingga PT.Bekaert Indonesia sangat memerlukan kinerja karyawan yang tinggi untuk meningkatkan produksi perusahaan karena sebagian besar dari penjualan mereka berorientasi pada ekspor.

Berikut ini adalah data jumlah tenaga kerja pada bagian *Warehouse* pada PT.Bekaert Indonesia pada tahun 2019.

Tabel: 1.1

Data jumlah karyawan bagian WarehousePT. Bekaert Indonesia

NO	BAGIAN	JUMLAH KARYAWAN
1	Supervisor	1
2	Ass. Supervisor	1
3	Leader Team	4
4	Koordinator team	4
5	Operator	50

Sumber :PT. Bekaert Indonesia

Pada perusahaan PT. Bekaert Indonesia terdapat beberapa bagian, akan tetapi dalam penelitian ini tidak semua bagian dilakukan penelitian hanya bagian Warehouse saja yang dijadikan sumber penelitian kerna hasil wawancara melihat bahwa bagian ini kurang begitu baik sehingga penelitian ini dilakukan hanya dibagian tersebut. Untuk bagian dan jumlah karyawannya dapat di lihat di tabel 1.1. dan penelitian ini hanya mengambil 60 karyawan sebagai populasi.

Hasil dari wawancara yang telah dilakukan diketahui bahwa 100% karyawan bagian WarehousePT. Bekaert Indonesia sudah menjadi karyawan tetap. Hal ini mengindikasikan adanya prestasi dan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Selain itu, adanya komitmen ditunjukkan dari adanya keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam perusahaan diperlihatkan dari sedikitnya jumlah karyawan yang berhenti bekerja atau keluar dari perusahaan. Banyaknya permasalahan yang muncul ketika kerja, tetap tidak membuat karyawan menelantarkan kerjanya dan tetap berjalan sesuai tugas yang telah ditentukan.

Tabel 1.2.

Data Karyawan yang Tidak Masuk Kerja Pada Bagian Warehouse PT. Bekaert Indonesia Bulan Januari- Desember 2018

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Keterangan Tidak masuk
1	Januari	3	Cuti
2	Februari	-	-
3	Maret	1	Cuti
4	April	-	

5	Mei	-	
6	Juni	2	Cuti
7	Juli	6	Cuti
8	Agustus	-	
9	September	-	
10	Oktober	1	Cuti
11	November	2	Cuti
12	Desember	4	Cuti

Sumber: Bagian Personalia PT. Bekaert Indonesia, 2018.

Dari data diatas menunjukkan bahwa karyawan bagian *warehouse* masih memegang erat rasa tanggung jawab, kedisiplinan dan komitmen yang tinggi, karena keterangan karyawan tidak masuk adalah cuti dan cuti merupakan hak bagi karyawan sebagai mana yang tercantum berdasarkan Undang-Undang no. 13 tahun 2003 Pasal 79 ayat (2), seseorang pekerja berhak atas cuti tahunan sekurang kurangnya 12 hari kerja.

Komitmen karyawan Bagian Warehouse PT. Bekaert Indonesia, ternyata tidak diikuti rasa kepuasan kerja. Pada dasarnya, seseorang dalam bekerja akan merasa nyaman dan tinggi kesetiiaannya pada perusahaan apabila memperoleh kepuasan kerja. Ketidakpuasan kerja karyawan diindikasikan dari banyaknya pelanggaran yang dilakukan. Pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan mengharuskan perusahaan mengeluarkan surat peringatan (SP) hingga keputusan scorsing.

Tabel 1.3.

Data Pelanggaran Karyawan Bagian *Warehouse* PT. Bekaert Inonesia Bulan Januari – Desember 2018

No	Bulan	SP I	SP II	SP III	Scorsing	Total
1	Januari	-	-	-	-	0
2	Februari	2	1	-	-	3
3	Maret	1	1	1	1	4
4	April	1	-	-	-	1
5	Mei	2	2	1	1	6
6	Juni	-	-	-	-	0

7	Juli	1	-	-	-	1
8	Agustus	2	1	-	-	3
9	September	1	-	-	-	1
10	Oktober	-	-	-	-	0
11	November	-	-	-	-	0
2	Desember	1	-	-	-	1

Sumber : Bagian Personalia PT. Bekaert Indonesia 2018

Surat peringatan (SP) I dikeluarkan apabila karyawan melakukan pelanggaran yang masih dianggap ringan, seperti tidak bekerja dalam beberapa hari tanpa keterangan. SP II dikeluarkan apabila karyawan tidak menghiraukan peringatan dari SP I. SP III dikeluarkan apabila karyawan masih saja tidak menghiraukan peringatan dari SP II dan apabila karyawan melakukan pelanggaran yang dianggap berat seperti merokok di dalam lingkungan perusahaan. Apabila karyawan tetap tidak menghiraukan SP III yang telah dikeluarkan karyawan akan diberikan peringatan terakhir dalam bentuk scorsing atau pemberhentian masa kerja seperti mana yang tertulis di dalam perjanjian kerja bersama (PKB).

Ketidakpuasan yang dirasakan karyawan diduga disebabkan karyawan masih merasakan apa yang telah diterima mereka dalam bentuk kompensasi masih jauh dari seperti yang diharapkan. Karyawan masih merasakan sistem imbalan yang ada belum cukup memadai, terutama dalam hal pembagian insentif dan bonus. Karyawan merasa sistem pembagian insentif dan bonus tidak didasarkan pada hasil kerja mereka selama ini. Perasaan ketidakadilan pembagian kompensasi ini, dikhawatirkan berdampak pada komitmen karyawan. Apabila karyawan terus saja merasa adanya ketidakadilan mungkin saja mereka akan berfikir untuk mengabaikan pekerjaannya dan memilih keluar dari perusahaan untuk mencari tempat kerja lain.

Selain karyawan merasakan adanya ketidakadilan dalam hal kompensasi, karyawan bagian *warehouse* merasakan ketidaknyamanan di dalam ruang bekerja. Mereka bekerja di dalam ruangan yang relatif kurang bersih, temperatur ruangan yang cenderung panas, suara dari mesin yang menyebabkan kebisingan serta penerangan yang kurang memadai. Hal ini sangat mengganggu konsentrasi kerja karyawan. Selain itu lantai yang licin juga membuat karyawan merasa tidak

nyaman dalam bekerja karena mereka harus sangat berhati-hati agar tidak terpeleset, serta layout yang masih belum rapi, hal ini di karenakan bangunan *warehouse* PT. Bekaert Indonesia masih baru yang mulai di operasikan pada awal tahun 2017.

Dari uraian diatas terlihat pentingnya kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja bagi para karyawan. Pembagian kompensasi yang dirasa adil serta lingkungan kerja yang kondusif akan menimbulkan kepuasan kerja yang dirasakan oleh para karyawan dan akhirnya akan memunculkan komitmen organisasi dalam diri karyawan. Untuk mengetahui lebih lanjut pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja para karyawan terhadap perusahaan. maka dengan ini penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul: "Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian *Warehouse* PT. Bekaert Indonesia."

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut:

1. Kompensasi yang diterima karyawan bagian *warehouse* PT. Bekaert Indonesia masih kurang baik dan benar
2. Perusahaan masih kesulitan dalam pemberian kompensasi kepada karyawan bagian *warehouse* PT. Bekaert Indonesia dengan baik dan benar
3. Lingkungan kerja di bagian *Warehouse* PT. Bekaert Indonesia masih belum begitu baik sehingga kepuasan kerja karyawan dinilai masih rendah.
4. Perusahaan masih kurang memperhatikan lingkungan kerja bagian *warehouse* PT. Bekaert Indonesia
5. Kepuasan bekerja karyawan bagian *warehouse* PT. Bekaert Indonesia yang dinilai masih rendah.
6. Perusahaan yang masih kesulitan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan bagian *warehouse* PT. Bekaert Indonesia
7. Faktor Kompensasi dan lingkungan kerja menjadi faktor dan masalah terbesar yang muncul di bagian *warehouse* PT. Bekaert Indonesia

8. Menurunnya kedisiplinan kerja karyawan bagian *warehouse* PT. Bekaert Indonesia, terlihat dari surat peringatan yang diterima oleh beberapa karyawan bagian *warehouse* PT. Bekaert Indonesia
9. Menurunnya kinerja karya karyawan bagian *warehouse* PT. Bekaert Indonesia
10. Menurunnya semangat kerja karyawan bagian *warehouse* PT. Bekaert Indonesia.
11. Masih ada penelitian terdahulu tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang hasilnya belum konsisten.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan maka penulis membatasi masalah penelitian pada pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan, di antaranya yaitu :

1. Manajemen sumber daya manusia akan di jadikan ladasan dasar untuk menguraikan permasalahan – permasalahan yang muncul pada karya ilmiah yang akan di teliti.
2. penulis memfokuskan pada lingkungan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja karyawan bagian *warehouse* PT. Bekaert Indonesia
3. Tempat penelitian di PT. Bekaert Indonesia, yang beralamat di Jl. Surya Utama I No. 14, Kutanegara, Ciampel, Kabupaten Karawang, Jawa Barat 41361.
4. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif, dimana peneliti akan membagikan kuisioner kepada karyawan PT.Bekaert Indonesia bagian *Warehouse* yang akan di jadikan sampel.
5. Metode analisis yang di gunakan adalah analisis path dengan alat bantu SPSS.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang telah diuraikan diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kompensasi kerja di bagian *warehouse* PT. Bekaert Indonesia?
2. Bagaimana lingkungan kerjadi bagian *warehouse* PT. Bekaert Indonesia?

3. Bagaimana kepuasan kerja yang ada dibagian *warehouse* PT. Bekaert Indonesia?
4. Bagaimana hubungan kompensasi dan lingkungan kerja bagian *warehouse* PT. Bekaert Indonesia?
5. Bagaimana pengaruh persial kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan bagian*warehouse*PT.Bekaert Indonesia ?
6. Bagaimana pengaruh simultan kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawandi bagian *warehouse*PT.Bekaert Indonesia ?

1.5 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan bagaimana kompensasi kerja di bagian *warehouse* PT. Bekaert Indonesia
2. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan bagaimana lingkungan kerja di bagian *warehouse* PT. Bekaert Indonesia
3. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan kepuasan kerja yang ada di bagian *warehouse* PT. Bekaert Indonesia
4. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan hubungan kompensasi dan lingkungan kerja di bagian *warehouse* PT. Bekaert Indonesia
5. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan bagaimana pengaruh persial kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan bagian *warehouse* PT.Bekaert Indonesia
6. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan bagaimana pengaruh persial lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan bagian *warehouse*PT.Bekaert Indonesia
7. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan bagaimana pengaruh simultankompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawanPT.Bekaert Indonesia bagian *Warehouse*

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam memperkaya wawasan konsep pengetahuan khususnya yang terkait dengan analisis pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Bekaert Indonesia pada Bagian *Warehouse*

1.6.2. Secara Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan yang berarti bagi pimpinan PT.Bekaert Indonesia khususnya Manager di Departemen *Warehouse* dalam meningkatkan kepuasan kerjakaryawan.

