

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Penelitian

1.1.1 Profil Perusahaan

PT. Trengginas Jaya merupakan salah satu anak perusahaan Yayasan Pendidikan Telkom/Telkom Foundation yang berdiri sejak 13 Agustus 2012. Perusahaan ini bergerak pada bidang pengelolaan jasa *outsourcing*, *business retail*, dan *property*. Dalam perkembangannya perusahaan selalu berupaya memberikan yang terbaik dengan komitmen yang dimiliki yaitu terus berinovasi, meningkatkan mutu dan kerja sama sinergis, untuk memberikan kepuasan kepada pelanggan (Trengginas Jaya,2020).

Dalam melaksanakan kegiatannya PT. Trengginas Jaya melibatkan seluruh sumber daya manusia yang berasal dari berbagai disiplin ilmu yang mendukung kelangsungan PT. Trengginas Jaya sebagai penyedia Pengelolaan jasa *outsourcing*, *Business Retail* dan *Property* yang berpengalaman, serta memiliki kompetensi di bidang pekerjaannya masing-masing (Trengginas Jaya,2020).

Adapun bidang usaha yang digeluti antara lain :

- a) Bidang *Outsourcing* : Penyediaan tenaga administrasi, sekretaris, customer service, academical assistant, network project supervisor, security, driver, cleaning service dan pengelolaan Asrama Mahasiswa.
- b) Bidang *Trading* dan *Business Retail* : Pemenuhan kebutuhan barang dan jasa, penyediaan layanan jasa catering, Penjualan barang-barang ritael
- c) Bidang *Property* : Pemeliharaan atau perbaikan gedung/bangunan & taman, pemeliharaan AC, persewaan kendaraan roda dua dan empat, sewa kursi & tenda serta, pengelolaan perpakiran dan jasa kontruksi (Trengginas Jaya,2020).

1.1.2 Visi dan Misi

1.1.2.1 Visi

Visi yang dimiliki oleh PT.Trengginas jaya adalah
“Menjadi Perusahaan Penyedia jasa *Outsourcing, Trading & Property* yang professional dan unggul dalam kualitas produk dan layanan, guna mencapai kepuasan pelanggan.”

Sumber : PT.Trengginas jaya, 2020

1.1.2.2 Misi

Misi yang dimiliki oleh PT.Trengginas Jaya adalah:

- a) Menyelenggarakan jasa *outsourcing* dengan cara menyalurkan dan menempatkan tenaga kerja secara professional sesuai dengan bidang keahlian.
- b) Menyelenggarakan jasa *property* dengan cara melaksanakan pembangunan dan pemeliharaan secara mandiri dan professional.
- c) Menyelenggarakan pemenuhan kebutuhan barang dan jasa sesuai kebutuhan pelanggan dengan mengutamakan kualitas dan Kompensasi yang kompetitif (Trengginas Jaya,2020).

1.1.3 Logo Perusahaan

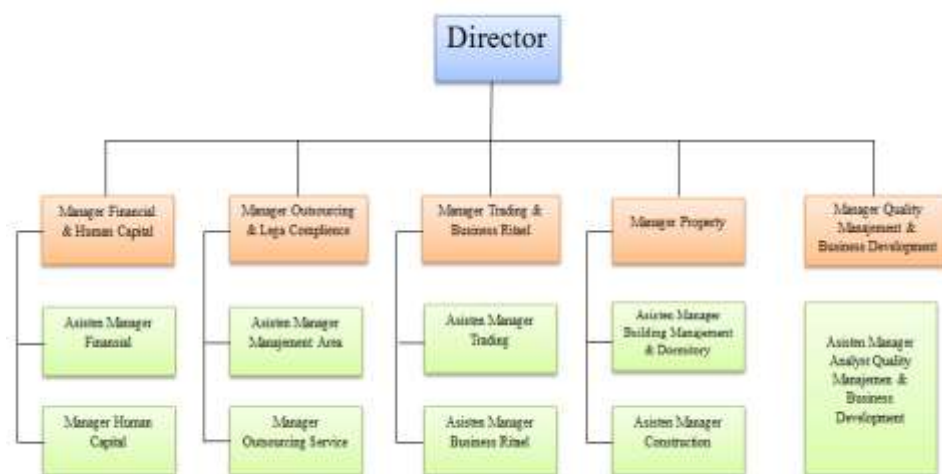
Logo merupakan identitas dari sebuah perusahaan yang memiliki makna. Logo dari PT.Trengginas Jaya melambangkan inisial nama perusahaan yaitu T untuk Trengginas dan J untuk Jaya. Trengginas memiliki makna gagah dan tangkas serta jaya yaitu sebuah kesuksesan, maka Trengginas Jaya adalah sebuah upaya yang gagah serta tangkas untuk mencapai kesuksesan serta berupaya terus bersinergi dengan induk perusahaan Yayasan Pendidikan Telkom dalam menghadirkan produk dan jasa yang dimiliki.



Gambar 1. 1 Logo PT.Trengginas Jaya

Sumber : PT.Trengginas Jaya, 2020

1.1.4 Struktur Organisasi



Gambar 1. 2 Struktur Organisasi PT. Trengginas Jaya

Sumber : Data yang diolah penulis, 2020

1.2 Latar Belakang penelitian

Indonesia merupakan negara dengan jumlah penduduk terbanyak nomor 4 di dunia, dengan jumlah penduduk sebanyak 270 juta jiwa menurut media online okezone (2019). Dengan jumlah penduduk yang banyak membuat persaingan dunia bisnis begitu tinggi, serta peluang usaha yang begitu menjanjikan.

Perusahaan kaitannya dengan hal ini tentu saja memiliki tantangan yang besar. Dengan adanya persaingan ini, perusahaan akan berlomba – lomba menghasilkan produk atau jasa yang bisa diterima dengan baik oleh konsumen serta menciptakan adanya Good Corporate Governance. Untuk dapat mencapai tujuan tersebut, perusahaan harus memiliki sumberdaya manusia yang baik dan berkompeten. Seperti yang disampaikan oleh Permatasari (2018) yang mengatakan bahwa sumberdaya manusia merupakan komponen utama penggerak suatu organisasi, organisasi yang baik adalah organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang mempuni didalamnya. Pernyataan ini didukung oleh Brustein (2019) bahwa karyawan yang memiliki kemampuan yang baik serta profesional maka karyawan tersebut akan mampu membawa perusahaan pada kesuksesan.

Untuk dapat memiliki sumberdaya manusia yang baik ini, perusahaan harus melakukan tugas dan tanggung jawabnya kepada karyawan dengan baik. sehingga membuat karyawan merasa puas dalam melakukan pekerjaan yang dilakukan, serta diharapkan mampu loyal terhadap perusahaan. Sesuai dengan yang diungkapkan oleh Nasution *et al* (2018) dimana loyalitas seorang karyawan didasari terhadap bagaimana karyawan tersebut merasa puas terhadap apa yang dikerjakan serta apa yang diterimanya dari perusahaan.

Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang baik akan memberikan hal positif bagi perusahaan seperti absensi yang rendah, produktivitas yang meningkat, serta komitmen kepada perusahaan (Hammouri, 2017). Namun, untuk dapat menciptakan kepuasan kerja karyawan yang baik ada beberapa hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan, karena beberapa hal tersebut adalah faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Menurut potale *et al* (2018) yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah kompensasi yang diberikan serta tingkat stres karyawan. Dimana apabila karyawan diberikan kompensasi yang baik, maka akan mendorong kepuasan kerja karyawan. Hal serupa terjadi pada tingkat stres kerja, perusahaan diharapkan

mampu menekan stres kerja kepada karyawannya bila ingin menciptakan kepuasan kerja yang baik kepada karyawan.

Selanjutnya Goujani *et al* (2019) mengatakan bahwa faktor yang mendorong kepuasan kerja karyawan diantaranya adalah lingkungan kerja, hubungan antar karyawan, pemberian kompensasi, pemberian pelatihan serta kesesuaian tugas dan tanggung jawab karyawan. Pendapat lain diungkapkan oleh Dwivedi *et al* (2019) bahwa kepuasan kerja karyawan didukung oleh beberapa faktor seperti pencapaian tujuan pribadi karyawan didalam perusahaan, dukungan atasan, perijinan cuti yang mudah, tunjangan dan bonus serta gaji yang diterima.

Dari banyaknya faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, ada dua hal yang menarik untuk diteliti yaitu Kompensasi dan Stres kerja yang ada diperusahaan. Menurut Mensah *et al* (2017) kompensasi merupakan hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawan. Selain itu, menurut survey, karyawan yang bekerja diperusahaan merasa tidak puas dengan kompensasi yang diterimanya (Mensah *et al*, 2017)

Pada dasarnya pemerintah telah menetapkan upah minimum yang harus diterima oleh karyawan, dimana perusahaan harus tunduk dan patuh pada aturan yang berlaku. Pemberian upah kepada karyawan diatur oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003. Upah minimum yang ada berbeda antar kabupaten/kota.

Selain Kompensasi, Stres Kerja merupakan faktor yang mendorong kepuasan kerja karyawan serta menjadi fenomena yang menarik dalam perilaku organisasi. Kaitannya dengan stres kerja, stres kerja merupakan suatu hal yang dirasakan oleh karyawan karna adanya masalah pada lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, beban kerja, masalah pribadi (Enshassi *et al* , 2015).

Hal yang menarik terkait stres adalah secara global tingkat stres yang ada di indonesia dinilai rendah karena masyarakat indonesia cenderung mencurahkan keluhannya kepada orang terdekat sehingga mengurangi tingkat

stres (Cahya, 2018). Namun walaupun demikian pengelolaan stres harus dilakukan secara optimal untuk menekan angka stres kerja karyawan sehingga menghindari dampak buruk yang diakibatkannya (Naufal *et al*, 2017).

Menentukan arah hubungan dalam penelitian, peneliti menggunakan penelitian terdahulu sebagai dasarnya. Penelitian yang dilakukan oleh Triyono *et al* (2020) dimana pada penelitian ini Triyono menjelaskan hubungan *job satisfaction* terhadap karyawan *outsourcing* di suatu perusahaan. Hasilnya menjelaskan bahwa karyawan yang berkerja di Perusahaan X mendapatkan kepuasan kerja yang baik dilihat dari hasil penelitiannya dimana *Job Satisfaction* yang masuk dalam kategori tinggi.

Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Mutaqqin (2014) yang membahas mengenai pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan *outsourcing* PT.BRI (PERSERO) tbk cabang Lumajang menghasilkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kemudian, penelitian yang dilakukan oleh Verma *et al* (2018) menjelaskan bahwa pengaruh kompensasi sebagai strategi organisasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja buruh pabrik yang ada di India, sehingga dengan adanya kepuasan kerja karyawan ini akan menahan karyawan pada keinginan meninggalkan organisasi.

Selain penelitian mengenai kompensasi, penelitian lain dilakukan oleh Chiang *et al* (2017) pada penelitian ini ditujukan kepada karyawan *House Keeping* di 18 hotel Taiwan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa 35% karyawan merasakan stress dan kelelahan dalam bekerja dimana pada variabel ini, mempengaruhi pada kepuasan kerja karyawannya.

Dalam sebuah buku yang ditulis oleh Sumarna *et al*(2018:79) mengatakan bahwa stres kerja diakibatkan oleh rasa lelah yang berlebihan serta mempengaruhi psikologis seseorang.

Dari penelitian-penelitian diatas penulis melakukan penelitian terhadap karyawan *Cleaning Service* PT Trengginas jaya yang berkerja di Telkom

University. Dalam hal ini Telkom University selaku Institusi pendidikan yang melakukan Outsourcing kepada PT Trengginas Jaya dalam hal menjaga kebersihan dan keamanan lingkungan kampus. Namun fokus pada penelitian ini adalah kepada karyawan Cleaning Service saja.

Bila merujuk pada Undang Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, *Outsourcing* (Alih Daya) dikenal sebagai penyediaan jasa tenaga kerja seperti yang diatur pada pasal 64, 65 dan 66. Pada dasarnya, *outsourcing* adalah tindakan yang dilakukan oleh perusahaan ketika mereka menyerahkan beberapa aktivitas mereka kepada pihak luar (*outside provider*). Pengalihan ini, beserta hak-hak dan kewajiban yang dimiliki oleh masing-masing pihak, biasanya terekam dalam sebuah kontrak kerjasama (Sinaga, 2018)

Sebelum melakukan penelitian, penulis mencoba menghubungi bapak Sujamro selaku manager outsourcing & Legal Compliance pada 9 Desember 2019 di kantor PT Trengginas Jaya yang terletak di JL. Sumur Bandung. Pada pertemuan pertama ini, penulis mencoba meminta ijin melakukan penelitian serta mencoba menggali informasi mengenai karyawan Cleaning service yang bekerja di Telkom University.

Pada pertemuan ini, penulis mendapatkan informasi bahwa karyawan Cleaning Service yang bekerja di Telkom University sebanyak 210 orang. Menurut Bapak Sujamro, kebijakan yang dilakukan oleh perusahaan dalam hal ini telah sesuai dengan aturan pemerintah dan tidak menyalahi aturan yang berlaku. Dalam hal kompensasi yang berikan kepada karyawan, perusahaan menetapkan besaran upah dengan tidak memberikan upah dibawah UMK yang berlaku. Pemberian upah kepada karyawan diatur oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003. Selain gaji, perusahaan juga memberikan THR kepada karyawan senilai gaji yang diterima.

Upah minimum yang ada berbeda antar kabupaten/kota. Kaitannya dalam hal ini penulis akan menampilkan Upah Minimum Kabupaten (UMK) yang ada dibanding. Dibawah ini penulis menghimpun data upah yang ditetapkan oleh gubernur pada setiap tahunnya kepada kabupaten Bandung. Dalam empat tahun

terakhir kenaikan yang terjadi rata-rata sekitar Rp.215.000.

Tabel 1. 1 Data Upah Minimum Kabupaten Bandung

Tahun	UMK kabupaten Bandung
2016	Rp.2.275.715
2017	Rp. 2.468.289
2018	Rp2.683.277
2019	Rp2.893.074
2020	Rp3.139.275

Sumber : Tribunnews (2020)

Penulis menampilkan data UMK kabupaten bandung dikarenakan upah yang diterima oleh karyawan cleaning service sesuai dengan lokasi bekerja dimana dalam hal ini Telkom University terletak di kabupaten Bandung.

Selain itu, bapak Sujamro selaku manager outsourcing & Legal Compliance pada 9 Desember 2019 mengatakan bahwa tunjangan yang diterima oleh karyawan cleaning service sudah cukup baik. Hal ini demikian karena kompensasi yang diberikan tidak hanya gaji dan THR, namun ada tunjangan lain seperti tunjangan kesehatan berupa BPJS kesehatan dimana BPJS yang ditanggung tidak hanya kepada karyawan namun juga kepada pasangan (suami atau istri) serta anak.

Selain BPJS karyawan juga berhak mendapat tunjangan hari tua, tunjangan kecelakaan kerja, tunjangan kematian, tunjangan pensiun, tunjangan masa kerja, serta kompensasi cuti. Dimana kompensasi ini diberikan selama 12 hari dalam setahun. Kompensasi ini juga dapat diluar hal tersebut apabila terkait keagamaan seperti karyawan yang akan melaksanakan ibadah umrah atau haji serta cuti melahirkan hingga 3 bulan dimana dalam masa cuti ini, karyawan tetap diberikan gaji.

Selain melakukan wawancara kepada bapak Sujamro selaku manager outsourcing & Legal Compliance pada 9 Desember 2019, penulis juga melakukan preliminary terkait kompensasi yang diterima karyawan *Cleaning Service* di Telkom University.

Tabel 1. 2 Preliminary kompensasi karyawan

No	Pernyataan	Jumlah Responden					Skor total	Skor ideal	Persentase
		STS	TS	CS	S	SS			
1	Gaji yang saya terima sudah cukup memenuhi kebutuhan	0	0	4	11	0	56	75	74,6%
2	Saya menerima tunjangan kesehatan yang cukup	0	0	2	13	0	64	75	85,3%
3	Saya menerima bonus yang layak	0	0	3	12	0	57	75	76%
4	Tunjangan lain yang diberikan kepada saya sudah sesuai harapan	0	0	4	11	0	56	75	74,6%

Sumber: Data Preliminary test yang telah diolah penulis, 2020

Pada hasil preliminary ini terlihat bahwa kompensasi yang diterima karyawan ada dua poin yang dinilai lebih rendah dari poin yang lain yaitu pada poin ke-1 dan 4. Poin tersebut terkait gaji dan tunjangan lain..

Penulis melakukan wawancara kepada salah seorang *Cleaning Service* yang bekerja dibagian kebersihan asrama. Beliau berpendapat bahwa beliau tidak menerima bonus lain diluar gaji bila tidak ada tanggal merah dan hari libur serta Tunjangan Hari Raya (THR) yang memang sesuai arahan pemerintah setiap menjelang lebaran atau Hari Raya Idul Fitri.

Selain membahas kompesasi yang diberikan kepada karyawan cleaning service, penulis juga menanyakan terkait stres kerja dan juga kepuasan kerja karyawan kepada bapak Sujamro selaku manager outsourcing & Legal Compliance pada 9 Desember 2019. Menurut bapak Sujamro, dalam mengukur Tingkat Stres Kerja karyawan, data absensi dapat dijadikan patokan dalam mengukur stres kerja. Semakin banyak karyawan yang sakit dan tidak hadir dapat dijadikan indikator ada hal yang bermasalah. Saat ini, dalam pantauan beliau karyawan yang biasanya izin karna sakit tidak lebih dari dua hari dan dapat dikatakan sakit yang ringan. Dan menunjukkan angka yang sangat baik.

Tabel 1. 3 Absensi Cleaning Service PT Trengginas Jaya

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Optimal Kehadiran (total karyawan x hari kerja)	Jumlah hari karyawan sakit	Persentase Kehadiran
1	Juli	210	210 X 27 = 5670	112	98,02%
2	Agustus	210	210 X 26 = 5470	90	98,35%
3	September	210	210 X 25 = 5250	103	98,06%
4	Oktober	210	210 X 27 = 5670	120	97,88
5	November	210	210 X 25 = 5250	107	97,97%

Sumber : Data Absensi yang telah diolah Penulis,2020

Dari data absensi diatas dapat dilihat bahwa kehadiran karyawan Cleaning Service yang bekerja di Telkom University menunjukkan angka persentase yang sangat tinggi, nilai tertinggi yaitu terdapat pada bulan Agustus

2019 dan yang paling rendah dengan nilai persentasi 97,88 pada bulan Oktober 2019.

Selain melakukan wawancara, penulis juga melakukan Preliminary Test terkait Stres Kerja karyawan. berikut hasil Preliminary Test yang telah dilakukan penulis.

Tabel 1. 4 Preliminary Stres Kerja karyawan

No	Pernyataan	Jumlah Responden					Skor total	Skor ideal	Persentase
		STS	TS	CS	S	SS			
1	Saya Mengalami stres dan merasa tertekan	11	4	0	0	0	19	75	25,3%
2	Saya Memikirkan pekerjaan setelah bekerja	0	12	3	0	0	33	75	44%
3	Saya kelelahan dalam menyelesaikan pekerjaan	0	8	5	2	0	39	75	52%
4	adanya desakan waktu kerja yang membuat pekerjaan saya menjadi kurang maksimal	0	13	2	0	0	32	75	42,6%

No	Pernyataan	Jumlah Responden					Skor total	Skor ideal	Persentase
		STS	TS	CS	S	SS			
5	Saya melakukan lebih dari satu pekerjaan dalam satu waktu	0	7	4	4	0	42	75	56%
6	Atasan saya memberikan tekanan yang berat	5	10	0	0	0	25	75	30%
7	lingkungan kerja saya kurang nyaman	3	11	1	0	0	28	75	37,3%

Sumber: Data Preliminary test yang telah diolah penulis,2020

Data pada tabel diatas merupakan data mengenai stres kerja yang dirasakan oleh karyawan *Cleaning Service* yang bekerja ditelkom university. Diperoleh hasil rata- rata karyawan mengalami stres kerja yang rendah. Namun, ada pula satu poin yang dinilai cukup tinggi oleh penulis yaitu pada poin ke-5 dalam preliminary ini, poin tersebut terkait karyawan yang melakukan pekerjaan lebih dari satu pekerjaan dalam satu waktu.

Penulis juga melakukan wawancara kepada salah seorang *Cleaning Service* di Fakultas Ekonomi Bisnis terkait stres kerja yang dirasakan oleh karyawan, beliau berpendapat bahwa bagi *Cleaning Service* yang mendapat bagian membersihkan ruangan kelas akan lebih mungkin merasa kelelahan dibanding yang lain karena beliau bertanggung jawab terhadap seluruh kelas dilantai tertentu, memastikan kebersihan sebelum kelas dimulai serta tak jarang kursi yang ada diruang kelas tidak mencukupi seluruh mahasiswa. Akibatnya, beliau akan mencarikan kursi ke kelas lain dan memberikan kursi tersebut kekelas yang bersangkutan.

Penulis juga menanyakan terkait kepuasan karyawan kepada Bapak Sujamro karena dilihat dari stres kerja yang rendah, dan kompensasi yang telah sesuai aturan, apakah kepuasan karyawan cleaning Service yang bekerja di Telkom University berkategori baik. Pada penelitian ini penulis menampilkan hasil anget kepuasan kerja karyawan periode Oktober 2018 – Septemer 2019.

Gambar 1. 3 Grafik Kepuasan Kerja Karyawan Cleaning Service

No	Dimensi Kepuasan Kerja Karyawan	Persentase
1	Lingkungan Kerja	83,6%
2	Peralatan Pendukung Kerja	85,4%
3	Pengembangan Karir	82,6%
4	Proses dan Metode Kerja	83,3%
5	Kompensasi	84,1%
Total Rata - Rata		83,8%

*Sumber : Data Kepuasan Kerja Karyawan yang telah diolah
Penulis,2020*

Dari gambar diatas dapat dilihat bahwa dimensi kepuasan kerja yang paling rendah adalah terkait pengembangan karir. Untuk dimensi yang menghasilkan persentase paling besar adalah terkait peralatan pendukung kerja. Karyawan yang bekerja di PT Trengginas Jaya Menilai bahwa Peralatan Pendukung Kerja yang disediakan sudah baik. Selanjutnya untuk dimensi Kompensasi terlihat bahwa dimensi ini adalah dimensi dengan persentase terbesar nomer dua setelah peralatan pendukung kerja

Selain melakukan wawancara, penulis juga melakukan preliminary test terkait kepuasan kerja karyawan.

Tabel 1. 5 Preliminary Tes Kepuasan Kerja Karyawan

No	Pernyataan	Jumlah Responden					Skor total	Skor ideal	Persentase
		STS	TS	CS	S	SS			
1	Saya puas dengan pekerjaan yang diberikan	0	0	4	11	0	56	75	74,6%
2	Saya merasa nyaman dengan lingkungan pekerjaan	0	0	0	13	2	62	75	82.6%
3	Dukungan dari atasan dan rekan kerja membuat saya jadi lebih termotivasi	0	0	1	11	3	62	75	82.6%
4	Saya puas dengan kebijakan karir yang diterapkan	0	0	15	0	0	45	75	60%
5	Fasilitas yang disediakan menunjang kemajuan saya dalam bekerja	0	0	0	14	1	61	75	81,3%

No	Pernyataan	Jumlah Responden					Skor	Skor	Persentase
		STS	TS	CS	S	SS	total	ideal	
6	Hubungan saya dengan rekan kerja cukup baik	0	0	0	5	10	70	75	93%

Sumber : Preliminary Test Yang telah diolah, 2020

Data diatas merupakan data *Preliminary test* kepuasan kerja karyawan *Cleaning Service* yang bekerja di Telkom University yang diambil secara acak sebanyak 15 orang. Dari hasil yang untuk tingkat kepuasan kerja jumlah ini dinilai cukup tinggi namun dari pernyataan yang diberikan terdapat satu poin pada poin ke-4 yang dinilai cukup rendah dibanding item lain dengan persentase 60%, pernyataan ini terkait kebijakan karir .

Berdasarkan pemaparan yang telah dijelaskan diatas, maka penelitian ini dimaksudkan untuk mengukur pengaruh kompensasi terhadap tingkat kepuasan kerja, serta untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu judul dari penelitian ini adalah “Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan *Cleaning Service* di Telkom University”.

1.3 Perumusan Masalah

Sumber daya manusia merupakan hal yang penting didalam perusahaan. Sumber daya manusia dinilai merupakan *asset* yang sangat berKompensasi guna mencapai tujuan perusahaan. Dalam pengelolaannya diharapkan sumberdaya manusia dalam hal ini merupakan karyawan diharapkan mampu mengoptimalkan pekerjaan yang dilakukan, namun untuk dapat melakukan pekerjaan yang optimal perusahaan harus mampu memberikan kepuasan kepada karyawan sehingga mendorong produktivitas karyawan.

PT. Trengginas Jaya merupakan perusahaan pengelola penyedia jasa termasuk didalamnya *cleaning service*. Dalam penelitian ini akan dilihat bagaimana pemberian kompensasi yang diberikan perusahaan dan stres kerja karyawan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil preliminary test yang telah dilakukan kepada 15 sampel karyawan *cleaning service* di Telkom

University menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang dilakukan PT.Trengginas Jaya menunjukkan cukup baik walaupun ada item yang perlu diperbaiki. Fenomena ini maka perlu adanya penelitian lebih lanjut apabila kuisisioner diberikan kepada seluruh Cleaning Service yang ada di Telkom University karena hasil *preliminary test* belum mewakili kondisi yang dialami oleh seluruh karyawan Cleaning Service di Telkom University.

1.4 Pertanyaan Penelitian

Pertanyaan penelitian ini antara lain :

1. Bagaimana persepsi kompensasi yang diberikan PT. Trengginas Jaya kepada karyawan *Cleaning service* di Telkom University?
2. Bagaimana tingkat stres kerja yang dirasakan oleh karyawan *Cleaning Service* di Telkom University?
3. Bagaimana kepuasan kerja karyawan *Cleaning Service* di Telkom University?
4. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan *Cleaning Service* di Telkom University?
5. Bagaimana pengaruh Stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan *Cleaning Service* di Telkom University?
6. Bagaimana pengaruh kompensasi dan stres kerja terhadap kepuasan karyawan *Cleaning Service* di Telkom University

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Persepsi karyawan *Cleaning Service* di Telkom University mengenai pemberian kompensasi yang diberikan PT.Trengginas Jaya.
2. Tingkat stres kerja yang dirasakan oleh karyawan Cleaning Service di Telkom University.
3. Persepsi karyawan *Cleaning Service* di Telkom University mengenai kepuasan kerja yang diberikan PT.Trengginas Jaya.

4. Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan *Cleaning Service* di Telkom University.
5. Pengaruh Stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan *Cleaning Service* di Telkom University.
6. Pengaruh kompensasi dan stres kerja terhadap kepuasan karyawan *Cleaning Service* di Telkom University

1.6. Manfaat Penelitian

Manfaat ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dan manfaat bagi pihak – pihak yang terkait, yaitu :

1.6.1. Manfaat Teoritis

Melalui penelitian ini diharapkan agar menjadi sumber informasi dalam mengembangkan pengetahuan dan menjadi pedoman dalam aplikasi pemberian kompensasi serta pengelolaan stres kerja karyawan sebagai upaya peningkatan kepuasan kerja.

1.6.2. Manfaat praktis

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan pengetahuan mengenai bagaimana pengaruh pemberian kompensasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan yang ada diperusahaan. Sehingga dengan adanya penelitian ini perusahaan akan mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang akan berdampak pada proses tercapainya tujuan perusahaan.

1.7. Ruang Lingkup Penelitian

1.7.1. Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini menggunakan sampel karyawan PT.Trengginas Jaya yang bekerja sebagai *Cleaning Service* di telkom university.

1.7.2. Waktu dan Periode Penelitian

Waktu yang digunakan pada penelitian ini adalah bulan September 2019 hingga bulan Februari 2020.

1.8. Sistematika Penulisan Tugas

Dalam penulisan laporan penelitian ini terdapat lima bab, masing – masing berisi :

BAB I : Pendahuluan

Dalam bab ini berisikan mengenai profil perusahaan, visi dan misi perusahaan, latar belakang penelitian, perumusan masalah, pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : Tinjauan Pustaka

Dalam bab ini berisi teori- teori yang menjadi dasar didalam penelitian.

BAB III : Metodologi Penelitian

Dalam bab ini berisi tentang variabel penelitian dan definisi operasional, menentukan posisi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data serta metode analisis data.

BAB IV : Hasil dan Pembahasan

Dalam bab ini berisi tentang deskripsi objek penelitian serta hasil analisis data.

BAB V : Penutup

Dalam bab ini berisi kesimpulan dari seluruh penelitian serta saran – saran dan masukan yang berguna dimasa yang akan datang.