

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan adalah suatu sistem yang dimana bagian yang satu dengan yang lainnya saling berinteraksi di dalam menjalankan kegiatannya untuk mencapai berbagai tujuan perusahaan. Dalam suatu operasi perusahaan dilakukan dengan cara mengkombinasikan antara sumber daya-sumber daya yang ada untuk menghasilkan produk dan jasa yang dapat dipasarkan dan dapat mencapai tujuan sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan. Sumber daya tersebut bisa berupa modal, manusia, dan mesin. Apabila semua sumber daya-sumber daya dapat dikelola dengan baik maka akan dapat mempermudah perusahaan dalam mencapai tujuannya. Asset yang paling penting yang harus dimiliki perusahaan dan sangat diperhatikan oleh manajemen adalah manusia dari perusahaan tersebut. Orang atau manusia tersebut merupakan sumber daya yang selalu ada di dalam organisasi dan sangat penting peranannya dalam menentukan tercapai tidaknya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia dapat mempengaruhi efisiensi dan efektivitas perusahaan sekaligus merancang dan memproduksi serta mengawasi kualitasnya, memasarkan produk, mengalokasikan dengan sumber daya manusia yang ada, dan menentukan tujuan perusahaan.

Menyadari pentingnya sumber daya manusia bagi kelangsungan hidup perusahaan serta dalam peningkatan produktivitasnya dalam jangka panjang , yang secara tidak langsung cerminan dari efisiensi organisasi , maka perusahaan

harus memberlakukan karyawannya secara manusiawi dan senantiasa berupaya untuk memenuhi kebutuhan dan keinginannya.

Mengenai kebutuhan karyawan sesuai dengan teori motivasi yang dikemukakan oleh Maslow "*Hierarchy Needs Theory*" dalam buku Mangkunegara (2002;95) :

1. Kebutuhan Fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernapas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar
2. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.
3. Kebutuhan untuk merasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai
4. Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai oleh oranglain
5. Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

Dengan demikian, atas dasar teori tersebut maka selain imbalan atau kompensasi dalam bentuk material, karyawan juga menginginkan kebutuhan lainnya seperti : kebutuhan akan rasa aman bekerja di dalam perusahaan, hubungan baik diantara pekerja, kebutuhan akan penghargaan atas hasil kerjanya,

kondisi kerja yang aman, kesempatan untuk berkarir dan keyakinan bahwa pekerjaannya memiliki arti penting bagi perusahaannya, serta keinginan akan penghargaan atas hasil kerjanya dan dukungan dari pimpinan untuk kemajuan karir dan prestasinya.

Dengan demikian, berarti sikap perusahaan terhadap karyawan harus lebih ditekankan pada aspek prestasi kerja, perlakuan terhadap karyawan dan pemenuhan terhadap karyawan, baik secara finansial dan maupun non finansial, sehingga karyawan dapat memperoleh kepuasan kerja dalam pelaksanaan tugas.

Untuk itu kepada para manajer perusahaan diminta memberlakukan para pekerjanya sedemikian rupa agar mereka merasa diikut sertakan dan diberi peranan yang cukup penting bagi perusahaan. Oleh karena itu seringkali jalan yang ditempuh oleh departemen personalia dalam meningkatkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja melalui peningkatan kepuasan di bidang kompensasi.

Bila pendapat ini kemudian dikaitkan dengan bentuk imbalan atau kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya, maka perlu upaya yang sungguh-sungguh dari pihak manajemen perusahaan untuk lebih memperhatikan bentuk imbalan atau kompensasi yang sesuai. Baik dari segi jumlah yang diberikan kepada masing-masing individu karyawan, maupun dari segi jenisnya, sehingga dapat memenuhi rasa keadilan dan kelayakan sesuai dengan persepsi dari masing-masing individu karyawan.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan

keinginan dan sistem yang dianutnya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut oleh individu, semakin tinggi tingkat kepuasan yang didapat. Demikian pula sebaliknya, semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang tidak sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut, semakin rendah tingkat kepuasan yang didapat oleh masing-masing individu.

Berkaitan dengan penjelasan tersebut diatas, Robbins (2008;253) dengan mengutip Teori Pengharapan dari Vroom, menyebutkan bahwa:

“Teori harapan menunjukkan bahwa kekuatan dari suatu kecenderungan untuk bertindak dalam cara tertentu bergantung pada kekuatan dari satu harapan bahwa tindakan tersebut akan diikuti dengan hasil yang ada dan pada daya tarik dari hasil itu terdapat individu tersebut”

Ini berarti bahwa segala sesuatu yang dilakukan seseorang, cenderung didasarkan kepada harapan akan tercapainya atau terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan yang ia inginkan, yang erat kaitannya dengan imbalan (*reward*) dan hukuman (*punishment*) yang mungkin diberikan perusahaan kepadanya.

Dengan berbagai macam kebutuhan individu tersebut, maka pimpinan perusahaan saat ini cenderung harus memperhatikan aspek pemenuh kebutuhan karyawannya. Oleh karena itu, perilaku manusia ditempat kerja pada umumnya dipengaruhi oleh adanya kebutuhan hidup yang harus dipenuhinya yang oleh Maslow (1954) dengan teorinya mengenai “*Hierarchy Needs*” membagi kebutuhan manusia tersebut menjadi berdasarkan jenjang atau hirarki, yang dimulai dari kebutuhan yang paling dasar hingga kebutuhan yang paling tinggi. Dari uraian teoritis tersebut, maka dapat ditarik suatu kesimpulan, bahwa

sangatlah penting suatu perusahaan memberikan penekanan pada aspek perlakuan terhadap karyawan dan pentingnya pemenuhan kebutuhan karyawan. Oleh karena itu, bagaimana bentuk perlakuan perusahaan kepada karyawannya dapat berpengaruh terhadap penciptaan kepuasan kerja pada diri karyawan yang akan tercermin dari meningkatnya prestasi kerja karyawan.

Dengan demikian, pihak manajemen harus lebih mencurahkan perhatiannya kepada masalah imbalan atau kompensasi dan bagaimana agar kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat menjadi daya tarik dan dapat memotivasi karyawan untuk mau bekerja lebih lebih produktif, yaitu melalui penciptaan kepuasan kerja karyawan. Sehingga dengan demikian diharapkan tujuan perusahaan dapat dicapai secara maksimal.

Hal ini berarti, untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, dukungan perusahaan sangatlah diperlukan. Misalnya melalui pemberian kompensasi yang lebih kompetitif dibandingkan dengan yang dapat diberikan perusahaan lain sejenis, kepada para karyawannya, karena bagi karyawan, imbalan atau kompensasi tersebut memiliki arti yang sangat penting, karena kompensasi inilah yang dipergunakan karyawan itu beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya (Malayu Hasibuan, 2005) dan didukung oleh Mangkunegara (2001;84)

“kompensasi merupakan sumber penghasilan bagi mereka dan keluarga, dan juga gambaran dalam status sosial bagi pegawai dalam menentukan standar kehidupan”

Dengan melakukan pemberian kompensasi kepada karyawan, membuat karyawan merasa salah satu kebutuhannya terpenuhi oleh perusahaan selama ini dia bekerja.

Dalam menentukan tingkat besar kecilnya kompensasi menurut Mangkunegara (2002;84) hal tersebut dapat didasarkan pada penilaian prestasi, kondite pegawai, tingkat pendidikan, jabatan, dan masa kerja pegawai. Denga pengukuran-pengukuran tersebut, dimaksudkan agar dapat diperoleh tingkat keadilan yang bisa dipahami oleh setiap karyawan.

Bahwa perusahaan berupaya untuk menjamin terdapatnya pembayaran yang *fair* atau adil, dengan menerapkan perlakuan yang sama kepada seluruh karyawan dalam hubungan kerja di perusahaan. Agar penerapan kebijakan dapat dipahami oleh semua karyawan perusahaan, dilakukan keterbukaan atau transparansi terhadap setiap karyawan, yang dapat diawali pada saat seseorang itu bekerja di dalam perusahaan, yang dilakukan secara tertulis dan tertuang dalam sebuah bentuk perjanjian atau kesepakatan kerja.

Pada dasarnya, pemberian kompensasi dituangkan dalam aturan-aturan perusahaan yang jelas dan tegas akan menimbulkan rasa percaya pada diri karyawan bahwa dengan hasil prestasi yang ia tunjukkan, ia pasti menerima imbalan yang sesuai. Dengan demikian, secara substansial peranan karyawan sebagai sumber daya manusia di suatu perusahaan sangatlah penting untuk meningkatkan produktivitas dalam perusahaan, terutama sekali dalam era globalisasi seperti ini, dimana tingkat kompetisi antar perusahaan sudah sedemikian ketatnya, sehingga perusahaan cenderung untuk saling menjatuhkan.

Tidak dapat disalahkan apabila terjadi pembajakan karyawan yang berpotensi tinggi pada suatu perusahaan oleh perusahaan lain yang sejenis. Hal ini mereka lakukan dengan cara menawarkan berbagai fasilitas yang lebih menjanjikan kepada karyawan tersebut, seperti : program jaminan hari tua, fasilitas perumahan dan kendaraan yang nyaman, kompensasi dalam artian gaji yang lebih tinggi, kesempatan untuk pengembangan karir di perusahaan, kenyamanan di tempat kerja, dan berbagai tawaran fasilitas lainnya yang cukup menarik bagi karyawan.

Dengan semakin ketatnya persaingan antar perusahaan pada saat ini, maka sudah selayaknyalah apabila suatu perusahaan memberikan perhatian secara serius bagi kesejahteraan karyawannya. Hal ini dapat dilakukan oleh perusahaan secara berkesinambungan yang didasarkan pada keinginan agar karyawan dapat mencapai tingkat kepuasan kerja yang tinggi.

Dari uraian tersebut diatas, dapat disimpulkan bahwa persoalan kompensasi atau imbalan bagi suatu perusahaan merupakan suatu bahan kajian yang penting untuk dibahas yang membutuhkan penelitian serta pengamatan yang cermat untuk menentukan bentuk atau jenis kompensasi yang tepat, yang harus diberikan kepada orang yang tepat, pada waktu, tempat, dan situasi yang tepat pula. Karena imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sangatlah erat hubungannya dengan upaya perusahaan untuk menciptakan kepuasan kerja bagi karyawannya yang pada akhirnya diharapkan akan dapat meningkatkan kepuasan kerja, efisiensi, efektivitas, dan produktivitas kerja karyawan maupun perusahaan.

Sebaliknya, apabila karyawan tidak dapat mencapai kepuasan kerja dalam pelaksanaan tugasnya, menurut Robbins (2008;112), respon yang timbul dari pegawai adalah :

1. Keluar (*exit*) : perilaku yang ditunjukkan untuk meninggalkan organisasi, termasuk mencari posisi baru dan mengundurkan diri
2. Aspirasi (*voice*) : Secara aktif dan konstruktif berusaha memperbaiki kondisi, termasuk menyarankan perbaikan, mendiskusikan masalah dengan atasan, dan beberapa bentuk aktivitas serika kerja
3. Kesetiaan (*loyalty*) : secara pasif tetapi optimis menunggu membaiknya kondisi, termasuk membela organisasi ketika berhadapan dengan ancaman eksternal dan mempercayai organisasi dan manajemennya untuk “melakukan hal yang benar”
4. Pengabaian (*neglect*) : secara pasif membiarkan kondisi menjadi lebih buruk, termasuk ketidakhadiran atau keterlambatan yang terus-menerus, kurangnya usaha, dan meningkatnya angka kesalahan

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka (Handoko, 2001;193). Karena itu, bawahan membutuhkan kepuasan dalam bekerja supaya mereka dapat memberikan kinerja yang terbaik. Teori Dua-Faktor Herzberg menggambarkan bahwa level kinerja seseorang dalam bekerja dipengaruhi oleh level kepuasannya (Herzberg *et al.* dalam Robbins). Herzberg mengemukakan bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang, yaitu *hygiene factors* (faktor-faktor pemelihara) dan

motivator factors (faktor-faktor motivator). Menurut Herzberg, faktor-faktor yang menghasilkan kepuasan kerja terpisah dan berbeda dari faktor-faktor yang menimbulkan ketidakpuasan kerja.

Bertitik tolak pada permasalahan tersebut di atas, maka pada kegiatan penelitian ini kami mencoba untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Indosat Mega Media-Bandung”. Adapun yang menjadi latar belakang dari penelitian ini adalah adanya keinginan peneliti untuk meneliti apakah kompensasi yang diberikan oleh PT Indosat Mega Media (IM2) kepada karyawan dapat berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di dalam pelaksanaan tugasnya.

Dengan latar penelitian tersebut, diharapkan penelitian ini akan cukup relevan dan signifikan untuk menjawab faktor-faktor apa saja yang dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. namun tidak tertutup kemungkinan apabila ada pengaruh faktor-faktor lain di luar faktor tersebut yang justru memiliki pengaruh yang lebih kuat terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hal tersebut diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti lebih jauh dalam bentuk Skripsi dan mengambil penelitian di lingkungan kerja PT. Indosat Mega Media Bandung dengan judul: “PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. INDOSAT MEGA MEDIA-BANDUNG”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berpijak pada latar belakang permasalahan tersebut diatas. Dengan demikian, maka masalah pada penelitian ini dapat dirumuskan dalam bentuk pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana kompensasi karyawan PT Indosat Mega Media (IM2) Bandung?
2. Bagaimana kepuasan kerja karyawan PT Indosat Mega Media (IM2) Bandung?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Indosat Mega Media (IM2) Bandung?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah yang diatas, maka tujuan penelitian ini diarahkan antara lain untuk :

1. Mengetahui bagaimana kompensasi karyawan PT Indosat Mega Media (IM2) Bandung.
2. Mengetahui bagaimana kepuasan kerja karyawan PT Indosat Mega Media (IM2) Bandung.
3. Mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Indosat Mega Media (IM2) Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

1. Manfaat Secara Akademis

Secara akademis penelitian ini diharapkan dapat lebih mengembangkan konsep-konsep manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berhubungan dengan upaya melakukan penelitian lebih lanjut mengenai kompensasi dan kepuasan kerja karyawan di suatu perusahaan.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi PT Indosat Mega Media dalam hal mengevaluasi upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan kemampuan perusahaan untuk menyediakannya. Sehingga pendistribusian kompensasi tersebut dapat memenuhi prinsip keadilan dan kelayakan, yang pada akhirnya secara positif terhadap kepuasan kerja karyawan.