

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Di era globalisasi sekarang ini, kondisi perekonomian mengalami kemajuan yang signifikan. Kemajuan yang ditandai dengan canggihnya teknologi yang ada maupun yang sedang dikembangkan, berdampak pada laju perekonomian dunia yang semakin pesat. Apabila suatu perusahaan ingin bertahan dan berkembang dalam persaingan yang ketat, maka perusahaan harus meningkatkan produktivitas sumber daya yang dimilikinya terutama sumber daya manusia.

Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam perusahaan, karena manusia mampu menciptakan berbagai macam inovasi dan merupakan komponen utama serta sebagai motor penggerak dalam setiap kegiatan, walaupun mungkin sebagian terdiri dari mesin-mesin canggih otomatis, namun mesin-mesin tersebut tetap harus dirawat dan tetap saja perlu disentuh tangan-tangan manusia agar terjaga umur pakainya.

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan sukses tidaknya suatu perusahaan, karena sumber daya manusia merupakan faktor produksi yang independen, sedangkan faktor lainnya (non manusia) merupakan faktor produksi yang dependen. Dikatakan independen karena manusia mempunyai pengaruh yang dominan terhadap faktor produksi yang lain, oleh karena itu perusahaan dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik demi kelangsungan hidup dan kemajuan perusahaan.

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang merupakan faktor paling dominan bagi perusahaan. Tenaga kerja atau karyawan memegang peranan penting dalam suatu perusahaan, sebab perusahaan tidak akan maju dan berkembang tanpa ditunjang oleh kemampuan tenaga kerja atau karyawan sekalipun perusahaan tersebut mempunyai sarana dan prasarana yang lengkap dan canggih. Kontribusi karyawan bagi perusahaan sangat dominan, karena karyawan adalah penghasil kerja bagi perusahaan, maksudnya adalah setiap pekerjaan dalam perusahaan selalu dilaksanakan oleh karyawan. Berhasil tidaknya suatu perusahaan banyak bergantung pada unsur manusia yang melakukan pekerjaan sehingga perlu adanya balas jasa terhadap karyawan sesuai dengan kontribusinya.

Seorang karyawan perlu diperlakukan dengan baik agar karyawan tetap bersemangat dalam bekerja. Pimpinan perusahaan dituntut untuk memperlakukan karyawan dengan baik dan memandang mereka sebagai manusia yang mempunyai kebutuhan baik materi maupun non materi serta harus mengetahui, menyadari dan berusaha agar dapat memenuhi kebutuhan karyawannya, sehingga karyawan merasa puas dan dapat bekerja sesuai dengan harapan perusahaan, hal tersebut biasa disebut sebagai kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja merupakan daya dorong yang menyebabkan orang berbuat sesuatu karena merasa nyaman dan menikmati apa yang dikerjakannya. Kepuasan kerja berupa suatu keadaan emosional yang menyenangkan terhadap apa yang dikerjakannya, kepuasan kerja juga mencerminkan perasaan senang seseorang terhadap pekerjaannya.

Apabila karyawan tidak mendapatkan kepuasan kerja maka akan timbul masalah-masalah yang merugikan perusahaan itu sendiri, misalnya masalah yang pernah terjadi di CV Bangun Tapioka apabila kepuasan kerja karyawan berada di tingkat yang rendah yaitu tingkat kehadiran kerja menjadi menurun, produktivitas menurun, bermalas-malasan saat bekerja, menghabiskan banyak waktu untuk hal yang sia-sia, bahan baku terbuang dan peralatan kerja rusak akibat tidak berkonsentrasi kerja karena kepuasan kerjanya menurun. Untuk itu perusahaan benar-benar dituntut agar memperhatikan tingkat kepuasan kerja karyawannya dengan berbagai cara.

Kepuasan kerja seorang karyawan diketahui dengan melakukan penyelidikan terhadap karyawan itu sendiri. Kepuasan kerja seorang karyawan sering dihubungkan dengan gaji, keselamatan kerja, kepemimpinan, peluang-peluang yang akan datang dari pekerjaan itu sendiri. Dalam hal ini yang dilakukan oleh CV Bangun Tapioka adalah dengan pemberian kompensasi. Pemberian kompensasi yang sesuai kepada karyawan merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan dan karyawan. Perusahaan akan mendapatkan karyawan yang bersedia bekerja dan menjalankan tugas-tugas dengan baik, sedangkan karyawan merasa pemberian kompensasi sebagai penghargaan atas kerja yang telah dilaksanakan dan apabila kompensasi yang diterima layak, maka kepuasan kerja pasti sangat diperoleh bagi para karyawan. Hubungan tersebut akan menentukan kelangsungan hidup dan keberhasilan perusahaan.

Apabila perusahaan ingin memikat karyawan yang cakap, dan mempertahankan karyawan yang telah ada, maka pimpinan perusahaan harus bisa menerapkan sistem kompensasi yang layak dan seimbang dengan tenaga atau jasa

yang telah diberikan oleh karyawan kepada perusahaan, serta mengatur pemberian kompensasi tersebut tepat pada waktunya. Sistem kompensasi yang diterapkan secara benar akan membantu perusahaan dalam mendapatkan karyawan-karyawan yang kompeten dan menjaga agar karyawan yang telah ada merasa nyaman bekerja dalam perusahaan dan tidak berkeinginan untuk meninggalkan perusahaan.

Pentingnya pemberian kompensasi adalah sebagai salah satu cara yang dilakukan perusahaan agar karyawan mempunyai tanggung jawab terhadap perusahaannya. Pemberian kompensasi yang diterapkan secara benar kepada karyawan akan mengurangi rasa kekhawatiran karyawan terhadap masalah ekonomi dan kebutuhan sehari-hari karyawan, karena karyawan dapat memenuhinya dengan kompensasi yang diterima dari perusahaan tempat dia bekerja. Keadaan tersebut akan merangsang karyawan untuk memberikan imbalan dalam wujud patuh pada peraturan kerja dan tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaannya sebaik mungkin. Dengan kata lain, mereka mau bekerja disebabkan merasa dengan bekerja itu mereka akan mendapatkan kompensasi sebagai sumber rezeki untuk menghidupi diri dan keluarganya. Adanya kepastian bahwa sumber tersebut akan selalu ada selama dia menjadi karyawan dalam perusahaan, diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan yang merupakan salah satu faktor kepuasan kerja karyawan. Pemberian kompensasi kepada karyawan harus selalu mempertimbangkan usaha-usaha untuk memenuhi kebutuhan karyawan dan mengikuti standar yang berlaku.

Melihat kondisi diatas, kepuasan kerja dapat ditingkatkan dengan berbagai cara. Namun yang dilakukan oleh CV Bangun Tapioka adalah dengan mengadakan

sistem kompensasi yang sebaik mungkin dan terus menerus memperbaharui sistem kompensasi didalamnya dengan selalu mengikuti perkembangan zaman serta peraturan pemerintah guna tercapai kelangsungan hidupnya. Oleh karena itu penulis tertarik mengambil judul:

“Pengaruh Sistem Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di CV Bangun Tapioka”.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Kepuasan kerja sangatlah penting didapat oleh karyawan yang bekerja. Dengan adanya kepuasan kerja, mereka mampu memberikan kontribusi kemampuan yang baik bagi perusahaan ditempat mereka kerja. Apabila kepuasan kerja tidak tercapai, banyak masalah yang timbul yaitu tingkat kehadiran kerja menjadi menurun, produktivitas menurun, bermalas-malasan saat bekerja, menghabiskan banyak waktu untuk hal yang sia-sia, bahan baku terbuang dan peralatan kerja rusak akibat tidak berkonsentrasi kerja karena kepuasan kerjanya menurun. CV Bangun Tapioka berusaha mengatasi hal tersebut dengan memberikan sistem kompensasi sebaik mungkin.

Dalam hal ini penulis mencoba merumuskan identifikasi masalah ke dalam pertanyaan-pertanyaan berikut :

1. Bagaimana sistem kompensasi yang ada di CV Bangun Tapioka?
2. Bagaimana respon karyawan terhadap sistem kompensasi tersebut di CV Bangun Tapioka?

3. Bagaimana kepuasan kerja yang ada di CV Bangun Tapioka ?
4. Apakah terdapat pengaruh antara sistem kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di CV Bangun Tapioka ?

### **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan identifikasi masalah diatas maka maksud dan tujuan penulis menyusun skripsi ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana sistem kompensasi yang ada di CV Bangun Tapioka.
2. Untuk mengetahui bagaimana respon karyawan terhadap sistem kompensasi tersebut di CV Bangun Tapioka.
3. Untuk mengetahui bagaimana kepuasan kerja yang ada di CV Bangun Tapioka.
4. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara sistem kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di CV Bangun Tapioka

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Penulis berharap penelitian yang penulis lakukan dapat berguna bagi pihak-pihak dalam perusahaan agar mendapatkan tenaga kerja yang terbaik, beberapa manfaat lain yang penulis harapkan adalah:

1. Bagi Penulis

Hasil atau ide-ide baru dari penelitian ini diharapkan berguna bagi penulis dalam memahami bagaimana cara manajemen sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan dengan baik sehingga kelak perusahaan mendapatkan keuntungan yang terbaik.

2. Bagi Mahasiswa/Mahasiswi yang akan meneliti lebih lanjut

Hasil atau ide-ide dari penelitian ini menjadi dasar atau pedoman bagi teman-teman yang menginginkan ataupun tertarik terhadap penelitian yang sama dengan yang penulis lakukan, untuk mengembangkannya agar lebih baik.

3. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian dan ide-ide baru yang penulis ungkapkan dalam hasil tulisan ini diharapkan dapat memberikan masukan yang berarti bagi perusahaan agar perusahaan lebih menyadari pentingnya kepuasan kerja para karyawan yang telah di rekrut, serta diharapkan mampu menyelesaikan masalah-masalah yang berhubungan antara sistem kompensasi dengan kepuasan kerja karyawan di perusahaan.

4. Bagi Masyarakat Secara Umum

Diharapkan dengan adanya penelitian dan ide-ide baru dari penulis nantinya akan memberikan masukan-masukan yang akan menyadarkan masyarakat akan pentingnya sistem kompensasi yang baik saat bekerja.

## 1.5 Sistematika Laporan Penulisan

Adapun sistematika penulisan skripsi yang penulis lakukan adalah sebagai berikut:

### **Bab I. Pendahuluan**

Pendahuluan yang terdiri atas latar belakang penelitian, identifikasi masalah, maksud dan tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika laporan penelitian.

### **Bab II. Kajian Pustaka, Kerangka Pemikiran dan Pengembangan Hipotesis**

Pada bab ini penulis berusaha menjabarkan dan memberikan gambaran mengenai landasan pemikiran dan pengertian dari kompensasi serta kepuasan kerja karyawan juga mengenai hubungannya.

### **Bab III. Objek dan Metode Penelitian**

Pada bab ini berisi objek penelitian dari karya ilmiah ini yaitu terhadap perusahaan yang bergerak di bidang produksi tepung tapioka. Diuraikan dengan singkat mengenai sejarah perusahaan, keadaan perusahaan, struktur organisasi, dan kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan. Pada bagian ini juga diuraikan mengenai jenis penelitian, definisi operasional variabel, populasi serta teknik pengumpulan data.

### **Bab IV. Hasil dan Pembahasan**

Pembahasan dari pengolahan data, dimana hasil dari pengolahan data ini merupakan respon dari karyawan perusahaan terhadap sistem kompensasi yang sudah ada terhadap kepuasan kerja karyawan. Disini dapat dilihat pula hasil analisis

yang dilakukan penulis terhadap karyawan terutama yang didapat dari kuesioner yang disebabkan kepada karyawan perusahaan yang diteliti sehingga dapat diketahui pengaruh sistem kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

#### **Bab V. Kesimpulan dan Saran**

Dalam bab terakhir ini penulis memberikan kesimpulan dari hasil penelitian serta memberikan saran-saran kepada perusahaan yang diteliti, yang diharapkan dapat membantu mengatasi masalah yang timbul karena kepuasan kerja yang rendah dan diharapkan juga dengan saran yang diberikan oleh penulis maka dapat membantu perusahaan untuk merancang sistem kompensasi yang baik sehingga kepuasan kerja karyawan meningkat.