

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang mempunyai tujuan untuk mendapatkan laba/keuntungan. Aktivitas yang dijalankan oleh perusahaan dan perkembangan perusahaan akan selalu dipengaruhi oleh lingkungannya baik itu lingkungan internal seperti sumber daya manusia/karyawan maupun lingkungan eksternal seperti ilmu pengetahuan dan teknologi, pesaing dan lain sebagainya. Manusia merupakan salah satu sumber daya yang berperan aktif dan dominan dalam perusahaan karena selain merupakan unsur inti dalam melaksanakan pekerjaan, manusia juga menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan perusahaan.

Mengelola sumber daya manusia merupakan masalah yang sangat kompleks, mengingat manusia merupakan makhluk sosial yang memiliki perasaan, kebutuhan, cara berfikir dan tingkah laku yang berbeda satu dengan yang lainnya, sehingga dalam hal ini diperlukan suatu manajemen sumber daya manusia yang efektif.

Pada dasarnya seseorang dalam bekerja akan merasa nyaman dan tinggi kesetiannya pada perusahaan apabila dalam bekerjanya memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan. Membahas kepuasan kerja tidak akan terlepas dengan adanya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja

seseorang. Kepuasan adalah sesuatu perasaan yang dialami oleh seseorang, dimana apa yang diharapkan telah terpenuhi atau bahkan apa yang diterima melebihi apa yang diharapkan. Kepuasan kerja, sebagaimana dikemukakan oleh Riggio (2001:142) dalam Marselius (2004:24) merupakan faktor penting yang mempengaruhi kepuasan hidup karyawan karena sebagian besar waktu karyawan digunakan untuk bekerja. Selanjutnya, Herzberg (dalam Wixley dan Jukl, 2000:234) dalam (Marselius, 2004:25) mengemukakan bahwa kepuasan kerja didukung oleh lima faktor yang meliputi: pekerjaan, rekan kerja, gaji dan kesejahteraan karyawan, promosi, dan pemimpin. Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja akan melaksanakan pekerjaan dengan baik sebaliknya karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja maka dalam melaksanakan pekerjaannya akan menghasilkan kinerja yang tidak optimal sehingga kepuasan kerja ini sangat penting untuk diperhatikan oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja organisasi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah berkaitan dengan kebijakan kompensasi. Kompensasi merupakan sistem penghargaan yang diberikan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kinerjanya. Penghargaan tersebut dapat berupa penghargaan finansial maupun penghargaan nonfinansial. Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan dan memungkinkan organisasi memperoleh, memperkerjakan, dan mempertahankan karyawan. Bagi organisasi / perusahaan, kompensasi memiliki arti penting karena kompensasi mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Pengalaman

menunjukkan bahwa kompensasi yang tidak memadai dapat menurunkan prestasi kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja karyawan, bahkan dapat menyebabkan karyawan yang potensial keluar dari organisasi.

Berkaitan dengan kompensasi, maka berdasarkan hasil wawancara dengan salah seorang karyawan PT. Insan Sejahtera maka kompensasi yang diberikan pada karyawan dalam bentuk gaji saat ini dirasakan belum memadai untuk mencukupi kebutuhan dan belum memenuhi tingkat keadilan. Akibat dari kompensasi tersebut banyak karyawan yang merasa tidak puas dikarenakan karyawan menginginkan sistem kompensasi yang memadai yang dapat memenuhi kebutuhan. Apabila harapan karyawan mengenai kompensasi yang demikian dapat diwujudkan oleh perusahaan, maka karyawan akan merasa diperlakukan secara adil oleh perusahaan. Selain itu, dalam pemberian kompensasi banyak ditemui ketidakadilan misalnya karyawan yang disiplin dan karyawan yang malas dalam bekerja sama-sama mendapatkan kompensasi yang sama sehingga hal ini menimbulkan kecemburuan bagi karyawan lainnya.

Menurut Siagian (2005:34), rasa keadilan dapat membuat karyawan menjadi puas terhadap kompensasi yang diterimanya. Sebaliknya, pihak perusahaan juga berharap bahwa kepuasan yang dirasakan oleh karyawan akan mampu memotivasi karyawan tersebut untuk meningkatkan kinerjanya, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Apabila hal ini dapat terwujud, sebenarnya bukan hanya tujuan perusahaan yang tercapai, namun kebutuhan karyawan juga akan terpenuhi. Simamora (2004:32) mengatakan bahwa kompensasi dalam bentuk finansial adalah penting bagi karyawan, sebab dengan kompensasi ini

mereka dapat memenuhi kebutuhannya secara langsung, terutama kebutuhan fisiologisnya. Namun demikian, tentunya karyawan juga berharap agar kompensasi yang diterimanya sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikan dalam bentuk nonfinansial. Jika kompensasi yang diberikan didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan kemungkinan besar akan menghasilkan kepuasan kerja yang positif bagi karyawan dan pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan kepuasan kerja.

Pemberian kompensasi harus didasarkan pada tingkat keadilan. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Gary Dessler dalam Paramita Rahayu (2007:54) menyatakan bahwa tujuan pemberian kompensasi adalah untuk menjaga keadilan perorangan. Besarnya kompensasi yang dibayar kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerjaan dan memenuhi persyaratan internal konsistensi. Jadi adil bukan berarti setiap karyawan menerima kompensasi yang sama besarnya. Asas adil harus menghindari dasar penilaian, perlakuan, pemberian hadiah atau hukuman bagi setiap karyawan. Dengan asas adil akan tercipta suasana kerjasama yang baik, semangat kerja, disiplin, loyalitas dan stabilitas karyawan akan lebih baik.

Berdasarkan paparan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Insan Sejahtera”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan atas latar belakang permasalahan diatas maka masalah-masalah dalam penelitian ini adalah pemberian kompensasi yang belum mencerminkan tingkat keadilan yang layak. Hal tersebut mengakibatkan karyawan merasa tidak puas terhadap kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dan masalah ini ada kaitannya dengan pengelolaan sumber daya manusia yang belum optimal. Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan, maka penulis merumuskan masalah yang akan diteliti, yaitu:

1. Bagaimana kompensasi pada PT. Insan Sejahtera Bandung?
2. Bagaimana kepuasan kerja karyawan PT. Insan Sejahtera Bandung?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Insan Sejahtera Bandung?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Setiap penelitian yang dilakukan memiliki tujuan yang jelas dan terarah. Jadi, tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pemberian kompensasi di PT. Insan Sejahtera Bandung?
2. Untuk mengetahui dan menganalisis kepuasan kerja karyawan PT. Insan Sejahtera Bandung?
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Insan Sejahtera Bandung?

1.4 Kegunaan Penelitian

Berdasarkan hasil analisis diharapkan nantinya dapat diperoleh manfaat baik secara praktis maupun secara akademis.

1. Dari segi akademis, penelitian ini diharapkan menjadi media untuk mengaplikasikan berbagai teori yang telah dipelajari, sehingga selain berguna dalam mengembangkan pemahaman, penalaran dan pengalaman penulis, juga bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya ilmu manajemen.
2. Dari segi praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai salah satu bahan atau kerangka acuan bagi perusahaan dalam peningkatan kepuasan kerja karyawan.

1.5 Lokasi dan Waktu penelitian

Penelitian dilakukan di PT. Insan Sejahtera Bandung yang beralamat di Jl. Mengger Girang No 11, Soekarno Hatta Bandung. Adapun waktu penelitian yang akan dilakukan dalam penelitian ini adalah bulan Oktober sampai dengan Desember tahun 2012.

1.6 Sistematika Penelitian

Penulisan skripsi ini disusun dalam lima bab yang meliputi bagian sebagai berikut:

Bab I : Pendahuluan

Dalam bab ini akan dibahas latar belakang masalah, identifikasi masalah, maksud dan tujuan penelitian, kegunaan penelitian, lokasi penelitian dan waktu penelitian serta sistematika penulisan.

Bab II : Tinjauan Pustaka

Bab ini merupakan kajian pustaka yang berkaitan dengan penelitian ini, yang digunakan sebagai acuan dalam melakukan penelitian dan kerangka pemikiran.

Bab III : Objek dan Metode Penelitian

Bab ini berisi mengenai profil perusahaan, metodologi penelitian, teknik pengumpulan data dan teknik pengolahan data.

Bab IV : Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab ini menguraikan tentang hasil penelitian yang diperoleh dari penelitian dan memberikan pembahasan dasar konsep teori yang ada.

Bab V : Kesimpulan dan Saran

Bab ini berisikan tentang kesimpulan dan saran atas hasil analisis dan pembahasan secara keseluruhan.