

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Kesuksesan suatu perusahaan sangat bergantung pada salah satu instrumen penting didalamnya, yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah aset yang sangat potensial bagi kelangsungan hidup perusahaan, karena manusia bertindak sebagai pelaksana dalam menjalankan aktivitas perusahaan tersebut. Perusahaan dan sumber daya manusia merupakan dua kelompok yang saling mendukung dan memiliki keterkaitan antara satu dengan yang lainnya. Tujuan organisasi dapat dicapai dengan peningkatan potensi sumber daya manusia yang ada. Betapapun baiknya sumber daya lain yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, bahan mentah, dan teknologi tanpa didukung oleh manusia yang dapat bekerja secara efisien dan efektif, maka tetap tidak dapat mencapai tujuan organisasi secara memuaskan, bahkan mungkin menemui kegagalan.

Karyawan merupakan faktor utama pembentuk keunggulan kompetitif dan menjadi kunci kemajuan perusahaan di masa yang akan datang. Sehingga dalam hal ini perusahaan harus mampu mengelola karyawannya dengan baik dan memperhatikan kesejahteraan karyawan. Dalam hubungannya dengan peningkatan kesejahteraan hidup para karyawan, suatu organisasi harus secara efektif memberikan kompensasi sesuai dengan beban kerja yang diterima pegawai. Kompensasi merupakan salah satu faktor baik secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan (Mustika, 2011).

Kebijakan pemberian kompensasi yang cenderung masih belum sepenuhnya sesuai dengan harapan karyawan terkadang sering menjadi masalah pada saat ini, sedangkan kompensasi itu sendiri adalah merupakan salah satu faktor untuk mendorong karyawan agar memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Kompensasi merupakan faktor utama yang memberikan dorongan terhadap timbulnya motivasi kerja karyawan, sehingga besar kecilnya motivasi kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh tingkat kepuasan yang dirasakan oleh karyawan terhadap kompensasi yang mereka peroleh (Syah, 2013).

Pemberian kompensasi baik finansial maupun non finansial merupakan faktor penting untuk dapat menarik, memelihara, dan mempertahankan tenaga kerja bagi kepentingan perusahaan. Pemberian kompensasi kepada karyawan dalam bentuk finansial terdiri dari: gaji, tunjangan, bonus, dan komisi, sedangkan kompensasi nonfinansial terdiri dari: pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja, dan lingkungan kerja yang mendukung. Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan beserta keluarganya. Jika balas jasa yang diterima karyawan semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan kepuasan kerja pun semakin baik (Mustika, 2011).

Sari (2012) mengemukakan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia karena akan memengaruhi kinerja dan produktivitas kerja. Kepuasan kerja dapat dilihat dari bagaimana pegawai bereaksi terhadap perubahan karakteristik pekerjaannya. Kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan bahwa sebuah organisasi telah mengelola kebutuhan karyawan dengan baik melalui manajemen yang efektif. Sementara itu

Luthan (dalam Sari, 2012) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah tergantung kepada bagaimana persepsi individu seseorang dalam melaksanakan tugasnya di tempat kerja sehingga bersifat subjektif bagi individu yang merasakannya. Pegawai akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek pekerjaan dan individunya saling menunjang sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja berkenaan dengan perasaan seseorang tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan karyawan.

Menurut Mustika (2011) kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang positif sebagai hasil dari penilaian karyawan terhadap hasil kerjanya. Fenomena yang sering ada saat ini adalah kepuasan kerja karyawan masih agak kurang diperhatikan dengan baik oleh perusahaan. Padahal kepuasan kerja yang tinggi akan menghindarkan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya, dan sebaliknya jika kepuasan kerjanya rendah maka karyawan cenderung akan mempunyai keinginan untuk meninggalkan pekerjaannya. Dalam keberlangsungan hidup perusahaan, seringkali kepuasan kerja digunakan sebagai dasar tingkat kematangan perusahaan. Kepuasan kerja yang tinggi merupakan tanda bahwa perusahaan dikelola dengan baik dan pada dasarnya merupakan hasil kerja manajemen yang efektif. Jika di dalam perusahaan tingkat kepuasan kerja karyawannya rendah maka otomatis perusahaan tersebut berada pada keadaan yang tidak diinginkan baik oleh karyawan maupun manajemennya.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti ingin mengkaji dan menelaah tentang **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Studi Pada Karyawan Biro Pengembangan dan Pengelolaan Layanan Teknologi Informasi Universitas Kristen Maranatha Bandung”** yang pekerjaannya berkaitan dengan Teknologi

Informasi. Pada saat ini Teknologi Informasi merupakan hal yang sangat penting pada keberlangsungan hidup organisasi, karena penggunaan teknologi sangat membantu pekerjaan yang biasanya menggunakan cara tradisional yang cenderung lebih lama bisa menjadi lebih cepat. Divisi Teknologi Informasi di Universitas Kristen Maranatha merupakan salah satu tulang punggung kemajuan organisasi ini dan mempunyai tanggung jawab yang sangat besar di dalamnya. Contohnya seperti membuat program pendaftaran mahasiswa secara online, perwalian mahasiswa secara online, sistem pembayaran online dan lain-lain. Divisi ini melakukan pengembangan Teknologi Informasi untuk pelayanan kepada mahasiswa dan akademik di Universitas Kristen Maranatha sehingga tidak lagi hanya berpedoman pada sistem manual melainkan menggunakan teknologi terkini. Program-program yang telah dibuat dan dijalankan juga sudah sangat baik seperti SAT, KBK Profesi, KBK reguler, Payment Gateway, SAP, PMB, dan Survei Online. Kemudian ada pula program untuk aplikasi di smartphone seperti SAT Droid. Semua program ini untuk memudahkan proses kegiatan kemahasiswaan dan akademik di Universitas Kristen Maranatha. Tetapi divisi ini terkadang cenderung dianggap sebelah mata oleh organisasi. Dan para karyawan divisi ini juga merasa kompensasi yang diberikan seharusnya tidak sama dengan divisi pekerjaan lain karena tanggung jawab yang mereka emban sangat besar. Para karyawan pada divisi ini harus selalu berusaha memperbaiki dan mengikuti perkembangan teknologi agar bisa terus bersaing dengan para pesaing untuk kemajuan Universitas Kristen Maranatha. Hal inilah yang membuat peneliti ingin mengetahui apakah ada hubungan antara pemberian kompensasi dengan kepuasan kerja pada para karyawan BPPLTI Universitas Kristen Maranatha.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian dalam latar belakang penelitian di atas, maka penulis mengidentifikasi masalah yang akan diteliti sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja pada karyawan BPPLTI Universitas Kristen Maranatha?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi nonfinansial terhadap kepuasan kerja pada karyawan BPPLTI Universitas Kristen Maranatha?
3. Bagaimana kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan BPPLTI Universitas Kristen Maranatha?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja pada karyawan BPPLTI Universitas Kristen Maranatha.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi nonfinansial terhadap kepuasan kerja pada karyawan BPPLTI Universitas Kristen Maranatha.
3. Untuk mengetahui kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan BPPLTI Universitas Kristen Maranatha.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Organisasi

Hasil penelitian ini dapat menjadi suatu pedoman dan referensi perbaikan kinerja organisasi agar dapat melakukan peningkatan kepuasan kerja karyawan dan memperbaiki sistem kompensasi yang ada di perusahaan.

## 2. Bagi Akademisi

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi ataupun sebagai data pembandingan bagi peneliti-peneliti lain, memberikan sumbangan pemikiran, menambah wawasan pengetahuan serta memberikan bukti empiris khususnya yang ingin meneliti lebih jauh mengenai pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.