

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kepuasan kerja para staf pengajar sebuah Fakultas di dalam sebuah perguruan tinggi merupakan hal penting yang harus mendapatkan perhatian secara khusus dari manajemen sumber daya manusia yang ada didalam Fakultas tersebut. Menurut Gomes (2006, dalam Nugroho dan Kunartinah, 2012) tugas manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan upaya mengelola unsur manusia dengan segala potensi yang dimilikinya harus dilakukan seefektif mungkin sehingga dapat diperoleh sumber daya manusia yang puas (*satisfied*) dan memuaskan (*satisfactory*) bagi organisasi.

Keberhasilan sebuah Fakultas dalam mencapai sebuah visi dan misinya sangat dipengaruhi oleh bagaimana para staf pengajarnya melaksanakan Tridharma Perguruan Tinggi, yaitu Pengajaran, Penelitian dan Pengabdian Sosial. Untuk dapat melaksanakan Tridharma Perguruan Tinggi dengan maksimal, para staf pengajar harus terlebih dahulu merasakan kepuasan kerja yang berasal dari tempat dia bekerja. Karena pada dasarnya ketika para staf pengajar merasakan ketidakpuasan kerja, maka ini akan berdampak juga pada terhambatnya sebuah Fakultas dalam mencapai visi dan misinya. Sebagai salah satu Universitas Swasta terbaik di kota Bandung, Universitas Kristen Maranatha harus mempertahankan produktivitas para staf pengajar yang ada di setiap Fakultas. Fakultas Ekonomi merupakan salah satu Fakultas yang dimiliki oleh Universitas Kristen Maranatha. Visi Fakultas Ekonomi

Universitas Kristen Maranatha adalah menjadi salah satu Fakultas Ekonomi terbaik di Indonesia pada tahun 2030 berdasarkan kasih dan keteladanan Kristus, dan misi sendiri adalah menghasilkan cendekiawan yang berkarakter sesuai nilai-nilai hidup Kristiani dan mampu turut serta dalam pembangunan bangsa. Untuk mencapai visi dan misinya maka dibutuhkan kerjasama antara yayasan, pejabat struktural yang ada, dan dibutuhkan produktivitas yang baik dari para staf pengajar Fakultas Ekonomi. Dalam mewujudkan visi dan misi sebuah Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Maranatha, para staf pengajar merupakan pihak yang sangat berperan penting, karena para staf pengajar yang berinteraksi secara langsung dengan sumber daya manusia yang menuntut ilmu di dalam Fakultas. Produktivitas yang baik dipengaruhi oleh kepuasan kerja yang dirasakan para staf pengajar yang berasal dari organisasi tempat para staf pengajar bekerja.

Kepuasan kerja yang dirasakan pada dasarnya tergantung pada setiap individu, karena tingkat kepuasan kerja setiap individu berbeda-beda, dan kepuasan kerja yang dirasakan tergantung pada nilai yang dimiliki di dalam diri setiap individu. Untuk menjaga kepuasan kerja para staf pengajar, maka manajemen sumber daya manusia yang ada di Fakultas Ekonomi harus berusaha dan memberikan perhatian yang khusus untuk meningkatkan dan menjaga kepuasan kerja para staf pengajar Fakultas Ekonomi, dan memperhatikan faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja para staf pengajar.

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang

pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya. Manajemen personalia harus senantiasa memonitor kepuasan kerja, karena hal itu mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan dan masalah-masalah personalia vital lainnya (Handoko, 2001)

Menurut Strauss dan Sayles (dalam Handoko, 2001) kepuasan kerja juga penting untuk aktualisasi diri. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis, dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi. Karyawan seperti ini akan sering melamun, mempunyai semangat kerja yang rendah, cepat lelah dan bosan, emosinya tidak stabil, sering absen dan melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang harus dilakukan. Sedangkan karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja biasanya mempunyai catatan kehadiran dan perputaran yang lebih baik, kurang aktif dalam kegiatan serikat karyawan, dan (kadang-kadang) berprestasi kerja lebih baik daripada karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja.

Selain itu menurut Gorda (2004, dalam Dhermawan, Sudibya, dan Utama, 2012) kepuasan kerja adalah faktor pendorong meningkatnya kinerja pegawai yang pada gilirannya akan memberikan kontribusi kepada peningkatan kinerja organisasi .

Kepuasan kerja juga memiliki hubungan erat dengan komitmen organisasional. Kepuasan kerja merupakan aspek pertama yang dicapai sebelum

seorang karyawan memiliki komitmen organisasional, dimana menurut Gunlu et al (2010, dalam Taurisa & Ratnawati, 2012), kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasional.

Oleh karena itu kepuasan kerja merupakan hal yang penting dan harus mendapatkan perhatian khusus dari manajemen personalia, agar dapat menciptakan keadaan yang positif dalam lingkungan kerja. Banyak faktor-faktor yang mampu mempengaruhi kepuasan kerja seseorang, salah satunya adalah kompensasi.

Kompensasi merupakan hal yang penting dan berpengaruh terhadap kepuasan kerja seseorang. Kompensasi merupakan hal yang penting karena pada dasarnya tujuan utama seorang individu bekerja adalah untuk mendapatkan kompensasi yang nantinya akan digunakan untuk memenuhi kebutuhan dirinya sendiri maupun keluarganya. Kebutuhan hidup manusia dari waktu ke waktu terus meningkat, dan perubahan harga barang sandang dan pangan dari waktu ke waktu terus meningkat oleh karena itu organisasi juga harus mempertimbangkan hal tersebut dalam menetapkan kompensasi yang akan diberikan untuk para karyawannya.

Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Kompensasi relatif menunjukkan status, martabat dan "harga" mereka. Oleh karena itu, bila karyawan memandang kompensasi mereka tidak memadai, prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja mereka bisa turun secara dramatis (Handoko, 2001).

Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya kompensasi yang diterima karyawan dan banyaknya yang diyakini yang harus diterima. Oleh karena itu salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kepuasan pegawai adalah dengan menghubungkan kompensasi dengan kepuasan pegawai. Jika program kompensasi dirasakan adil dan kompetitif bagi pegawai, maka organisasi akan lebih mudah untuk menarik pegawai yang potensial, mempertahankannya dan memotivasi pegawai agar lebih meningkatkan kinerjanya sehingga produktivitasnya meningkat dan kinerja organisasi juga akan meningkat (Nugroho, Kunartinah 2012).

Suatu organisasi sudah selayaknya memberikan kompensasi melalui sistem balas jasa yang sesuai dan berkewajiban menciptakan suatu iklim di dalam organisasi yang mampu memberikan kepuasan kerja sehingga karyawan dapat termotivasi untuk meningkatkan prestasi kerja masing-masing (Sari, 2009). Menurut Yoder kompensasi itu penting karena, balas jasa membuat anggota tim kerja dapat bekerja sama dan berprestasi.

Kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri sebagai individu, karena besar kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri. Sebaliknya besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan (Sutarjo, 2008). Menurut Mangkunegara kompensasi yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta hasil kerja.

Menurut Griffin (2003, dalam Indahwati dan Deliana, 2011) membuat generalisasi umum untuk sikap karyawan dan balas jasa, yaitu sebagai berikut.

1. Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh banyaknya balas jasa yang diterima dan beberapa banyak balas jasa yang menurut tiap-tiap individu terima.
2. Kepuasan kerja dipengaruhi besar balas jasa yang diterima oleh orang lain.
3. Karyawan yang sering salah menilai balas jasa yang diterima oleh orang lain.
4. Kepuasan kerja secara keseluruhan dipengaruhi oleh seberapa puasny karyawan terhadap balas jasa, baik ekstrinsik maupun intrinsik, yang dihasilkan dari pekerjaan mereka berdasarkan teori kepuasan dan teori pengharapan.

Kesimpulan dari beberapa peneliti tersebut, menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis ingin menguji kembali pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja, dengan judul : **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Staf Pengajar di Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Maranatha.**

1.2 Identifikasi Masalah

Dari uraian diatas maka peneliti mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kompensasi pada staf pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Maranatha?
2. Bagaimana tingkat kepuasan kerja pada staf pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Maranatha?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada staf pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Maranatha?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana kompensasi para staf pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Maranatha
2. Untuk mengetahui bagaimana tingkat kepuasan kerja pada staf pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Maranatha.
3. Untuk mengetahui pengaruh antara kompensasi terhadap kepuasan kerja pada staf pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Maranatha.

1.4 Manfaat Penelitian

Diharapkan dari penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Akademis

Penulisan makalah ini dimaksudkan agar menambah wawasan bagi para pembaca khususnya bagi akademisi yang tertarik untuk meneliti lebih lanjut fenomena mengenai pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada para staf pengajar.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan bagi Manajemen Sumberdaya Manusia yang ada di Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Maranatha dalam menerapkan sistem kompensasi yang lebih baik, adil dan layak untuk meningkatkan kepuasan kerja para staf pengajar yang ada di Fakultas Ekonomi.