

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang Masalah

Salah satu dampak kemajuan di bidang perekonomian adalah semakin ketatnya persaingan dalam dunia usaha. Hal ini berarti bahwa berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam memenangkan persaingan akan sangat menentukan keberadaan perusahaan itu sendiri. Berbagai perubahan yang terjadi menuntut organisasi untuk membuka diri terhadap tuntutan perubahan dan berupaya menyusun strategi dan kebijakan yang selaras dengan perubahan lingkungan bisnis.

Kunci keberhasilan perusahaan bukan hanya terletak pada alat yang canggih atau modern yang dimiliki perusahaan, akan tetapi terletak pada sumber daya manusia yang berada di balik alat – alat tersebut. Oleh karena itu, setiap perusahaan harus mengelola sumber daya manusianya dengan baik dengan menggunakan praktik dan kebijakan manajemen yang benar serta dapat memainkan peranan penting dalam mendorong kesetiaan dan loyalitas karyawan pada perusahaan.

Kepuasan kerja karyawan adalah hal yang memerlukan perhatian khusus dari perusahaan karena pada umumnya ketidakpuasan kerja karyawan akan menghambat perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda – beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya.

Untuk menjaga kepuasan kerja sumber daya manusia tetap baik dan meningkat, setiap perusahaan harus memperhatikan faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yang berupa kompensasi yang adil dan layak.

Bank “X” adalah perusahaan yang bergerak di bidang penyediaan jasa asuransi. Bank ini sangat bergantung pada karyawannya karena karyawan merupakan faktor produksi penting dalam Bank tersebut.

Seperti perusahaan lainnya, Bank ini menghadapi masalah yang terkait dengan kepuasan kerja karyawan. Ketidakpuasan merupakan titik awal dari masalah yang muncul dalam perusahaan seperti kemangkiran, konflik antara manajer – pekerja – rekan kerja, *turnover* yang tinggi yang menyebabkan terganggunya proses pencapaian tujuan Bank. Bank menganggap kompensasi merupakan solusi yang paling penting untuk meningkatkan kepuasan kerja para karyawannya.

Berdasarkan uraian di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian untuk mengetahui bagaimana sistem kompensasi mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam mencapai keselaran tujuan Bank. Karena itu penulis memilih judul

“PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA BANK X ”

I.2 Identifikasi Masalah

Manusia memiliki berbagai macam kebutuhan hidup yang harus dipenuhi, oleh sebab itu manusia bekerja dengan harapan memperoleh kompensasi atau balas jasa yang sesuai. Pemenuhan harapan pemberian kompensasi karyawan

memiliki peranan cukup penting dalam mengelola sumber daya manusia terutama untuk memberi kepuasan kerja karyawan.

Dengan kepuasan kerja karyawan yang tinggi maka prestasi kerjanya akan tinggi pula sehingga memungkinkan perusahaan untuk mencapai tujaun.

Berdasarkan uraian tersebut maka dapat diidentifikasi masalah yang ada sebagai berikut :

1. Bagaimana sistem kompensasi yang berlaku di Bank“X”?
2. Bagaimana tingkat kepuasan kerja karyawan di Bank “X”?
3. Bagaimana pengaruh sistem kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan yang bekerja di Bank “X”?

I.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk mengumpulkan data, mengelola, dan menganalisis data sebagai bahan di dalam penulisan suatu karya ilmiah guna memenuhi salah satu syarat guna menempuh ujian Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Maranatha.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui bagaimana sistem kompensasi yang diterapkan oleh Bank X serta membandingkan antara teori dan praktiknya.
2. Untuk mengetahui bagaimana tingkat kepuasan kerja pada Bank X
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh sistem kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bank tersebut.

I.4 Kegunaan Penelitian

Penulis mengharapkan bahwa penelitian ini dapat berguna bagi :

1. Penulis

Untuk menambah wawasan di bidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh sistem kompensasi yang baik bagi suatu bank, juga untuk mengetahui lebih lanjut mengenai bagaimana cara penerapan teori ke dalam praktik di dunia usaha.

2. Perusahaan

Untuk memberikan masukan bagi perusahaan tersebut agar dapat digunakan sebagai pertimbangan untuk memperhatikan sistem kompensasi yang selama ini diterapkan oleh perusahaan yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

3. Bagi pihak lain

Diharapkan memberikan gambaran mengenai pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan dan dapat digunakan sebagai referensi untuk penulisan karya ilmiah dengan topik yang sama.

I.5 Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

Suatu bank di dalam mencapai sasarannya yang telah ditetapkan membutuhkan pengelolaan sumber daya yang tepat dan harus memperhatikan faktor – faktor seperti sumber daya manusia, modal, tanah dan teknologi.

Faktor sumber daya manusia di dalam Bank banyak menentukan keberhasilan bank serta tidak dapat digantikan sepenuhnya oleh perkembangan teknologi. Setiap karyawan mempunyai keahlian yang berbeda antara yang satu

dengan yang lainnya sehingga setiap karyawan mempunyai prestasi kerja yang berbeda dalam membantu bank mencapai tujuannya.

Prestasi kerja karyawan ditentukan oleh kemampuan dan motivasi dari karyawan yang bersangkutan. Salah satu indikator dari prestasi kerja karyawan dapat dilihat dari hasil produksinya. Dan salah satu yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kompensasi.

Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dapat dibedakan menjadi dua jenis yaitu *Direct Compensation* dan *Indirect Compensation*. *Direct Compensation* adalah balas jasa yang diberikan secara langsung yang biasanya berupa gaji, upah dan insentif. Sedangkan *Indirect Compensation* adalah balas jasa yang tidak berkaitan langsung dengan kinerja karyawan melainkan sebagai upaya menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan. *Indirect Compensation* bisa berupa keuntungan atau manfaat, pelayanan, jaminan kesejahteraan karyawan.

Menurut Kolonel Kal (Purn) Susilo Martoyo, SE (2000:128), pengertian kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi karyawan baik yang langsung berupa uang (finansial) maupun yang tidak langsung berupa uang (non finansial).

Locke and Luthans (2001:233) menyebutkan aspek – aspek atau dimensi kerja yang mempengaruhi kepuasan kerja dapat dikelompokkan menjadi lima kelompok, yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri, yang meliputi kerja itu sendiri dan kondisi kerja.
2. Upah / gaji dan kesejahteraan.
3. Pengawasan yang meliputi manajemen, perusahaan dan pengakuan.
4. Rekan kerja.

5. Promosi

Sistem kompensasi yang baik merupakan salah satu cara untuk meningkatkan motivasi karyawan agar lebih berprestasi yaitu dengan memenuhi kebutuhan karyawan terlebih dahulu sehingga karyawan akan merasakan kepuasan dalam pekerjaannya.

Dalam menetapkan kompensasi, perusahaan harus memperhatikan faktor – faktor, seperti kondisi ekonomi, pasar tenaga kerja, peraturan pemerintah, serikat buruh, kebijakan strategi kompensasi, umur, ukuran produktivitas.

Menurut Hasibuan (2002:202) :

“Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja.”

Menurut Robbins (2003:91) :

“Kepuasan kerja merujuk pada sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya ; seseorang yang tidak puas dalam pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu.”

Menurut Robbins (2003:105) karyawan dapat mengungkapkan ketidakpuasan dengan sejumlah cara :

1. Exit

Ketidakpuasan yang diungkapkan lewat perilaku yang diarahkan untuk meninggalkan organisasi.

2. Suara

Ketidakpuasan yang diungkapkan dengan usaha aktif dan konstruktif untuk memperbaiki kondisi.

3. Kesetiaan

Kesetiaan yang diungkapkan dengan cara pasif menunggu membaiknya kondisi.

4. Pengabaian

Ketidakpuasan yang dinyatakan dengan membiarkan kondisi memburuk.

Tolok ukur tingkat kepuasan yang mutlak tidak ada karena setiap individu karyawan mempunyai standar kepuasan yang berbeda – beda. Indikator kepuasan kerja dapat diukur antara lain dengan absensi, kualitas kerja, dan *turnover* yang kecil. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan tinggi akan mempunyai loyalitas yang tinggi kepada perusahaan, serta meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan karyawan yang tidak mencapai kepuasan kerja akan lebih sering absen, menimbulkan konflik, dan *turnover* dalam perusahaan yang tinggi.

Kepuasan kerja karyawan sangat penting karena tanpa kepuasan kerja, sulit rasanya bagi karyawan untuk dapat memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan. Dalam menciptakan dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan salah satu faktor yang penting untuk diperhatikan adalah masalah gaji. Kepuasan kerja dipengaruhi salah satunya oleh balas jasa yang adil dan layak. Oleh karena itu penting untuk mengusahakan agar pemberian gaji dapat memacu kepuasan kerja yang lebih baik.

Berdasarkan hal yang telah dijelaskan dalam kerangka pemikiran diatas, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut :

“Pemberian kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.”

I.6 Metodologi Penelitian

Metode yang digunakan penulis dalam penyusunan karya ilmiah adalah metode deskriptif – analisis yaitu metode yang menggambarkan, melukiskan, memaparkan, serta melaporkan kondisi objek penelitian berdasarkan fakta – fakta atau variabel yang diteliti untuk diolah menjadi suatu data kemudian dianalisis sehingga akhirnya menghasilkan suatu kesimpulan.

I.6.1 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dan informasi yang dilakukan adalah sebagai berikut :

1. Pengumpulan data primer

Adalah data yang diperoleh dari penelitian lapangan diperusahaan yang menjadi objek penelitian guna mendapatkan keterangan dan informasi yang dibutuhkan selama penelitian. Cara ini dilakukan :

- Wawancara (*interview*)

Penulis melakukan wawancara dengan pemimpin dan karyawan bank yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilaksanakan.

- Kuesioner

Penulis membuat laporan lembaran pernyataan yang berisikan pertanyaan mengenai masalah yang diteliti dan kemudian

lembaran pertanyaan tersebut disebarikan kepada seluruh karyawan Bank X.

- Pengamatan (*observasi*)

Dimana penulis mengadakan pengamatan secara langsung dan membandingkan dengan informasi yang didapat dengan kenyataan yang ada.

2. Pengumpulan data sekunder

Adalah data yang diperoleh dengan membaca literatur seperti buku – buku, majalah, dan studi pustaka yang bersifat teoritis yang berhubungan dengan topik masalah yang akan dibahas yang diperoleh selama melakukan penelitian dibank.

I.6.2 Metode Pengolahan Data

Setelah data yang dibutuhkan terkumpul, penulis mengolah data tersebut dan menganalisisnya dengan menggunakan rumus analisis korelasi Rank Spearman, untuk menghitung sampai sejauh mana hubungan antara variabel X (Kompensasi) dengan variabel Y (Kepuasan kerja karyawan).

Koefisien korelasi Spearman mempunyai kegunaan untuk mengukur derajat hubungan dengan rumus :

1. Rumus korelasi Rank Spearman :

$$r_s = \frac{1 - 6 \sum d_i^2}{n (n^2 - 1)}$$

Keterangan :

r_s = koefisien korelasi spearman

d_i = selisih dari pasangan rank ke-i

n = banyaknya pasangan rank

2. jika terdapat data dengan ranking yang sama ; maka digunakan rumus :

$$R_s = \frac{\sum X^2 + \sum Y^2 - \sum d_i^2}{\sqrt{\sum x^2 \sum y^2}}$$

Keterangan :

X = variabel bebas0.

Y = variabel terikat

- 3 Untuk mencari pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan maka dapat digunakan rumus Koefisien Determinasi :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

I.7 Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di perusahaan “X” yang berlokasi di Bandung.

Waktu penelitian diadakan pada bulan Oktober 2007 hingga bulan Januari 2008.