

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Seperti yang telah dikemukakan oleh Sinambela (2016), bagi organisasi publik maupun bisnis, manusia menjadi sumber daya utama, sebab manusia yang menjadi penggerak utama untuk sumber daya yang lain. Notoatmodjo (2009), juga mengemukakan bahwa sumber daya manusia atau pegawai disuatu organisasi sangat penting perannya dalam mencapai keberhasilan organisasi. Setiap perusahaan memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia adalah harta atau aset paling berharga dan paling penting yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh manusia (Ardana, 2012). Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan harus memiliki kompetensi dan kinerja tinggi agar dapat melaksanakan fungsi-fungsi manajemennya, oleh karena itu pengelolaan sumber daya manusia yang tidak hanya mengakui pentingnya efisien dan efektivitas kerja, namun juga mengakui pentingnya nilai karyawan, karena salah satu elemen pokok dalam organisasi adalah kemampuan karyawan yang memberikan upaya secara nyata pada sistem kerjasama organisasi (Nongkeng, 2011). Pendapat serupa juga dinyatakan oleh Voon dkk. (2011) bahwa karyawan merupakan aset paling penting bagi organisasi dan organisasi harus memiliki pemimpin yang mampu memimpin dan memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Seorang karyawan yang lebih berkomitmen pada organisasi maka akan lebih dimungkinkan untuk menerima perubahan daripada mereka yang kurang berkomitmen pada organisasi, selama

perubahan tersebut dianggap bermanfaat bagi organisasi dan tidak berpotensi mengubah nilai dasar dan tujuan organisasi (Yousef, 2000).

Fuad (2002) mengemukakan bahwa departemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk menyediakan karyawan yang berkualitas, mengelola atau memimpin manusia dalam organisasi yang sangat kompleks. Salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan ialah dengan cara memberdayakan setiap karyawan seoptimal mungkin, serta mempertahankan karyawan agar dapat mewujudkan setiap visi dan misi yang menjadi tujuan perusahaan (Yaseen, 2013).

Kepuasan kerja dirasakan sangat penting dan perlu diperhatikan oleh setiap organisasi, karena manusia merupakan faktor dan pemeran utama proses kerja, terlepas dari apakah pekerjaan itu sarat teknologi atau tidak, namun pada akhirnya manusialah yang akan menjadikan pekerjaan itu efektif atau tidak (As'Ad, 2003). Kepuasan kerja yang tinggi merupakan kondisi ideal yang selalu diinginkan oleh setiap organisasi (Panggabean, 2004) namun dalam pelaksanaannya selalu menemui kendala terkait dengan faktor internal perusahaan (Mangkunegara, 2014). Penelitian tentang kepuasan kerja karyawan di berbagai sektor memunculkan beragam temuan, namun secara umum kepuasan kerja banyak dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan kompensasi (Budiar, Thoyib, & Sukoharsono, 2004) (Kesuma, 2007) (Panudju, 2003).

Robbins dan Timothy (2012) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi lima dimensi spesifik dari pekerjaan yaitu gaji, promosi, supervisi dan rekan kerja. Luthans dalam Sopiah (2008) menunjukkan adanya enam faktor penting yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pertama, pekerjaan itu

sendiri; kedua, upah atau gaji; ketiga, kesempatan untuk kenaikan jabatan dalam jenjang karir; keempat, supervisi atau kemampuan penyedia memberikan bantuan secara teknis maupun dukungan; kelima, rekan kerja, dan keenam, kondisi kerja. Selain itu menurut Badriah (2015) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan dibagi menjadi dua kelompok yaitu intrinsik dan ekstrinsik. Faktor intrinsik ialah faktor yang dibawa langsung oleh karyawan ke tempat ia bekerja. Sedangkan faktor ekstrinsik ialah dari lingkungan luar seperti lingkungan kerja, interaksi dengan karyawan lain, sistem penggajian, dan sebagainya. Didukung oleh penelitian terdahulu, faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu lingkungan kerja, motivasi, *reward*, stres, pemberian kompensasi, pengembangan karir, stres kerja, komitmen organisasi, *turnover intention*, perilaku kepemimpinan, dan keterlibatan kerja (Raziq & Maulabakhsh, 2015; Jehanzeb dkk., 2012; Li dkk., 2014; Waspodo dkk., 2017; Ahsan dkk., 2009; Eslami & Gharakahani, 2012; Sahin & Busra, 2016; Saeed dkk., 2014).

Menurut Kreitner dan Kinicki (2001) terdapat lima faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya kepuasan kerja yaitu pertama, *need fulfillment* (pemenuhan kebutuhan) kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik; kedua, *discrepancies* (perbedaan) kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan; ketiga, *value attainment* (pencapaian nilai) kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan; keempat, *equity* (keadilan) kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja; kelima, *dispositional/genetic components* (komponen genetik) keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Bila kompensasi diberikan

secara benar maka karyawan akan termotivasi dan lebih terpusatkan untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi (Sulistiyani & Rosidah, 2003). Selain itu faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja antara lain program kompensasi yang adil dan layak, keamanan pekerjaan, jadwal kerja yang fleksibel, dan program keterlibatan karyawan. Kepuasan terhadap kompensasi ditentukan oleh keadilan kompensasi, tingkat kompensasi, dan praktik-praktik administrasi kompensasi. Kepuasan terhadap kompensasi juga berkaitan dengan perputaran karyawan/*turnover* dan ketidakhadiran/*absenteeism* (Madura, 2001).

Miller (2017) menyebutkan bahwa kompensasi merupakan faktor yang penting dalam kepuasan kerja, khususnya untuk karyawan jaman millennial. Kurniawan dkk. (2014) mendefinisikan kompensasi sebagai segala sesuatu yang diterima pekerja sebagai balas jasa atas kerja yang di berikanya kepada perusahaan. Pemberian kompensasi harus dilakukan secara adil dan merata agar tercipta lingkungan kerja yang kondusif dan produktif bagi perusahaan. Sageer dkk. (2012) mengatakan bahwa kompensasi merupakan bentuk penghargaan yang sangat diharapkan oleh karyawan dari pekerjaannya. Orgobonnaya dkk. (2017) juga menyebutkan bahwa karyawan yang mendapatkan insentif berdasarkan tingkat keuntungan rendah-menengah pada perusahaan akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah pula dan begitupula sebaliknya.

Penelitian yang dilakukan oleh Salisu dkk. (2015) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai konstruksi negara bagian Jigawa, Nigeria. Rahayu dan Riana (2017) menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, namun kompensasi

ditemukan berpengaruh negatif signifikan terhadap keinginan keluar, dan kepuasan kerja juga ditemukan berpengaruh negatif signifikan terhadap keinginan keluar para karyawan pada Hotel Amaris Legian, Bali. Mabaso dan Dlamini (2017) menemukan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan kompensasi pada kepuasan kerja pada pegawai lembaga pendidikan tinggi Afrika Selatan. Agathanisa dan Prasetio (2018) menemukan juga bahwa terdapat pengaruh signifikan positif antara kompensasi dengan kepuasan kerja pada karyawan Indogrosir Samarinda. Ramadanita dan Kasmiruddin (2018) mengemukakan kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Suka Fajar Pekanbaru.

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut, maka peneliti tertarik untuk mengkaji kembali mengenai **“Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja**, dengan sampel penelitian para karyawan PT. Gienda Putra”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah di atas, dalam penelitian ini dapat diidentifikasi masalah yaitu:

Apakah terdapat pengaruh kompensasi (ekuitas, kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial tidak langsung, kompensasi nonfinansial) terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Gienda Putra?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penulisan ilmiah ini adalah:

Untuk menguji secara empiris apakah kompensasi (ekuitas, kompensasi financial langsung, kompensasi financial tidak langsung, kompensasi nonfinansial) dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi mengenai pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di perusahaan. Hasil dari penelitian ini dapat menjadi referensi ataupun data pembanding untuk melengkapi penelitian selanjutnya.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat menjadi evaluasi serta penerapan sistem kompensasi untuk perusahaan agar lebih memantau kepuasan kerja karyawan PT. Gienda Putra.