

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sistem perekonomian dan industri di Indonesia saat ini meningkat dengan cepat. Perubahan tersebut membawa dampak yang besar bagi kehidupan manusia. Perusahaan merupakan suatu bentuk dari organisasi yang bergerak pada bidang industri. Organisasi merupakan kesatuan yang menghasilkan masukan tertentu dari sumber daya menjadi apa yang diinginkan oleh masyarakat.

Organisasi yang memiliki keinginan untuk maju akan memikirkan kepuasan kerja karyawannya, karyawan yang merasa puas dengan suatu organisasi akan menjalankan pekerjaannya dengan lebih baik, namun jika karyawan dalam organisasi tersebut tidak merasakan kepuasan akan berimbas pada kinerja karyawan tersebut dan menjadikan karyawan tersebut bekerja asal-asalan dalam bekerja serta memunculkan pikiran untuk mencari organisasi lain yang bisa memberikan kepuasan pada karyawan tersebut.

Robbins & Judge (Rosita, 2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu keadaan dimana seseorang merasakan hal yang positif dari pekerjaan yang dilakukannya. Sedangkan seseorang yang merasa tidak puas akan merasakan hal yang negatif dari pekerjaannya. Menurut Bangun (2012) kepuasan kerja merupakan perasaan suatu karyawan yang merasa senang ataupun tidak senangnya terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Hasil penelitian yang dilakukan Lie (2017) terkait dengan kepuasan kerja menyimpulkan bahwa kepuasan kerja antar karyawan berbeda-beda satu dengan yang lainnya dan karyawan yang merasakan kepuasan akan berpengaruh positif terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Oleh karena itu suatu perusahaan perlu untuk memperhatikan tingkat kepuasan karyawan.

Menurut Malthis (Rosita, 2016) kepuasan kerja merupakan keadaan dimana emosi positif dari seseorang untuk mengevaluasi pengalaman kerja. Munculnya ketidakpuasan kerja seseorang saat harapan – harapan tidak terpenuhi, secara umum adalah kepuasan dalam pekerjaan itu sendiri, gaji, pengakuan serta

kesempatan untuk maju. Tingkatan kepuasan kerja karyawan memang tidak ada tolak ukurnya, karena setiap karyawan berbeda-beda standar kepuasannya. Kepuasan kerja dapat dilihat dengan kedisiplinan, moral kerja dan tingkat turnover yang kecil, maka relatif kepuasan kerja karyawan dinilai baik tapi sebaliknya jika kedisiplinan, moral kerja dan tingkat turnover tinggi maka kepuasan kerja karyawan pada perusahaan dinilai kurang.

Anoraga (2001) kepuasan kerja pada karyawan sikap positif yang ditunjukkan pada karyawan terhadap pekerjaan yang ia jalankan yang dilihat dari penyesuaian diri yang baik terhadap kondisi kerja maupun dengan rekan kerja, termasuk berkaitan dengan perasaan puas terhadap masalah upah, kondisi sosial, fisik dan psikologis. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya apabila karyawan merasa pekerjaannya telah memenuhi kebutuhan dan sesuai dengan tujuan ia bekerja.

Menurut Smith (1996) menyatakan kepuasan kerja adalah perasaan karyawan terhadap pekerjaan di perusahaan, hal ini didasarkan pada penilaian karyawan pada aspek yang berada dalam pekerjaan. Jika karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya, karyawan tersebut akan menunjukkan perasaan yang senang terhadap pekerjaannya. Bahkan sebaliknya karyawan yang kurang puas terhadap pekerjaannya karyawan tersebut akan menunjukkan perasaan yang kurang menyenangkan pada perusahaan, sehingga karyawan bekerja tidak optimal, sering meninggalkan pekerjaan, absen bahkan mengundurkan diri (Abdulloh, 2006).

Hal tersebut juga di perkuat dengan pernyataan Hasibuan (2009) puas atau tidaknya karyawan bisa diketahui dengan melihat kedisiplinan kerja, tata krama bekerja *serta turn over*. Semakin besar tingkat kedisiplinan kerja, tata krama kerja, dan pengunduran diri karyawan pada tingkatan kecil maka kepuasan kerja pada karyawan relatif baik. Sedangkan jika kedisiplinan kerja, tata krama kerja pada tingkatan kecil, dan pengunduran diri karyawan pada tingkatan besar dapat diartikan kepuasan kerja karyawan mengalami penurunan.

Wijono (2010) menyatakan kepuasan kerja yaitu suatu perasaan menyenangkan yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaannya yang dihasilkan dari persepsi karyawan yang berkaitan dengan tugas yang dijalankan

saat bekerja. Karyawan yang merasa puas akan menunjukkan sikap dalam bekerja yang baik sehingga karyawan tersebut bekerja secara optimal dan produktif.

Fathoni (2006) menyatakan bahwa banyak sekali faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan, salah satu faktor yang dapat mempengaruhinya adalah kompensasi. Menurut Hasibuan (2009) kompensasi adalah semua yang didapatkan oleh karyawan yang berupa uang atau barang oleh suatu perusahaan baik itu secara langsung ataupun tidak langsung. Tujuan dari pemberian kompensasi adalah (a) ikatan kerja sama antara karyawan dengan perusahaan ; (b) kepuasan kerja ; (c) memberikan keefektifan dalam bekerja ; (d) motivasi ; (e) stabilitas karyawan ; (f) disiplin. Menurut Eyraud (Faturochman, 1998) karyawan akan merasa puas ketika mereka mendapatkan kompensasi yang cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka.

Hal tersebut didukung penelitian Armansyah (2002) yang menyatakan bahwa pembayaran untuk karyawan atau anggota organisasi menentukan komitmen atau tidaknya mereka bekerja di dalam perusahaan. Kebutuhan-kebutuhan yang telah terpenuhi dengan adanya pembayaran yang layak memberikan rasa aman karyawan dalam kehidupannya. Rasa aman dalam menjalankan pekerjaan dapat membentuk kepuasan kerja yang lebih tinggi pada karyawan tersebut.

Menurut hasil wawancara dengan manajer HRD dan karyawan PT. Karya Mina Putra, perusahaan belum pernah melakukan penelitian terhadap sumber daya manusia yang ada di perusahaan tersebut. Informasi yang didapat yaitu perusahaan mengalami kelemahan terkait kepuasan kerja karyawannya. Hal ini ditunjukkan dengan masih banyaknya karyawan yang malas bekerja, datang tidak tepat waktu, dan karyawan terlalu santai dalam mengerjakan tugasnya karena kurangnya kepuasan kerja yang didapatkan karyawan di perusahaan.

Penjelasan di atas sesuai dengan hasil wawancara peneliti pada beberapa karyawan pada PT. Karya Mina Putra yang mengatakan :

Subjek 1 : “ ... iya mas, saya kerja disini kurang lebih sudah 2 tahun lebih, tapi tidak ada peningkatan apa-apa. Kerja saya ya gini-gini terus. Tidak ada yang namanya naik jabatan, naik gaji, kerja yang melelahkan karena seharian dilapangan panas-panasan. Ya yang namanya pekerja kecil ya saya nggak bisa berharap untuk naik jabatan ya mas..kalau masalah gaji sih bagi saya kurang sekali karena gaji

yang kita terima masih dibawah UMR kota rembang untuk kehidupan sehari-hari kita. Bagi saya ya seharusnya pimpinan meningkatkan lagi gaji karyawan yang sebanding dengan pekerjaan yang dilakukan karyawannya. Kadang saya juga merasa jenuh juga bekerja disini, ingin rasanya untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik daripada ini..”

Subjek 2 : “ saya sudah kerja dipabrik sudah 4 tahun mas, kalau saya sih berharap pihak pabrik dapat meningkatkan lagi kesejahteraan karyawan. Menurut saya soal gaji memang agak kurang untuk hidup sehari-hari.Karena kami bekerja dilapangan gitu seharian penuh.Ya saya untuk mencukupi kebutuhan hidup keluarga sih bekerja lagi mas dirumah saya buka warung makan.Kalau mengandalkan gaji dari pabrik saja ya kurang mas. Ya saya berharap gaji kami lebih ditingkatkan lagi lah..”

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan pada PT. Karya Mina Putra kurang merasa puas terhadap perusahaan atas kompensasi yang diberikan. Kepuasan kerja akan mempengaruhi kinerja dan merupakan hal yang penting pada manajemen sumber daya manusia guna meningkatkan produktifitas kerjanya. Kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dari bagaimana karyawan tersebut menghadapi perubahan disetiap pekerjaan yang dijalani. Gambaran tentang kepuasan kerja adalah suatu pemikiran yang dihasilkan dari karyawan tersebut terhadap pekerjaannya (Hamermesh, 2001).

Kepuasan kerja dapat diberikan dengan salah satu cara yaitu dengan memberikan kompensasi ataupun imbalan dalam bentuk finansial seperti gaji atau upah dan dalam bentuk non finansial seperti pelayanan dan benefit. Perusahaan yang telah memberikan kompensasi yang layak dapat menimbulkan kepuasan kerja antar karyawan dan sebaliknya perusahaan yang belum memberikan kompensasi yang layak akan menimbulkan ketidakpuasan antar karyawan sehingga menurunkan keefektifan kerja.

Hasil peneitian yang telah dilakukan Amalini(2016) kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang sangat signifikan terhadap karyawan dalam bekerja. Tidak adanya sistem promosi maupun kebijakan yang dapat menguntungkan karyawan maka mengakibatkan kinerja karyawan tersebut akan menurun. Hal tersebut akan menjadi prediktor tidak terpenuhinya kepuasan kerja karyawan

maka akan berpengaruh pada kinerja dan akan melemahkan produktivitas perusahaan.

Notoadmojo (2009) berpendapat bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas apa yang sudah diberikannya kepada perusahaan. Kompensasi yang diberikan perusahaan sangat penting karena dengan besarnya kompensasi mencerminkan sebuah karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, dimana perusahaan dalam menentukan kompensasi tidak melihat jenis kelamin namun kualifikasi karyawan tersebut.

Dessler (2009) kompensasi adalah bayaran ataupun hadiah yang diberikan oleh perusahaan bagi karyawan atas pekerjaan yang telah dilakukan berupa kompensasi uang dan barang. Kompensasi yang diberikan perusahaan berupa uang artinya kompensasi yang dibayarkan oleh perusahaan kepada karyawan dalam bentuk uang kartal. Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan berupa barang artinya kompensasi yang dibayarkan oleh perusahaan kepada karyawan dalam bentuk barang.

Menurut Widodo (Kasenda, 2013) kompensasi merupakan imbalan yang diberikan oleh organisasi kepada pekerja atas tenaga atau jasa yang telah diberikan untuk organisasi tersebut. Simamora (2004) menyatakan kompensasi merupakan apa yang didapatkan oleh karyawan sebagai dari kontribusi yang telah diberikan kepada perusahaan. Mengingat kompensasi merupakan salah satu balas jasa dan penghargaan kepada karyawan, maka kompensasi berfungsi sebagai motivasi pendorong, semangat dan kegairahan karyawan dalam bekerja. Berdasarkan hasil *Annual Job Satisfaction Survey* yang dilakukan terhadap staf karyawan pada perusahaan di Amerika Serikat menunjukkan bahwa level yang paling tinggi dari ketidakpuasan karyawan berupa gaji, bonus, dan hubungan antara pembayaran yang dilakukan perusahaan kepada karyawan terkait hasil kerjanya (Weldon, 1999).

Fenomena masalah yang telah dipaparkan peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang hubungan antara kompensasi dengan kepuasan kerja karyawan di PT. Karya Mina Putra Rembang.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah dalam latar belakang, maka dapat dirumuskan masalah yang akan diangkat dalam penelitian untuk mengetahui “Apakah ada hubungan antara kompensasi dengan kepuasan kerja karyawan di PT. Karya Mina Putra”.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara kompensasi dengan kepuasan kerja karyawan pada PT. Karya Mina Putra.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis peneliti mengharapkan dengan adanya penelitian ini mampu memberikan sumbangan dalam bidang ilmu psikologi khususnya psikologi industri dan organisasi. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi penelitian lain untuk permasalahan yang sama yaitu yang berkaitan dengan hubungan antara kompensasi dengan kepuasan kerja pada karyawan.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis peneliti mengharapkan dengan adanya penelitian ini mampu untuk membantu perusahaan untuk dapat mengambil kebijakan dengan mempertimbangkan kebutuhan karyawan baik kebutuhan psikologis maupun sosial terutama terkait dengan kompensasi sebagai upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.