

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Aset perusahaan atau organisasi paling penting yang harus dimiliki setiap organisasi ataupun perusahaan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia menjadi salah satu faktor penting dalam suatu perusahaan ataupun organisasi walaupun terdapat faktor lain seperti modal, teknologi, dan faktor penunjang lainnya (Hariandja, 2002). Sumber daya manusia itu sendiri yang menggunakan teknologi, mencari modal dan menjadi faktor inti bagi faktor penunjang lainnya. Perlu adanya manajemen yang baik dari perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia, karena sumber daya manusia menjadi modal penting dalam mengorganisasi, mengerahkan, menggerakkan, hingga merencanakan sumber daya lainnya yang terdapat dalam perusahaan. Salah satu sumber daya manusia yaitu karyawan yang menjadi kekayaan atau aset penting dalam sebuah perusahaan, sehingga karyawan akan menjadi perencana, pelaksana, dan pengendali dalam proses mewujudkan visi dan misi perusahaan. Karyawan memiliki perasaan, pemikiran, dan keinginan yang mempengaruhi sikap dan perilakunya, sehingga berdampak pada pekerjaan yang dilakukan. Sikap dan perilaku ini dapat menentukan tingkat kecintaan karyawan terhadap pekerjaannya, loyalitasnya terhadap perusahaan dan tingkat kepuasan kerjanya. Oleh karena itu, kepuasan kerja karyawan harus dijaga, dipenuhi, dan diperhatikan oleh perusahaan.

Walaupun banyak keunggulan dari perusahaan, jika sumber daya manusianya tidak bagus maka tidak dapat memaksimalkan produktifitas kerja karyawan. Untuk mencapai produktifitas yang maksimal, perusahaan seharusnya menciptakan dan membuat kondisi yang menjadikan karyawan dapat meningkatkan dan mengembangkan keterampilan serta kemampuan yang dimiliki karyawan secara maksimal. Sehingga tujuan dari perusahaan

tidak akan tercapai dengan baik. Pengelolaan atau manajemen sumber daya manusia yang baik dapat menjadi hal yang sangat penting untuk kesuksesan suatu perusahaan yang akan datang dan menjadi tugas dari pengelola perusahaan. Sebaliknya, jika pengelolaan sumber daya manusia tidak baik maka efisiensi dan efektifitas akan menurun. Oleh sebab itu, pengelolaan sumber daya manusia sendiri menjadi salah satu faktor yang diperhatikan oleh manajemen perusahaan guna dapat dikelola dengan baik untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas didalam perusahaan. Tanpa adanya karyawan yang efisien dan efektif, sulit bagi perusahaan untuk dapat mencapai tujuannya. Tidak satu pun faktor dalam perusahaan selain faktor sumber daya manusia yang berdampak pada kesejahteraan orang-orang yang ada dalam perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik juga akan membuat perusahaan dapat bekerja secara maksimal dan menjadikan kepuasan kerja karyawan juga meningkat, sehingga visi dan misi perusahaan bisa terwujud.

Kepuasan kerja merupakan suatu sikap dan perasaan masing - masing pribadi dari karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja bisa mempengaruhi peningkatan dan kualitas kerja karyawan (Maryadi, 2012). Terciptanya kepuasan kerja karyawan yang tinggi menjadi tugas dari perusahaan. Karyawan yang tingkat kepuasannya tinggi cenderung berperasaan positif terkait pekerjaan yang dilakukan, sebaliknya karyawan rendah tingkat kepuasannya cenderung berperasaan negatif terkait pekerjaannya. Perusahaan seharusnya memposisikan karyawan bukan hanya sebagai pekerja tetapi juga sebagai rekan atau teman kerja agar tercapainya visi dan misi perusahaan. Kepuasan kerja dapat dilihat dari tingkat kedisiplinan dan ingin lebih berprestasi pada pekerjaan didalam perusahaan. Walaupun pada dasarnya kepuasan kerja karyawan menjadi sesuatu yang bersifat individual, karena pada dasarnya setiap karyawan memiliki tingkat

kepuasan kerja yang berbeda-beda. Perbedaan tingkat kepuasan kerja ini terjadi karena persepsi masing-masing karyawan.

Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan bahwa perusahaan sudah mengelola karyawan dengan baik melalui manajemen yang efektif. Menurut (Luthan dalam Sari, 2009) menyatakan bahwa tinggi dan rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan tergantung dengan persepsi karyawan dalam menjalankan tugasnya ditempat kerja, sehingga kepuasan kerja bersifat subjektif bagi karyawan. Karyawan akan merasa dirinya puas jika pekerjaan dan dirinya saling menunjang, sehingga dapat dikatakan kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan seorang karyawan terkait pekerjaan yang dilakukan. Kepuasan kerja karyawan sangat dibutuhkan perusahaan guna untuk meningkatkan kemajuan perusahaan yang berimbas pada tercapainya tujuan perusahaan. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap umum karyawan dengan pekerjaannya (Robbins, 2008). Dalam hal, ini karyawan itu sendiri yang dapat menilai tingkat kepuasan dan tidak puas dengan pekerjaannya. Penelitian (Dessler dalam Parwanto & Wahyuddin, 2007) mengemukakan bahwa karyawan yang puas dalam bekerja mempunyai tingkat kehadiran dan menaati aturan yang lebih baik, walaupun tidak aktif dalam kegiatan serikat karyawan disisi lain mempunyai prestasi yang lebih baik dari pada karyawan yang tidak puas dalam bekerja. Oleh karena itu, kepuasan kerja karyawan menjadi faktor penting didalam perusahaan. Karyawan yang memiliki rasa kepuasan kerja akan lebih menyukai situasi dan lingkungan kerjanya sehingga senang dengan pekerjaannya (Locke dalam Munandar, 2001).

Kepuasan kerja yaitu keadaan emosional karyawan yang terjadi antara balas jasa karyawan dari perusahaan dengan nilai balas jasa yang diinginkan karyawan (Rozzaid, Herlambang, & Devi, 2015). Kepuasan kerja akan terlihat pada perasaan karyawan dengan perusahaannya berupa sikap positif karyawan dengan pekerjaannya dan tugas-tugas yang diberikan

dilingkungan kerja (Martoyo, 2007). Berdasarkan wawancara dengan HRD Gets Hotel Semarang menyatakan bahwa dalam dunia kerja perhotelan sering terjadi permasalahan diantara lain, missskomunikasi antar departemen, pekerjaan tidak sesuai dengan keahlian, *turn over* yang masih terjadi, dan lain-lain. Permasalahan yang terjadi dapat berakibat pada kepuasan kerja karyawan yang menurun sehingga tujuan dari perusahaan tidak tercapai. Menurut (Siagian dalam Antari, 2013) terdapat hubungan antara tingkat kepuasan kerja dengan tingkat ketidakhadiran, artinya karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi akan semakin rendah tingkat ketidakhadirannya dan begitu pula sebaliknya. Dalam penelitian itu berarti karyawan yang memiliki kepuasan kerja tinggi akan selalu hadir di tempat kerja, saat rapat, saat pengarahan, dan tidak datang terlambat kecuali jika memiliki alasan yang benar, sehingga karyawan tersebut akan hadir dalam bekerja. Sebaliknya karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang rendah akan menggunakan alasan-alasan untuk tidak hadir dalam bekerja, oleh karena itu cara yang efektif digunakan guna mengurangi ketidakhadiran karyawan adalah dengan meningkatkan kepuasan kerja. Selain tingkat kemangkiran, indikasi lain yang menunjukkan rendahnya kepuasan kerja di suatu perusahaan yakni jika tingkat *turnover* (berpindah tempat kerja) tinggi. Tingkat *turnover* yang tinggi menunjukkan bahwa karyawan kurang merasa puas dengan pekerjaannya dilihat dari tingkat absensinya, kedisiplinannya, cara mengerjakan pekerjaannya.

Wawancara dengan 2 subjek karyawan mengenai gambaran kepuasan kerja, didapatkan hasil sebagai berikut :

Seperti yang diungkapkan A salah satu karyawan dari hotel di Semarang sebagai berikut:

*“udah gak nyaman mas, saya udah 100% mas kerja tapi balesannya nggak sepadan sama apa yang saya kerjain mas. Pas itu ada temen yang nawarin kerja yang sama kayak sekarang yaudah langsung saya kirim lamaran kesana terus resign”*

Menurut karyawan lainnya berinisial T menyatakan bahwa:

*“aduhh mas mas.. kalo soal gaji hampir sama dengan hotel-hotel lain cuman kayak nggak adil gitu. Disini kan gaji ada dua, pertama gaji sesuai UMR terus kedua gaji servis nah gaji servis itu diberikan sesuai dengan pendapatan hotel perbulan kalo hotel rame yaa servis gede. Cuman masalahnya itu saya udah ngerasa kalo saya lebih baik kerjanya ketimbang karyawan yang lain tapi nyatanya servis saya lebih kecil jumlahnya dari yang lain.. saya cuman kecewa aja mas”*

Berdasarkan wawancara yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa karyawan kurang nyaman dan kecewa dengan lingkungan kerja, interaksi antar karyawan dan sistem gaji yang ada. Selain itu sikap dan perasaan karyawan terhadap manajemen perusahaan kurang baik, hal itu muncul karena perasaan kurang nyaman dan kecewa karyawan. Perasaan kurang nyaman muncul dari karyawan yang dapat berakibat pada menurunnya tingkat kepuasan kerja karyawan. Menurunnya tingkat kepuasan kerja karyawan akan memiliki dampak pada kerugian perusahaan dan tidak tercapainya tujuan perusahaan. Kepuasan kerja karyawan dilihat dari reaksi karyawan terhadap perubahan karakteristik pekerjaannya. Seperti dalam penelitian (Melani & Suhaji, 2012) menyatakan terdapat lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu, gaji, pekerjaan itu sendiri, fisik, sosial, dan psikologis.

Gaji merupakan imbalan atau balas jasa yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi karyawan terhadap perusahaan. Gaji adalah seluruh pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan yang diberikan oleh perusahaan (Kasenda, 2013). Gaji yang diterima karyawan tidak hanya penting bagi karyawan tetapi juga sebagai tujuan pertama seseorang menjadi karyawan, karena dapat berpengaruh terhadap semangat dalam bekerja. Sehingga setiap perusahaan harus menetapkan gaji yang paling tepat sesuai dengan nilai pekerjaan karyawan.

Menurut (Potale & Uhing, 2015) gaji memiliki pengaruh yang besar terhadap kepuasan kerja karyawan karena gaji memiliki arti lebih untuk karyawan. Gaji yang diterima memiliki arti yang berbeda-beda untuk setiap individu, karena persepsi terhadap gaji satu karyawan dengan karyawan lain tidak sama. Oleh karena itu persepsi terhadap gaji menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja pada karyawan. Karyawan menganggap gaji sebagai suatu penghargaan yang penting dari pihak perusahaan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya yaitu ketika persepsi terhadap gaji dan hasil yang didapatkan karyawan sesuai dengan yang diharapkan. Berdasarkan penelitian (Melani & Suhaji, 2012) kenyamanan kerja, kompensasi kerja, kepemimpinan, sosial dan pelaksanaan kerja merupakan faktor kepuasan kerja. Persepsi terhadap gaji dari karyawan menjadi faktor penting penentu tingkat kepuasan dan tidak puasnya karyawan dalam bekerja. Persepsi dapat dipengaruhi dari pelaku persepsi, situasi, dan target (Robbins, 2008). Persepsi terhadap gaji adalah hasil dari penilaian karyawan terhadap keseimbangan dan keadilan semua bentuk balas jasa yang diperoleh (Nurtjahjanti, 2010). Persepsi karyawan terhadap gaji yang diterima dipengaruhi dari karyawan itu sendiri. Ketepatan waktu pemberian dan besarnya gaji yang diterima dapat mempengaruhi persepsi karyawan terhadap gaji, yaitu apakah gaji yang dipersepsikan adil atau tidak. Persepsi dapat mempengaruhi perilaku individu, jika karyawan yang mempunyai pandangan positif terhadap gaji maka gaji dianggap adil. Sehingga karyawan akan lebih merasa puas dengan pekerjaannya dan memiliki produktivitas atau kinerja yang meningkat. Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh persepsi keadilan pemberian gaji oleh perusahaan (Rahayu, 2012). Kepuasan kerja yang dirasakan akan mempengaruhi pemikiran seorang karyawan dan cara bekerja karyawan. Persepsi terhadap gaji dijadikan faktor yang dapat meningkatkan dan menurunkan kepuasan kerja karyawan.

Penelitian tentang persepsi terhadap gaji dan kepuasan kerja telah banyak dilakukan. Diantaranya penelitian yang dilakukan (Budiarti, 2015) dengan judul “Hubungan Antara Persepsi Terhadap Kompensasi Dengan Kepuasan Kerja Karyawan” dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara persepsi terhadap kompensasi dengan kepuasan kerja yang menunjukkan bahwa semakin tinggi persepsi terhadap kompensasi maka semakin tinggi juga kepuasan kerjanya.

Penelitian serupa juga dilakukan (Widyaantari, 2013) dengan judul “Hubungan Antara Persepsi Terhadap Gaji Dengan Kepuasan Kerja Pada Perawat Rumah Sakit” hasil dari penelitian tersebut menunjukkan ada hubungan positif dan sangat signifikan antara persepsi terhadap gaji dengan kepuasan kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan (Dewani, 2016) dengan judul “Hubungan Antara Persepsi Terhadap Kompensasi Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Luwes Gading” dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara persepsi terhadap kompensasi dengan kepuasan kerja pada karyawan Luwes Gading.

Oleh karena itu, berdasarkan pemaparan diatas menunjukkan bahwa, penelitian terkait dengan persepsi terhadap gaji dan kepuasan kerja telah banyak dilakukan. Tetapi penelitian yang akan dilakukan berbeda dari penelitian-penelitian sebelumnya. Hal tersebut dilihat dari subjek atau partisipan yang akan digunakan dalam penelitian ini, maka penelitian ini dikatakan orisinal dan belum pernah dilakukan sebelumnya. Peneliti tertarik untuk mengungkap tentang hubungan antara persepsi terhadap gaji dengan kepuasan kerja karyawan Gets Hotel Semarang.

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah maka masalah yang akan dirumuskan dalam penelitian ini yaitu:

Apakah ada hubungan antara persepsi terhadap gaji dengan kepuasan kerja pada karyawan di GETS HOTEL Semarang?

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran mengenai hubungan antara persepsi terhadap gaji dengan kepuasan kerja pada karyawan di GETS HOTEL Semarang.

## **D. Manfaat Penelitian**

### 1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memenuhi dan menambah pengetahuan di bidang psikologi industri dan organisasi khususnya bidang pengembangan SDM dalam hal meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

### 2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat memberi informasi tentang seberapa besar persepsi terhadap gaji berpengaruh terhadap kepuasan kerja.