

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Dalam rangka pencapaian tujuannya, setiap organisasi harus mampu memanfaatkan sumber daya manusia yang ada secara optimal. Sumber daya manusia sendiri merupakan salah satu unsur yang dapat menentukan keberhasilan suatu organisasi dengan memberikan inovasi karena sumber daya manusia adalah makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan, kebutuhan, dan harapan-harapan tertentu (Hasibuan, 1994). Selain pemanfaatan sumber daya manusia yang optimal, setiap organisasi perlu mendorong agar terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas.

Untuk mendorong terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas, kepuasan kerja menjadi salah satu faktor yang perlu diperhatikan. Menjadi kewajiban setiap pemimpin perusahaan untuk menciptakan kepuasan kerja bagi para karyawannya, karena kepuasan kerja merupakan faktor yang diyakini dapat mendorong dan mempengaruhi semangat kerja karyawan agar karyawan dapat bekerja dengan baik (Hani Handoko, 1998). Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan memandang pekerjaannya sebagai hal yang menyenangkan, berbeda dengan karyawan yang memiliki kepuasan kerja rendah, ia akan melihat pekerjaannya sebagai hal yang menjemukan dan membosankan sehingga karyawan tersebut bekerja dalam keadaan terpaksa.

Kepuasan kerja seseorang mencakup aspek besar materi pekerjaan pada setiap dimensi inti dari pekerjaan, seseorang yang mendapatkan keragaman aktivitas pekerjaan yang banyak maka seseorang tersebut akan merasa pekerjaannya semakin berarti. Memberikan kebebasan pada karyawan diperlukan untuk membuat seseorang karyawan dapat melakukan inisiatif serta upaya mereka sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan, maka desain kerja ini merupakan fungsi dan factor pribadi. Dari karakteristik pekerjaan ini dapat mempengaruhi berbagai kondisi psikologis yang penting bagi karyawan, yaitu mengalami arti kerja, tanggung jawab akan hasil kerja, serta pengetahuan akan hasil kerja. Dari ketiga kondisi psikologis tersebut dapat mempengaruhi kepuasan kerja, perputaran karyawan, serta motivasi kerja secara internal.

Selain itu, iklim juga mampu menentukan tingkat kepuasan kerja. Iklim organisasi merupakan system sosial yang dipengaruhi oleh lingkungan internal maupun eksternal. Menurut Devis dan Hewstrom (1995) iklim organisasi adalah lingkungan di mana para karyawan suatu organisasi melakukan pekerjaan mereka. Iklim mengitari dan mempengaruhi segala hal yang bekerja dalam organisasi sehingga iklim dikatakan sebagai suatu konsep yang dinamis.

Dengan iklim organisasi yang baik seorang karyawan akan mempersepsikan suatu organisasi dengan baik yang dapat dijadikan dasar bagi penentu tingkah laku karyawan selanjutnya. Organisasi mempunyai iklim yang berbeda dengan iklim organisasi lainnya tergantung dari bagaimana organisasi tersebut mengaturnya. Iklim organisasi dapat bersifat menekan, netral, dan dapat bersifat mendukung. Organisasi cenderung menarik dan mempertahankan orang-orang yang sesuai dengan iklim organisasi yang diciptakan.

Iklim yang ada di dalam organisasi akan berdampak kepada perilaku yang ditunjukkan oleh karyawan, artinya semakin baik iklim organisasi akan semakin baik pula perilaku yang ditunjukkan oleh karyawan dan demikian pula sebaliknya. Luthans (1998) mengemukakan apabila kondisi kerja bagus (lingkungan yang bersih dan menarik), pekerjaan akan mudah ditangani. Dan apabila sebaliknya, kondisi kerja tidak menyenangkan (panas dan berisik) akan berdampak sebaliknya pula. Apabila kondisi bagus maka tidak akan ada masalah dengan kepuasan kerja, dan apabila kondisi buruk maka akan berdampak buruk juga terhadap kepuasan kerja.

Iklim organisasi merupakan bagian dari organisasi yang baik langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap perilaku karyawan seperti semangat bekerja, kenyamanan kerja, citra organisasi, serta kepuasan kerja. Untuk mendapatkan semua itu maka perusahaan ataupun organisasi harus dapat menciptakan iklim organisasi yang dapat mendukung terciptanya perilaku positif yang akan ditunjukkan oleh karyawan sebab iklim organisasi yang mendukung tersebut merupakan salah satu kebutuhan bagi karyawan. Terpenuhinya kebutuhan karyawan maka akan berdampak pada terpenuhi pula kepuasan mereka dan akan berdampak kepada pemenuhan kewajiban mereka yaitu produktivitas yang meningkat. Iklim ditentukan oleh seberapa baik anggota diarahkan, dibangun, dan dihargai oleh organisasi.

Indikator lain selain karakteristik pekerjaan dan iklim organisasi, kompensasi juga mempengaruhi faktor kepuasan kerja. Kompensasi merupakan suatu penghargaan dari organisasi untuk sumber daya manusia yang terlibat didalam organisasi tersebut.

Sistem kompensasi yang tepat dipercaya dapat meningkatkan motivasi, komitmen, dan kontribusi sumber daya manusia dalam organisasi. Dengan memberikan kompensasi yang tepat akan memberikan pemenuhan kebutuhan dasar karyawan untuk membeli makanan dan perumahan yang didapat dari gaji yang diterima. Kompensasi yang diberikan dengan tidak tepat dapat menyebabkan karyawan menjadi kehilangan motivasi atau demotivasi.

Menurut Igalens (1999), kompensasi diklasifikasikan menjadi dua bagian, yaitu *fixed pay* dan *flexible pay*. *Fixed pay* merupakan kompensasi dengan jumlah dan pembayaran yang telah ditetapkan seperti gaji pokok, bonus *seniority*, dan sebagainya. Sedangkan untuk *flexible pay* terdiri dari *variable pay* dan *deferred income*, seperti bonus, insentif, lembur, dan sebagainya.

Berdasarkan kondisi seperti uraian diatas dan menyadari pentingnya peranan dari seorang karyawan dalam memajukan suatu perusahaan, peningkatan akan kualitas kepuasan kerja merupakan suatu keharusan demi tercapainya keinginan bersama. PT. Dua Putra Utama Makmur Tbk. (DPUM) yang bergerak dalam bidang perikanan, pengolahan hasil laut dan hasil industri cold storage merupakan perusahaan yang bisa dibilang masih muda dalam bidangnya dipilih sebagai perusahaan yang akan diteliti. Berdiri pada tahun 2012 dengan berbagai perubahan sistem manajemen dengan tujuan agar bisa terus berkembang dalam bidangnya. Sebagai perusahaan yang tergolong msih baru, PT. Dua Putra Utama Makmur Tbk. membutuhkan berbagai masukan untuk meningkatkan kualitas produksinya guna menghadapi persaingan dengan perusahaan-perusahaan lain.

Masalah yang secara kasat mata diketahui oleh peneliti yang mempengaruhi ketidakpuasan karyawan pada perusahaan ini adalah karakteristik pekerjaan dan iklim organisasi yang kurang kondusif, serta kompensasi yang tidak sebanding dengan tanggungjawab yang diberikan. Sebagian besar karyawan tidak mengetahui sistem penggajian dan formula yang digunakan untuk menetapkan gaji pokok dan tunjangan lainnya.

Salah satu faktor peningkatan produksi perusahaan adalah dengan meningkatnya kualitas sumber daya manusianya. Karyawan yang mendapat kepuasan dalam kerja akan lebih semangat dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya. Adanya indikasi ketidakpuasan kerja karyawan dalam perusahaan ini menjadi landasan peneliti untuk melakukan penelitian ini. Berdasarkan latar belakang tersebut diatas, maka penulis tertarik untuk mengambil judul **“PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN, IKLIM ORGANISASI, DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA (Studi Kasus Pada PT. Dua Putra Utama Makmur Di Pati)”**

### **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka akan dirumuskan suatu permasalahan yang akan dijawab pada penelitian ini

1. Bagaimana pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja pada PT. Dua Putra Utama Makmur ?
2. Bagaimana pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Dua Putra Utama Makmur ?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Dua Putra Utama Makmur ?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pada uraian latar belakang dan rumusan masalah, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk :

1. Mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja pada PT. Dua Putra Utama Makmur
2. Mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Dua Putra Utama Makmur

3. Mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Dua Putra Utama Makmur

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pembacanya yang terurai sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis, sebagai bahan informasi dan pengayaan bagi pengembangan khasanah ilmu pengetahuan khususnya manajemen pemasaran.
2. Kegunaan Praktisi, sebagai saran atau masukan untuk perbaikan manajemen di lokasi penelitian, yaitu PT. Dua Putra Utama Makmur. Penelitian ini juga dapat digunakan sebagai referensi atau bahan acuan bagi perusahaan yang ada hubungannya dengan penelitian ini