

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dalam era persaingan global, keberadaan sumber daya manusia yang handal memiliki peran yang strategis dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Perusahaan sebagai sebuah organisasi bisnis dengan tujuan utama untuk mencari laba semaksimal mungkin harus siap untuk berkompetisi dalam segala hal, yang salah satunya menghadapi persaingan usaha global yang ditandai dengan terbukanya persaingan ketat di segala bidang. Untuk itu perusahaan harus memiliki manajemen yang efektif, dan tentu saja sumber daya manusia sebagai aset utama perusahaan adalah faktor yang mendukung hal tersebut.

Karyawan di perusahaan mengharapkan kepuasan dalam bekerja, baik tuntutan pekerjaan ataupun kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Kepuasan kerja sangat penting bagi karyawan dalam menjalankan tugas pekerjaannya, sehingga karyawan mudah menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Perusahaan juga harus memperhatikan kepuasan kerja karyawannya karena akan berpengaruh dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut Handoko (2014:193), “Kepuasan Kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Menurut Pamungkas (2016:61-74), “Kepuasan kerja merupakan keadaan internal seseorang untuk menyukai maupun tidak terhadap sebagian atau seluruh aspek pekerjaan”.

Santoso (2015) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, baik secara parsial maupun secara simultan. Berdasarkan hasil wawancara

dengan beberapa karyawan PT Tridharma Kencana terdapat data yang menyatakan bahwa rendahnya tingkat kepuasan karyawan.

Berikut adalah data hasil wawancara dengan beberapa karyawan PT Tridharma Kencana mengenai keluhan-keluhan karyawan:

Tabel 1.1.

Hasil Wawancara pada Karyawan PT Tridharma Kencana mengenai Kepuasan Kerja.

No.	Nama Karyawan	Keluhan
1.	A	Saya merasa tidak puas dengan Gaji yang saya dapat.
2.	B	Saya merasa tidak puas dengan pekerjaan yang saya lakukan saat ini.
3.	C	Saya merasa tidak puas karena kurangnya kesempatan promosi di dalam perusahaan.
4.	D	Saya merasa tidak puas dengan kompensasi yang perusahaan berikan.
5.	E	Saya merasa kepuasan kerja saya menurun karena rekan-rekan kerja saya tidak bisa saling mendukung.

Sumber : Hasil Wawancara Pendahuluan dengan Karyawan PT Tridharma Kencana pada tanggal 10 Agustus 2021.

Berdasarkan tabel 1.1 dapat disimpulkan bahwa karyawan PT Tridharma Kencana memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah dengan data yang menjelaskan bahwa mereka tidak nyaman bekerja karena rekan kerja dalam team tidak dapat bekerja sama dengan baik, merasa tidak puas dengan pekerjaannya karena rekan kerja tidak saling mendukung dan sebagainya. Salah satu program yang mampu

meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah dengan memberikan kompensasi terhadap karyawan (Bintoro Dkk, 2013).

Menurut Bangun (2012:255) “Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya”. Karyawan menyumbangkan apa yang menurut mereka berharga baik tenaga maupun pengetahuan yang di miliki dan perusahaan memberikan kompensasi atas apa yang telah diberikan karyawan terhadap perusahaan. Pemberian kompensasi yang tepat sasaran dan sesuai harapan, akan mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dan produktif sehingga akan tercapai kepuasan kerja karyawan.

Kompensasi juga dapat dikatakan hal utama yang menimbulkan kepuasan kerja karyawan. Kompensasi yang diberikan merupakan salah satu fungsi dari manajemen sumber daya manusia untuk menarik dan memelihara serta dapat digunakan untuk mempertahankan karyawan. Menurut Rivai (2011:741) kompensasi finansial terdiri dari kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung. Kompensasi finansial langsung terdiri dari upah, gaji, dan insentif yang sesuai dengan beban pekerjaan, prestasi yang dilakukan karyawan dan dilakukan secara periodik berdasarkan ketepatan waktu. Kompensasi finansial tidak langsung terdiri dari semua pembayaran yang tidak mencakup dalam kompensasi finansial langsung meliputi liburan, berbagai macam asuransi, dan pemberian tunjangan hari raya.

Perusahaan juga harus memberikan kompensasi non finansial kepada karyawannya agar dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Setyaningrum dan Mukzam, 2018). Menurut Arisya, Dkk (2019) berdasarkan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Nilai yang diperoleh dari analisis jalur menunjukkan variabel kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja memiliki pengaruh positif. Kompensasi non finansial terdiri dari pekerjaan itu sendiri dan lingkungan kerja dimana seseorang tersebut bekerja. Kompensasi non finansial merupakan bentuk kompensasi yang diberikan kepada karyawan selain dalam bentuk uang. Kompensasi

yang diberikan sesuai dan memadai dengan aturan yang berlaku, maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan terhadap perusahaan.

Bintaro, Utami (2013) Dalam penelitiannya menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara variabel Kompensasi Finansial (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y1).

Penelitian ini dilakukan pada PT Tridharma Kencana untuk mengkaji sejauh mana pengaruh pemberian kompensasi yang telah diberikan oleh PT Tridharma Kencana terhadap kepuasan kerja para karyawannya. Pemberian kompensasi finansial dan kompensasi non finansial merupakan faktor yang sangat dibutuhkan oleh PT Tridharma Kencana untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Pemberian kompensasi yang tidak sesuai akan berdampak pada tidak tercapainya kepuasan kerja karyawan yang dapat menjadikan beban bagi perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan departemen produksi PT Tridharma Kencana, terdapat data yang menyatakan bahwa perusahaan belum bisa memberikan kompensasi yang diharapkan oleh karyawan, berikut adalah uraian hasil wawancara dengan karyawan PT Tridharma Kencana:

Tabel 1.2.

Hasil Wawancara pada Karyawan PT Tridharma Kencana mengenai Kompensasi.

No.	Nama Karyawan	Keluhan
1.	A	Sering terlambatnya dalam pemberian Gaji.
2.	B	Tidak adanya <i>reward</i> untuk karyawan yang berprestasi.
3.	C	Tidak adanya program proteksi.
4.	D	Tidak adanya peluang promosi.
5.	E	Kurangnya fasilitas dalam perusahaan.

Sumber: Hasil Wawancara Pendahuluan dengan Karyawan PT Tridharma Kencana pada tanggal 10 Agustus 2021.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka peneliti termotivasi untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Tridharma Kencana Departmen Produksi)”.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh kompensasi finansial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Tridharma Kencana?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi non finansial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Tridharma Kencana?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Tridharma Kencana.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi non finansial terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Tridharma Kencana.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sedikit banyak hasil yang bermanfaat, baik secara langsung maupun tidak langsung bagi berbagai pihak. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi PT Tridharma Kencana mengenai kompensasi dan kepuasan kerja karyawan dan untuk memberikan informasi tambahan berdasarkan data mengenai hal-hal yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

2. Bagi karyawan

Diharapkan penelitian ini dapat meningkatkan produktivitas karyawan serta memberikan dampak positif bagi karyawan mengenai informasi kepuasan kerja dan kompensasi untuk karyawan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat menjadi rujukan, sumber informasi dan bahan referensi penelitian selanjutnya agar bisa lebih dikembangkan dalam materi-materi yang lainnya untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.

Selain itu peneliti juga berharap agar peneliti ini dapat memberikan motivasi kepada peneliti lain agar dapat lebih baik dalam merancang desain pembelajaran dengan menggunakan dan mengembangkan pendekatan-pendekatan pembelajaran inovatif lainnya.

1.4 Ruang Lingkup dan Pembatasan Masalah

Berdasarkan pemaparan pada bagian sebelumnya maka ruang lingkup dan pembatasan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Permasalahan penelitian yang dibahas dibatasi pada pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial terhadap Kepuasan Kerja pada PT Tridharma Kencana.

Pembahasan difokuskan pada karyawan staff di PT Tridharma Kencana pada periode 2021-2022 yang memiliki tingkat kepuasan kerja karyawan yang rendah.

1.5 SISTEMATIKA PELAPORAN

Penulisan skripsi ini terbagi menjadi lima bab, dengan tujuan untuk memberikan gambaran secara garis besar mengenai isi skripsi secara keseluruhan, dan masing-masing bab dapat diuraikan sebagai berikut:

BAB I : Pendahuluan

Bab ini akan dikemukakan tentang latar belakang penelitian, pemasalahan, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika pelaporan.

BAB II : Tinjauan Pustaka

Bab ini menguraikan tinjauan pustaka sehubungan dengan masalah yang diteliti meliputi kompensasi finansial dan kompensasi non finansial, faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Indikator kompensasi, pengaruh terhadap kepuasan kerja. Pengertian kompensasi, faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, indikator kompensasi, pengaruh kepuasan terhadap kepuasan kerja. Pengertian kepuasan kerja, tujuan kepuasan kerja, indikator kepuasan kerja dan tinjauan terhadap penelitian terdahulu.

BAB III : Metode Penelitian

Dalam bab ini berisi populasi dan sampel penelitian, teknik pengambilan sampel, model penelitian, jenis dan sumber data, definisi dan pengukuran variabel kompensasi finansial (X_1), variabel kompensasi non finansial (X_2), dan kepuasan kerja (Y). Metode analisis data, dan pengujian hipotesis.

BAB IV : Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab ini menguraikan deskripsi data dari hasil penelitian yang terdiri dari: hasil penelitian, deskripsi data responden, deskripsi data variabel kompensasi, deskripsi data variabel budaya organisasi, deskripsi data variabel komitmen organisasional, dan deskripsi hasil analisis statistik serta pembahasan.

BAB V : Simpulan dan Saran

Bab ini berisi simpulan-simpulan berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, serta saran-saran yang diharapkan dapat diterima dan bermanfaat bagi perusahaan