

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Saat ini, karyawan ingin memenuhi keinginannya dalam hidup. Untuk memenuhi kebutuhannya tersebut, karyawan harus bekerja keras dalam memenuhi kepuasan, baik di dalam pekerjaan maupun untuk kehidupannya. Sunyoto (2013:210) mengatakan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan para pekerja dalam memandang pekerjaannya. Kebijakan ini di buat oleh PT Bagas Gemilang Satwika karena adanya kriteria karywan yang di butuhkan oleh perusahaan, dari data pembahasan diketahui bahwa perbedaan perhitungan yg ditetapkan oleh PT Bagas Gemilang Satwika dengan Pemerintah terletak pada kebijakan perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian standar perhitungan gaji karywan pada PT Bagas Gemilang Satwika tidak sesuai dengan Keputusan Gubernur Provinsi Jawa barat No.561/Kep.732-kesra/2021 tentang Penetapan Upah Minimum Kota (UMK) kota bekasi tahun 2021.

Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh penulis, permasalahan kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan PT Bagas Gemilang Satwika adalah adanya permasalahan terhadap penggajian pada pemberian gaji yang kurang sesuai dengan deskripsi pekerjaan yang mereka lakukan. Berdasarkan UMK Kota Bekasi, Gaji yang seharusnya diterima oleh karyawan adalah Rp4.800.000,00. Namun, karyawan hanya mendapatkan gaji di bawah dari UMK yang seharusnya. Tidak hanya itu, banyak juga yang saling memanfaatkan rekan kerjanya atau "tumpang tindih" dalam menyelesaikan pekerjaan yang seharusnya itu bukanlah pekerjaan bagi karyawan tersebut.

Tabel 1.1

Data Gaji Kepuasan Kerja Karyawan

Gaji PT Bagus Gemilang Satwika		Gaji UMK Kota Bekasi
Direktur	Rp7.000.000,00.	Rp4.800.000,00.
Karyawan	Rp4.000.000,00.	Rp4.800.000,00.

Sumber : PT Bagus Gemilang Satwika

Berdasarkan data diatas, peneliti mendapatkan permasalahan yaitu bahwa di PT Bagus Gemilang Satwika dalam penggajian karyawanya, dapat dilihat gaji karyawan sejumlah Rp4.000.000,00. Hal ini menunjukkan adanya ketidak sesuaian dengan ketentuan Pemerintah Kota Bekasi yang menetapkan upah minimum kota (UMK). Maka besaran gaji PT Bagus Gemilang Satwika masih dibawah standar upah minimum yang ditetapkan, dari data keuangan dan dilihat dari permasalahan kompensasi nonfinansil , seperti tidak adanya pelatihan , tidak adanya acara yang tidak terealisasi, sehingga bnyak karyawan yang mengundurkan diri dari perusahaan, padahal perusahaan menggaji karyawan dan direktur bisa dengan gaji tinggi tetapi kenapa ketika mau mengadakan acara tidak pernah terealisasi, sehingga perlu adanya evaluasi bersama semua karyawan yang ada di perusahaan. Maka besaran gaji karyawan PT Bagus Gemilang Satwika masih dibawah standar upah minimum yang ditetapkan. Gaji yang lebih tinggi dari UMK bisa memotivasi karyawan guna bekerja lebih giat dan royal pada perusahaan. Ada dua faktor variabel yang memengaruhi kepuasan karyawan dalam bekerja, yaitu kompensasi secara finansial dan nonfinansial.

Tabel 1.2

Data Kepuasan Kerja Karyawan

No	Kompensasi Finansial	Kompensasi nonfinansial
1	Gaji yang diberikan dibawah UMK.	Organisasi kerja yang tidak berjalan dengan baik.
2	Tidak ada tunjangan yang diberikan oleh perusahaan seperti tunjangan hari raya, bbjs	Tidak adanya pelatihan yang diberika oleh perusahaan.

	dan tunjangan lainnya.	
3	Kerja yang dilakukan oleh karyawan tidak sesuai dengan SOP kerja yang diberikan oleh perusahaan.	Banyak karyawan yang keluar karena tidak adanya acara-acara tertentu diluar jam kerja.

Sumber : HRD PT Bagas Gemilang Satwika

Berdasarkan data diatas, peneliti mendapatkan permasalahan yaitu bahwa di PT Bagas Gemilang Satwika dalam penggajian karyawanya belum sesuai dengan UMK sehingga banyak karyawan yang keluar dari perusahaan tersebut. Tidak adanya tunjangan yang didapat oleh karyawan seperti tunjangan hari raya, tunjangan kecelakaan kerja, bpjs dan lain-lain. Kerja yang tidak sesuai dengan SOP yang diberikan oleh perusahaan. Tidak hanya itu dalam hal kompensasi nonfinansial perusahaan juga ada permasalahan yang mengakibatkan karyawan banyak yang keluar dan komplain kepada atasannya. Sehingga perlu adanya evaluasi dan rapat kerja untuk mencari solusi bagaimana merubah tataan organisasi kerja didalam perusahaan tersebut.

Kompensasi finansial menjadi salah satu kendala para karyawan.. Hal ini senada dengan yang terjadi di PT Bagas Gemilang Satwika. Berdasarkan hasil observasi di PT Bagas Gemilang Satwika, karyawan merasa bahwa gaji yang diperoleh tidak sebanding dengan yang telah dikerjakan. Berdasarkan UMK Kota Bekasi, Gaji yang seharusnya diterima oleh karyawan yaitu UMK Kota Bekasi. Namun, karyawan hanya mendapatkan gaji dibawah dari UMK yang seharusnya. Jadi, pihak perusahaan harus mengkaji ulang mengenai gaji yang diberikan kepada karyawan agar karyawan mendapatkan kepuasan mereka secara finansial dalam bekerja. Hasibuan (2016:121) menjelaskan bahwa tujuan kompensasi ini adalah untuk meningkatkan kepuasan kerja. Karena dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi seluruh kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya, sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya. Berdasarkan penelitian yang dilakukan

oleh Santoso (2015), kompensasi finansial (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Akor Global.

Menurut Dessler (2015:475) yang diterjemahkan oleh Angelica, pemberi kerja acap kali melengkapi kompensasi finansial dengan berbagai penghargaan nonfinansial dan berbasis pengakuan. Istilah program pengakuan biasanya merujuk pada program formal, seperti program karyawan bulanan. Program pengakuan sosial merujuk pada pertukaran informal atasan dengan karyawan seperti pujian, dukungan, atau ungkapan penghargaan untuk pekerjaan yang telah dilakukan dengan baik.

Selain faktor kompensasi finansial juga terdapat kompensasi non finansial yaitu Menurut Mondy (2008:5) kompensasi non finansial adalah kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan atau fisik tempat orang tersebut bekerja. Selanjutnya kompensasi non finansial dibagi menjadi dua macam yaitu yang berhubungan dengan pekerjaan dan yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Yang berhubungan dengan pekerjaan misalnya saja kebijakan perusahaan yang sehat, pekerjaan yang sesuai, menarik dan menantang, peluang untuk dipromosikan, pemberian jabatan sebagai symbol status, sedangkan untuk kompensasi nonfinansial yang berhubungan dengan lingkungan kerja seperti ditempatkan dilingkungan kerja yang kondusif, lingkungan kerja yang sehat, aman dan nyaman.

Berdasarkan observasi penulis, karyawan PT Bagas Gemilang Satwika merasa gaji yang diberikan tidak sesuai dengan UMR Bekasi yaitu Rp4.800.000. karyawan merasa setiap bulannya gajinya selalu dipotong oleh perusahaan. Tidak hanya itu, tunjangan-tunjangan tidak diberikan oleh perusahaan sehingga banyak karyawan yang keluar dari perusahaan. Dalam bekerja banyak karyawan disana yang tidak bekerja atau tidak ada kegiatan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rachmandika, Musadieg, dan Mayowan (2016), kompensasi nonfinansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Semen Indonesia (Persero) Tbk.

Berdasarkan uraian permasalahan di atas, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian mengenai “Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Nonfinansial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Bagas Gemilang Satwika”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, rumusan masalah yang diambil antara lain :

- 1 Apakah kompensasi finansial berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan?
- 2 Apakah kompensasi nonfinansial berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan?
- 3 Apakah kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian, tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui besarnya pengaruh kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan PT Bagas Gemilang Satwika.
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh kompensasi nonfinansial terhadap kepuasan kerja karyawan PT Bagas Gemilang Satwika.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara simultan kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial terhadap kepuasan kerja karyawan PT Bagas Gemilang Satwika.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan untuk mengetahui pelaksanaan program kompensasi dengan cara

meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT Bagas Gemilang Satwika, Bekasi.

2. Bagi dunia akademik

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan referensi ataupun sebagai data pembanding sesuai dengan bidang yang diteliti, memberikan sumbangan pemikiran, menambah wawasan pengetahuan serta memberikan bukti empiris dari penelitian-penelitian sebelumnya mengenai pengaruh kompensasi finansial dan nonfinansial terhadap kepuasan kerja karyawan PT Bagas Gemilang Satwika, Bekasi.

1.4 Ruang Lingkup atau Pembatasan Masalah

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

1. Permasalahan penelitian yang dibahas dibatasi pada pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Unit analisis difokuskan pada karyawan PT Bagas Gemilang Satwika sebagai objek penelitian yang berjumlah 50 karyawan.
3. Pembahasan difokuskan pada kebijakan kompensasi yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan PT Bagas Gemilang Satwika.

1.5 Sistematika Pelaporan

Untuk mempermudah pembahasan skripsi ini penulis melakukan penelitian secara sistematis sehingga dapat diperoleh gambaran secara garis besar. Sistematika pelaporan disusun sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan latar belakang penelitian, tujuan dan manfaat penelitian, ruang lingkup atau pembatasan masalah, dan sistematika pelaporan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini menjelaskan pengertian teori-teori yang mendasari dan berkaitan dengan pembahasan dalam penelitian ini, yang digunakan sebagai pedoman dalam menganalisis masalah. Teori-teori yang digunakan berasal dari literatur-literatur yang ada dalam perkuliahan ataupun sumber lain.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini diuraikan mengenai jenis penelitian, variabel dalam penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, serta metode analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini dibahas mengenai deskripsi objek penelitian, profil responden, deskripsi persepsi karyawan terhadap kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial serta pengaruhnya terhadap kepuasan kerja. Selain itu, bab ini juga menguraikan pembahasan terhadap hasil penelitian.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

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