

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam sebuah perusahaan atau organisasi memiliki sebuah tujuan yang akan mereka capai, agar tercapainya tujuan organisasi tersebut tidak ditentukan oleh banyaknya modal, atau penggunaan bahan yang berkualitas tinggi tetapi keberhasilan dari organisasi terdapat pada sumber daya manusia yang mengelola organisasi, dan melakukan tindakan atau melaksanakan rencana yang dibuat oleh perusahaan dalam semua kegiatan perusahaan. Maka dari itu perusahaan harus memiliki SDM yang mempunyai sebuah kemampuan yang baik dan berkualitas tinggi agar karyawan dapat memberikan hasil kinerja yang efisien dan efektif.

Memiliki SDM yang memiliki kualitas yang baik merupakan harapan bagi setiap perusahaan, jika perusahaan ingin memiliki SDM yang baik maka perusahaan perlu memperhatikan kualitas dari keamanan, kenyamanan dan kesejahteraan terhadap karyawan yang dimiliki oleh perusahaan tersebut. Hal tersebut yang menjadikan hal yang terpenting pada perusahaan agar karyawan yang dimiliki oleh perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan kompetitor, pada jaman era globalisasi seperti ini perusahaan akan dihadapi dengan persaingan yang semakin ketat dan sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan siap dalam perubahan yang akan datang. Untuk membentuk karyawan yang berkualitas, perusahaan harus menciptakan gaji yang sesuai dengan kerja karyawan dan adanya perkembangan karir yang adil didalam perusahaan tersebut untuk karyawannya.

Kepuasan kerja merupakan salah satu hal yang diperhatikan oleh perusahaan, perusahaan dapat tumbuh dan berkembang jika kepuasan kerja karyawan dapat terpenuhi oleh perusahaan. Menurut Priansa (2014) kepuasan kerja merupakan perasaan setia pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan apakah senang atau tidak senang, suka atau tidak suka sebagai hasil dari interaksi

pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, dan juga sebagai hasil dari penilaian pegawai terhadap pekerjaannya. Perasaan pegawai juga mencerminkan sikap dan perilakunya dalam bekerja.

Kepuasan kerja sangat berpengaruh pada kinerja diberbagai kalangan dalam organisasi tersebut, karena setiap orang yang bekerja dalam perusahaan mengharapkan kepuasan kerja dari tempat mereka bekerja yang mempengaruhi produktivitas dari karyawan itu sendiri yang sangat diharapkan manajer. Kualitas kerja yang baik dari para karyawan tidak terjadi begitu saja, para karyawan membutuhkan berbagai dorongan untuk mendapatkan hasil yang maksimal. Kinerja karyawan akan maksimal bila kepuasan kerja mereka terpenuhi.

Menurut Adelia & Mujiati (2016) kepuasan kerja memiliki tiga aspek penting yaitu; fungsi nilai, persepsi karyawan, dan memiliki perbedaan dengan yang harusnya mereka peroleh. Selain itu manajer juga harus memahami bagaimana menciptakan kepuasan kerja pada karyawannya dan menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan dari perusahaan dengan memiliki pikiran, perasaan, dan keinginan untuk mempengaruhi sikapnya terhadap pekerjaan itu sendiri. Dari sikap yang manajer lakukan tersebut akan menentukan prestasi kerja, dedikasi yang tinggi, kecintaan mereka terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya, dan memberikan promosi terhadap karyawan secara adil dan merata sikap dari manajer tersebut dapat memberikan contoh oleh karyawan lain atau bawahan agar mendapatkan kepuasan kerja yang diinginkan oleh karyawan.

Menurut Davis dan As'ad kepuasan kerja berhubungan dengan variable-variabel seperti tingginya keluar masuk pegawai (*turnover*), tingkat absensi, tingkat pekerjaan ukuran organisasi perusahaan, menurunnya produktivitas kerja atau prestasi kerja dari karyawan (Hatta et al., 2017). Selain itu Menurut Darma & Supriyanto (2017) Kepuasan kerja yang didapatkan oleh karyawan dipacu dengan pemberian berupa kompensasi yang dibayarkan oleh perusahaan termasuk gaji, tunjangan, dan fasilitas kerja lainnya untuk kesejahteraan para karyawan dan tidak boleh diabaikan oleh perusahaan.

Karyawan akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek-aspek kebutuhan dirinya terpenuhi, jika aspek-aspek tersebut belum terpenuhi maka mereka tidak akan merasakan kepuasan kerja. Masalah mengenai ketidakpuasan kerja karyawan yang disebabkan oleh beberapa faktor kompensasi dan perkembangan karir dapat terjadi di berbagai perusahaan, hal ini termasuk pada karyawan PT Y. PT Y adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang karoseri. Perusahaan ini didirikan pada bulan September 2016 sebagai suatu badan usaha yang bergerak dibidang pembuatan *ambulance*, *wingbox*, *truk crane*, mobil *sky lift*.

Menurut Hasibuan (2013) bahwa Indikator dari kepuasan kerja dapat diukur dengan tingkat kedisiplinan karyawan, tingkat kedisiplinan karyawan dapat dilihat dari tingkat absensi kehadiran karyawan. Kedisiplinan pada karyawan sangat penting bagi perusahaan karena dengan jumlah rata-rata ketidakhadiran tersebut membuat hambatnya pencapaian target perusahaan hingga berdampak kerugian terhadap perusahaan tersebut yang mengganggu jalannya produksi dan pelayanan terhadap *customer* perusahaan tersebut. Berikut data absensi pada karyawan PT. Y;

Table 1. 1 Absensi Karyawan PT Y Bulan Februari 2020 – Januari 2021

Bulan	Total Karyawan (N1)	Jumlah Absensi (N2)	Hari Kerja (N3)	Persentase $\frac{N2}{(N1 \cdot N3)} \cdot 100\%$
Februari 2020	57	40	25	2.8%
Maret 2020	57	36	25	2.5%
April 2020	57	38	25	2.7%
Mei 2020	57	47	22	3.8%
Juni 2020	57	32	25	2.2%
Juli 2020	57	42	26	2.8%

Agustus 2020	57	31	24	2.3 %
September 2020	57	34	26	2.3%
Oktober 2020	57	36	26	2.4%
November 2020	57	38	25	2.7 %
Desember 2020	57	34	26	2.3%
Januari 2021	57	39	25	2.7%

Sumber: Data diolah oleh peneliti 2021

Flippo (2001) menyatakan bahwa absensi yang memiliki nilai 0% - 2% dinyatakan baik, sedangkan 3% - 10% dinyatakan tinggi, dan diatas 10% dinyatakan tidak wajar karena nilai tersebut terlalu tinggi. Pada tabel diatas merupakan total dari absensi karyawan yang tidak hadir pada bulan Februari 2020 hingga Januari 2021 Pada PT.Y. Data tersebut cenderung memiliki masalah ketidakpuasan kerja karyawan pada PT Y.

Berdasarkan tabel diatas dalam satu bulan persentase diatas mengalami naik turun dan berjumlah rata-rata diatas lebih dari sama dengan 2% maka tingkat ketidakhadiran pada PT. Y dinyatakan tinggi. Pada bulan mei 2021 memiliki tingkat persen tertinggi sebesar 3.8% hal tersebut terjadi karena perusahaan memeberikan cuti hari raya idul fitri dan banyak dari karyawan tidak masuk setelah pemberian cuti tersebut dengan alasan pulang kampung. Tabel diatas juga dapat menjadi tolak ukur dalam kepuasan kerja dengan menunjukan semakin tingginya tingkat ketidakhadiran karyawan maka semakin rendah tingkat kepuasan kerja karyawan.

Menurut Sinaga (2019) salah satu faktor yang memepengaruhi kepuasan kerja dari seseorang karyawan ketika mereka mandapatkan keberhasilan dalam perkembanagan katit yang diikuti dengan kompensasi yang adil dan layak. Selain itu menurut Hariandja mengemukakan beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu gaji, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, promosi, dan atasan (Astrika, 2017) :

Dari faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dan dari teori yang dikemukakan diatas maka peneliti menentukan dua faktor yang akan diteliti yaitu kompensasi atau gaji, dan pengembangan karir atau promosi. Peneliti menentukan faktor tersebut berdasarkan data yang didapatkan dari perusahaan dan peneliti memilih data yang mengalami masalah pada PT Y, selain itu peneliti juga melihat dari sisi kepentingan karyawan untuk sekarang atau masa yang akan mendatang.

Hal tersebut didukung oleh Dessler mengatakan bahwa kompensasi adalah gaji atau ganjaran kepada pegawai atas kerja mereka dari perusahaan atas jasa yang sudah diberikan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan (Wasposito et al., 2017). Kompensasi yang diberikan kepada karyawan umumnya berupa finansial langsung seperti gaji, upah, bonus, dan insentif. Selain itu karyawan diberikan kompensasi berupa non-finansial berupa asuransi tenaga kerja maupun kesehatan, serta jaminan dihari tua (Kusumah, 2016).

Dengan adanya pandemi *covid-19* membuat perekonomian Indonesia menurun bahkan pada kuartal II tahun 2020 Indonesia mengalami pertumbuhan - 5,32% (Liputan6, 2020). Dari pertumbuhan ekonomi Indonesia yang minus maka akan berdampak keseluruh sektor usaha, tak terkecuali berdampak juga terhadap sektor usaha karoseri yang mengalami penurunan penjualan karena produk yang dijual atau diproduksi oleh PT Y seperti mobil box atau mobil *wingbox* yang diperuntukan untuk pengiriman barang.

Hal ini berdampak terhadap pemberian kompensasi terhadap karyawan PT Y yang mengalami sedikit penurunan. Berikut kompensasi yang diberikan oleh perusahaan pada saat pandemi *covid-19* terhadap karyawan sebesar:

Table 1. 2 Tingkatan Gaji Karyawan Pada PT Y

NO	JABATAN	GAJI
1	Pengawas	Rp 4.500.000,00
2	Admin	Rp 4.500.000,00

NO	JABATAN	GAJI
3	Pemasaran	Rp 5.000.000,00
4	Perpajakan	Rp 4.000.000,00
5	Keuangan	Rp 4.500.000,00
6	Pergudangan	Rp 4.200.000,00
7	Pembelian	Rp 4.500.000,00
8	<i>Security</i>	Rp 4.000.000,00
9	Produksi	Rp 3.500.000,00 – Rp 4.000.000,00

Sumber: Data diolah oleh peneliti 2021

Data diatas adalah gaji yang diterima oleh karyawan pada PT.Y, gaji yang diterima oleh karyawan masih dibawah UMR yang berlaku pada Kota Bekasi sedangkan UMR Kota Bekasi pada tahun 2020 sebesar Rp 4.589.708 sedangkan pada tahun 2021 UMK Kota Bekasi Rp 4.782.395, dari data tersebut dapat dikatakan bahwa gaji yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan belum sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Selain gaji yang masih dibawah UMR Jawa Barat pada tahun 2020 / UMK Kota Bekasi tahun 2021 karyawan juga tidak mendapatkan insentif dari perusahaan.

Selanjutnya perkembangan karir menurut Robbins adanya peningkatan-peningkatan status dari karyawan didalam suatu perusahaan pada jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi atau perusahaan yang bersangkutan (Sholikhah et al., 2020). Penelitian lainnya menurut Siagian indikator pengembangan karir adalah adil dalam berkarir, kepedulian para atasan, informasi tentang berbagai peluang promosi, minat untuk dipromosikan, dan tingkat kepuasan kerja (Aritonang et al., 2019). Dengan adanya perkembangan karir yang diterima oleh karyawan, maka kepuasan karyawan juga akan mengalami peningkatan dan akan berpengaruh terhadap produktivitas dari karyawan tersebut.

Pengembangan karir yang diduga menjadi salah satu yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dimana setiap orang atau karyawan yang berada pada suatu organisasi atau perusahaan pasti berharap untuk mendapatkan pekerjaan yang tetap dan mendapatkan perkembangan karir berupa naiknya jabatan sesuai dengan keahlian dan kemampuan yang mereka miliki. Selain itu pengembangan karir sangat diperlukan oleh karyawan karena perkembangan karir adalah salah satu kebutuhan yang harus dikembangkan dalam diri seseorang karyawan sehingga menjadi motivasi untuk mendapat kepuasan kerja yang diinginkan oleh karyawan tersebut. Ketidakjelasan perkembangan karir pada suatu perusahaan akan menimbulkan suatu perilaku yang negatif dan berdampak terhadap perusahaan.

Pengembangan karir merupakan faktor yang harus diperhatikan lebih dan dikelola dengan sangat baik oleh perusahaan, dengan diperhatikan dan pengelolaan yang baik maka akan berdampak positif terhadap perusahaan karena meningkatnya kepuasan karyawan serta meningkatnya keahlian dan kemampuan dari karyawan tersebut. Perusahaan PT. Y memiliki data terkait pengembangan karir yang telah dicapai karyawan dimana penilaian didasarkan pada aspek pendidikan dan pengalaman kerja;

Table 1. 3 Promosi, Mutasi, dan Rotasi pada Karyawan PT. Y

Bulan	Total Karyawan		
	Promosi	Mutasi	Rotasi
Februari 2020	0	0	0
Maret 2020	0	0	0
April 2020	0	0	0
Mei 2020	1	0	0
Juni 2020	0	0	1

Bulan	Total Karyawan		
	Promosi	Mutasi	Rotasi
Juli 2020	0	0	0
Agustus 2020	0	0	0
September 2020	1	1	0
Oktober 2020	0	0	0
November 2020	0	0	0
Desember 2020	0	0	2
Januari 2021	0	0	1
Jumlah	2	1	4

Sumber: Data diolah oleh peneliti 2021

Berdasarkan hasil pengamatan pada table diatas. Pada PT Y perkembangan karir terhadap karyawan sangat sedikit untuk mendapatkan perkembangan karir seperti promosi, mutasi, dan rotasi dengan jumlah kurang dari lima karyawan. Pada promosi yang ada pada PT Y hanya terdapat dua promosi saja sedangkan jabatan yang dapat di promosikan sebanyak Sembilan jabatan, untu rotasi hanya terdapa satu karyawan yang mengalami rotasi, dan sedangkan untuk mutasi pada PT Y paling banyak diantara promosi dan rotasi yaitu sebanyak empat karyawan. Dengan jumlah karyawan yang mendapatkan perkembangan karir yang sangat sedikit karena pimpinan pada karyawan tersebut mempunyai syarat yang menjadi dasar untuk pengembangan karir bagi seorang karyawannya meliputi pendidikan dan pengalaman yang dimiliki oleh karyawan. Pendidikan yang dimiliki oleh PT. Y sebagai berikut;

Table 1. 4 Pendidikan Karyawan Pada PT Y

Tingkat Pendidikan	Jumlah
SMP	22
SMA/SMK	31
Diploma (D3)	3
Sarjana (S1)	1

Sumber: Data diolah oleh peneliti 2021

Tingkat pendidikan yang dimiliki oleh PT. Y didominasi oleh lulusan tingkat SMA/SMK sebanyak 31 orang, dan yang paling sedikit lulusan karyawan pada PT.Y yaitu sarjana. Sedangkan pengalaman kerja karyawan sebelum bekerja pada PT Y dapat dilihat pada table berikut:

Table 1. 5 Data Karyawan Berpengalaman

Data Karyawan	Jumlah Karyawan	Persentase
Karyawan Berpengalaman	33 orang	58%
Karyawan Tidak Berpengalaman	24 orang	42%

Sumber: Data diolah oleh peneliti 2021

Pada tabel diatas terdapat data karyawan yang memiliki pengalaman kerja dan karyawan yang tidak memiliki pengalaman kerja, pengalaman yang dimiliki oleh karyawan tersebut dilihat dari lamanya karyawan tersebut bekerja dalam bidang yang mereka kerjakan dengan jangka waktu diatas lima tahun dapat dikatakan jika karyawan tersebut sudah mempunyai pengalaman bekerja. Karyawan yang sudah berpengalaman lebih banyak dibandingkan dengan karyawan yang tidak berpengalaman yaitu memiliki presentase sebesar 58%. Karyawan PT. Y yang memiliki pengalaman bekerja sulit akan mendapatkan perkembangan karir jika pendidikan yang mereka miliki tidak tinggi, karena salah

satu syarat dalam perkembangan karir karyawan PT. Y adalah pendidikan. Pimpinan pada PT. Y lebih mengutamakan promosi jabatan kepada karyawan yang memiliki pendidikan yang tinggi dan mempunyai pengalaman dalam bidang yang dikerjakan oleh karyawan tersebut.

Berdasarkan gambaran tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Y”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana deskripsi tentang kompensasi, pengembangan karir dan kepuasan kerja pada PT. Y?
2. Apakah terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Y?
3. Apakah terdapat pengaruh antara pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pada PT. Y?
4. Apakah terdapat pengaruh antara kompensasi dan perkembangan karir terhadap kepuasan kerja pada PT. Y?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang untuk mengetahui dan menganalisis, maka penulis merumuskan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini:

1. Untuk mengetahui deskripsi dari kompensasi, pengembangan karir dan kepuasan kerja pada PT. Y
2. Untuk mengetahui kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Y.
3. Untuk mengetahui pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja PT. Y.

4. Untuk mengetahui kompensasi dan perkembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Y.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis

Terhadap hasil dari penelitian ini, diharapkan memberikan sumbangsih berupa pengetahuan, pengalaman dan pembelajaran terhadap penelitian pada manajemen sumber daya manusia secara rill khususnya dalam variabel kompensasi, dan perkembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Bagi PT. Y

Terhadap hasil dari penelitian ini, semoga memberikan informasi dan solusi dari adanya permasalahan yang muncul pada sumber daya manusia terkhusus masalah pada kompensasi, dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan.

3. Pengembangan Ilmu dan Pengetahuan

Terhadap hasil dari penelitian ini, agar memberi informasi kepada masyarakat umum mengenai masalah yang muncul dalam sumber daya manusia khususnya kompensasi, dan perkembangan karir terhadap kepuasan karyawan, serta dapat menjadi referensi tambahan bagi peneliti lain yang akan meneliti tentang hal serupa.

4. Bagi akademisi

Terhadap hasil dari penelitian ini, penulis berharap dapat menjadi referensi dalam pembelajaran yang baik dan dapat memberikan pengetahuan tambahan untuk mahasiswa khususnya dengan Program Studi Manajemen dengan Konsentrasi SDM (Sumber Daya Manusia).