

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dalam organisasi yang sangat penting, dimana maju mundurnya sebuah organisasi tergantung pada peran yang ada didalamnya. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode, dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimal. Untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal, sumber daya manusia harus dikelola dan di *manage* dengan sebaik mungkin, sehingga sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan merasa nyaman dalam menjalankan tugasnya dan mendapatkan hasil yang maksimal.

Dunia bisnis sekarang dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa factor, antara lain : *money, machine, method, material and man*.

Sumber daya manusia berupa karyawan yang dimiliki oleh sebuah perusahaan adalah salah satu faktor penting bagi perusahaan dalam usaha untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Untuk dapat meraih prestasi sesuai dengan cita-cita dan harapan perusahaan maka seorang pemimpin

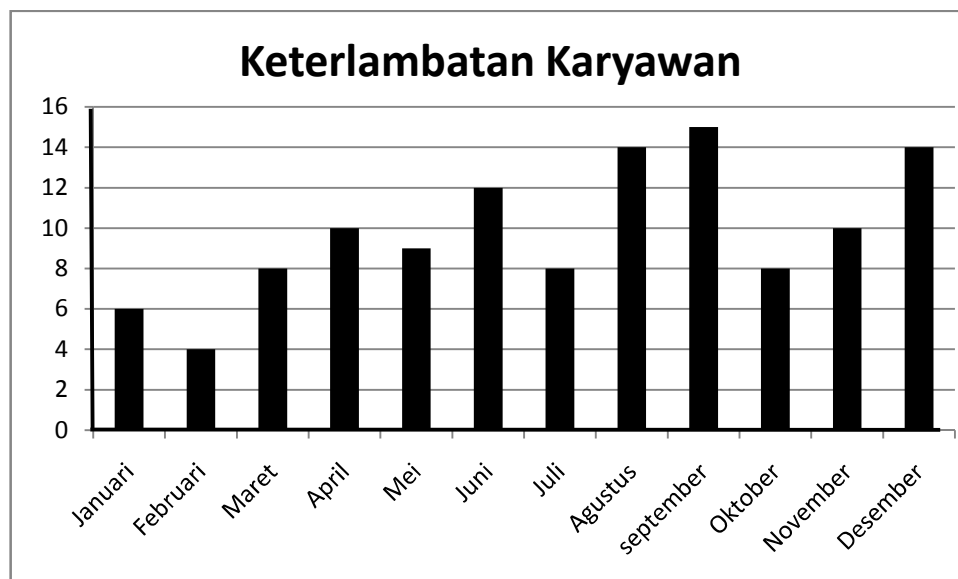
dituntut untuk memiliki sebuah kebijakan maupun program yang ditujukan kepada para karyawannya agar setiap individu karyawan mendapatkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi sehingga dapat berkontribusi secara optimal kepada perusahaan.

Langkah yang diambil oleh pemimpin perusahaan diantaranya adalah pemberian kompensasi pada setiap peningkatan prestasi yang telah diberikan oleh karyawan kepada perusahaan. Harapannya, hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja dan menumbuhkan semangat kerja pada diri karyawan tersebut. Selain faktor pemberian kompensasi, factor lain yang dapat meningkatkan kepuasan kerja dan menumbuhkan semangat kerja pada karyawan adalah faktor motivasi kerja. Karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara maksimal antara lain ditentukan oleh motivasi yang mendorong karyawan itu bekerja dengan tekun, serta disiplin yang akan memberikan kepuasan kerja tersendiri bagi karyawan salah satunya untuk selalu hadir di kantor sehinggal dapat tercapai tujuan perusahaan yang dapat menciptakan suasana kondusif terhadap lingkungan kerja tersebut.

Salah satu perusahaan yang memiliki kepuasan kerja yang rendah adalah PT Martina Berto Tbk yang terletak di Jalan Pulokambing II no.1, Kawasan Industri Pulogadung, Jakarta Timur yang merupakan manufaktur, perusahaan pemasaran, serta penelitian dan pengembangan yang ada di Martha Tilaar Group. Perusahaan ini terdiri dari beberapa divisi dalam satunya *warehouse*. Pra riset dilakukan dengan wawancara kepada karyawan perusahaan bagian *warehouse*.

Dari hasil data pra riset diduga memiliki kepuasan kerja yang rendah, dilihat dari sebagian besar karyawan bagian *warehouse* yang cenderung datang terlambat dan tidak hadir dengan alasan yang tidak jelas. Data terkait kepuasan kerja yang rendah dapat dilihat pada gambar I.1 dibawah ini :

Gambar I.1
Data keterlambatan Karyawan Bagian *Warehouse* di PT Martina Berto tbk
Tahun 2016



Sumber : Data diolah peneliti, 2017

Gambar diatas merupakan data keterlambatan dari 68 karyawan bagian *warehouse*. Dapat dilihat jika setiap bulan terjadi peningkatan jumlah karyawan yang terlambat. Pada bulan Januari total karyawan yang terlambat sebanyak 6 orang karyawan. Pada bulan Februari yaitu sebanyak 4 karyawan. Pada bulan Maret sebanyak 8 karyawan. Pada bulan April sebanyak 10 karyawan. Pada bulan Mei sebanyak 9 karyawan. Pada bulan Juni yaitu sebanyak 12 karyawan. Pada bulan Juli sebanyak 12 karyawan. Pada bulan Agustus sebanyak 8 karyawan. Pada bulan September sebanyak 15 karyawan. Pada bulan Oktober sebanyak 8

karyawan. Pada bulan November sebanyak 10 karyawan dan pada bulan Desember sebanyak 14 karyawan.

Banyaknya karyawan yang datang terlambat mengindikasikan bahwa karyawan tersebut merasa tidak puas terhadap pekerjaannya. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis, dan selanjutnya akan berakibat frustrasi, semangat kerja rendah, cepat lelah dan bosan, emosi tidak stabil, melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang harus dilakukan dan sebagainya. Sedangkan karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja berkinerja lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja.

Selain data keterlambatan diatas, peneliti mendapatkan data yang terkait tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu motivasi, kompensasi, lingkungan kerja dan fasilitas yang ada pada PT Martina Berto Tbk.

Lingkungan kerja dalam perusahaan merupakan sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Kondisi lingkungan yang kurang memadai akan membuat karyawan kurang berkonsentrasi.

Masalah lingkungan kerja yang ada pada PT Martina Berto Tbk adalah kurangnya sirkulasi udara. Bagi karyawan pasti membutuhkan tempat kerja yang nyaman, namun pada PT Martina Berto Tbk memiliki lingkungan kerja yang kurang nyaman karena minimnya ventilasi sehingga aroma bahan-bahan kimia tercium ke seluruh ruangan. Hal tersebut menyebabkan karyawan tidak fokus dalam bekerja.

Fasilitas merupakan segala sesuatu yang sudah disediakan perusahaan kepada karyawan untuk mempermudah pekerjaannya. Sebaiknya perusahaan menyediakan fasilitas-fasilitas yang menunjang pekerjaan karyawannya guna mencapai tujuan perusahaan. Pada PT Martina Berto Tbk terdapat kekurangan fasilitas, seperti kurangnya meja kerja karyawan. Karyawan sangat mengeluh karena kurangnya meja yang ada karena membuat karyawan tidak nyaman dan menyebabkan karyawan tidak mempunyai motivasi dan mempengaruhi kepuasan kerjanya.

Motivasi merupakan suatu kondisi atau perbuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan secara maksimal untuk menghasilkan keinginan ataupun tujuan yang ingin dicapai. Seorang karyawan yang termotivasi akan bersifat energik dan bersemangat, dan sebaliknya seorang karyawan dengan motivasi yang rendah akan sering menampilkan rasa tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaan yang menyebabkan kinerja mereka menjadi buruk dan tujuan perusahaan tidak akan tercapai.

Masalah motivasi yang ada pada PT Martina Berto Tbk adalah karena sering kali tidak mendapatkan reward yang diberikan kepada karyawannya. Dengan tidak adanya reward menyebabkan hilangnya semangat untuk bekerja dan menyebabkan kurangnya kepuasan karyawan.

Faktor lain yang juga menjadi penyebab ketidakpuasan kerja karyawan bagian *warehouse* PT Martina Berto Tbk adalah mengenai kompensasi. Kompensasi merupakan seluruh pemberian balas jasa yang diberikan kepada karyawan baik berupa financial dan non financial. Masalah yang ada pada PT

Martina Berto Tbk adalah tidak adanya kenaikan gaji karyawan, dan asuransi yang tidak menunjang kerja karyawannya.

Berdasarkan permasalahan tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang **Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Martina Berto Tbk.**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka dapat diketahuibahwa rendahnya kepuasan kerja karyawa PT Martina Berto dapat dipengaruhi oleh beberapa hal sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja yang kurang efektif.
2. Fasilitas kerja yang kurang memadai.
3. Rendahnya tingkat disiplin karyawan.
4. Rendahnya motivasi kerja karyawan.
5. Rendahnya kompensasi materi dan non materi karyawan

C. Pembatasan Masalah

Dari identifikasi masalah yang telah dipaparkan diatas, dapat diketahui bahwa masalah kepuasan kerja karyawan demikian luas. Mengingat keterbatasan peneliti dari berbagai segi waktu, tenaga dan biaya, maka penelitian ini dibatasi hanya pada masalah pengaruh antara motivasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Martina Berto Tbk.

D. Perumusan Masalah

Dari pembatasan masalah diatas, maka permasalahan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah motivasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Martina Berto Tbk?
2. Apakah kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Martina Berto Tbk?
3. Apakah motivasi dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Martina Berto Tbk?

E. Kegunaan Penelitian

1. Bagi Peneliti

Sebagai bahan masukan untuk menambah wawasan dan pengetahuan yang mendalam mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan karyawan PT Martina Berto.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi atau masukan tambahan bagi perusahaan dalam menyikapi masalah tenaga kerja yang mencakup kepuasan kerja pada perusahaannya.

3. Bagi Fakultas Ekonomi UNJ

Sebagai bahan referensi dalam meningkatkan proses belajar mengajar yang dapat menambah bahan diskusi mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Martina Berto bagi kalangan civitas akademika, khususnya Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran.

4. Bagi Pembaca

Sebagai sumber untuk menambah wawasan pembaca mengenai pentingnya meningkatkan kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja.