

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dewasa ini, keadaan perekonomian dunia semakin berkembang dan dinamis. Oleh karena itu setiap perusahaan dituntut untuk beroperasi secara efektif dan efisien agar dapat tetap bertahan menghadapi persaingan pasar yang semakin ketat. Banyak cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan salah satunya dengan menggunakan semua asset yang dimiliki oleh perusahaan secara maksimal.

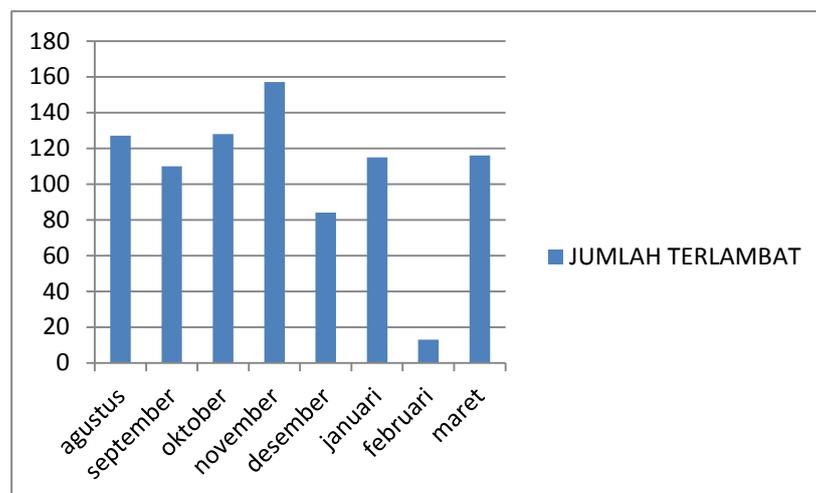
Salah satu aset yang dimiliki sebuah perusahaan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia sendiri adalah suatu aset yang sangat penting dan potensial. Karena sumber daya manusia merupakan penggerak dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan. Dimana keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusianya.

Sumber daya manusia dalam perusahaan yang biasa disebut sebagai karyawan harus dimanfaatkan secara optimal. Dalam rangka mendorong terciptanya karyawan yang optimal, kepuasan kerja karyawan adalah salah satu hal yang harus diperhatikan. Ketika seorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya.

Kepuasan kerja adalah salah satu persoalan yang harus diperhatikan oleh perusahaan maupun instansi pemerintah, begitu juga dengan perusahaan PT. Maxindo International Nusantara Indah. PT. Maxindo International Nusantara Indah adalah anak perusahaan Nusantara Group yang bergerak di bidang otomotif. PT. Maxindo International Nusantara Indah memiliki karyawan yang berjumlah 72 orang yang terdiri dari beberapa divisi. Peneliti akan melakukan observasi dan wawancara kepada seluruh karyawan PT. Maxindo International Nusantara Indah.

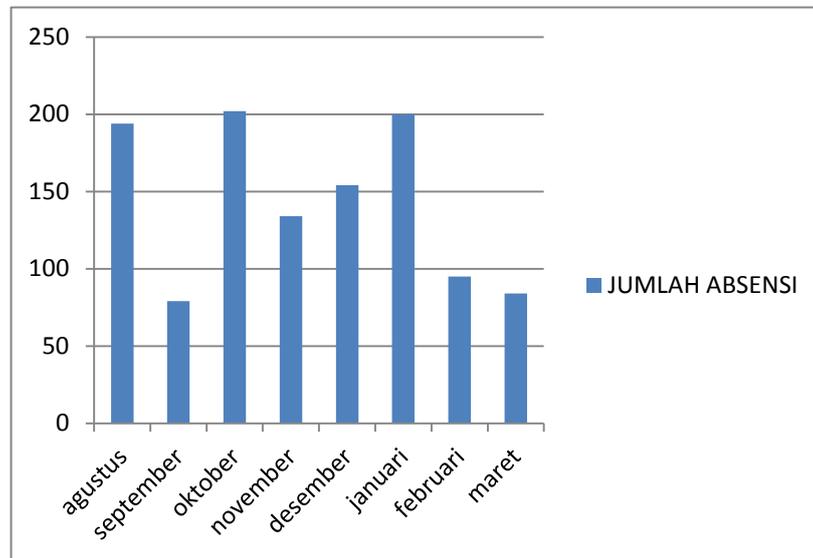
Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti dengan PT. Maxindo International Nusantara Indah selama peneliti melakukan magang pada bulan April 2016, peneliti mendapatkan data sekunder dari HRGA PT. Maxindo International Nusantara Indah yaitu Mas Af Dhanny sebagai berikut :

Tabel 1.1
Data Keterlambatan Karyawan



Sumber : Data Diolah oleh Peneliti, 2016

Tabel 1.2
Data Absensi Karyawan



Sumber : Data Diolah oleh Peneliti, 2016

Berdasarkan gambar diatas, dapat dilihat bahwa tingkat keterlambatan dan ketidakhadiran karyawan PT. Maxindo International Nusantara Indah mengalami fluktuatif selama 8 bulan terhitung sejak bulan Agustus 2015 – Maret 2016. Terjadinya ketidakhadiran karyawan disebabkan oleh beberapa hal, antara lain karena sakit, izin, cuti dan mangkir. Tingkat keterlambatan karyawan dan absensi karyawan yang fluktuatif dapat diindikasikan sebagai bentuk dari rendahnya kepuasan kerja karyawan terhadap pekerjaannya.

Selain data keterlambatan dan ketidak hadiran diatas, peneliti juga melakukan penyebaran kuesioner serta wawancara pada saat observasi. Hal ini peneliti lakukan agar dapat mengetahui faktor-faktor apa saja yang menjadi penyebab rendahnya kepuasan kerja karyawan yang ada di kantor PT. Maxindo International Nusantara Indah. Peneliti melakukan prariset terhadap

30 karyawan dari total 72 karyawan yang ada di PT. Maxindo International Nusantara Indah. Peneliti mendapat hasil bahwa ada 2 faktor yang diduga dominan sebagai penyebab kepuasan kerja yang rendah. Faktor-faktor tersebut adalah kompensasi dan iklim organisasi.

Faktor pertama yang diduga berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan adalah kompensasi. Dari hasil wawancara, peneliti mendapati bahwa beberapa karyawan mengeluhkan jumlah gaji yang diperoleh kurang sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Beberapa diantaranya bahkan mengeluhkan gaji yang diterima masih dibawah UMR (Upah Minimum Regional) yang sebesar Rp.3.100.000 (hasil sidang dewan pengupahan DKI Jakarta, 29 Oktober 2015). Selain dari kompensasi yang bersifat gaji atau upah, Karyawan juga mengeluhkan merasa kurangnya kesempatan untuk dipromosikan. Kesempatan untuk mendapatkan training yang diperlukan oleh karyawan dalam melakukan pekerjaan juga tidak didapatkan secara adil oleh setiap karyawan.

Kompensasi memiliki peranan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Ketika karyawan tidak mendapatkan kompensasi yang seharusnya mereka dapatkan tentunya akan membawa dampak negatif, sehingga dapat mengakibatkan karyawan merasa tidak dihargai dan bermalas-malasan dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini dapat menghambat pekerjaan sehingga menyebabkan kepuasan karyawan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan rendah.

Faktor kedua yang dianggap berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah iklim organisasi. Permasalahan iklim organisasi pada PT. Maxindo International Nusantara Indah terletak pada beberapa hal. Pertama, karyawan mengeluhkan kurang jelasnya SOP (*Standard Operating Procedure*). Prosedur perusahaan dirasakan karyawan begitu membingungkan, mulai dari alur pekerjaan, birokrasi hingga ketidaksesuaian peraturan dengan kenyataan atau bisa disebut dengan pelanggaran sering dilakukan, sehingga karyawan harus menerka dan mengambil pemahaman secara pribadi terhadap SOP.

Karyawan juga mengeluhkan kurangnya perhatian dan dukungan dari para pimpinan perusahaan sehingga karyawan tidak merasa didukung dan diayomi oleh para pimpinan/atasan. Kurangnya sarana yang disiapkan oleh perusahaan untuk mengeratkan interaksi para karyawan juga dikeluhkan oleh karyawan, hal ini menyebabkan karyawan hanya akrab dengan rekan kerja satu divisi saja bukan antar divisi/ keseluruhan perusahaan.

Informasi yang telah diuraikan diatas sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Alwi Sudin yang menyebutkan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini juga dapat dilihat dalam penelitian yang dilakukan oleh Fauzan Muttaqien yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang dominan antara kompensasi dengan kepuasan kerja.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Anggi Juliany juga menyimpulkan bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dengan perusahaan memiliki iklim organisasi yang kondusif dan baik maka diprediksi dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Berdasarkan latar belakang masalah yang dijelaskan diatas, peneliti menduga ada dua faktor yang paling mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. Maxindo International Nusantara Indah yaitu kompensasi dan iklim organisasi. Oleh sebab itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja PT. Maxindo International Nusantara Indah”**.

1.2 Rumusan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran kompensasi dan iklim organisasi pada karyawan PT. Maxindo International Nusantara Indah ?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Maxindo International Nusantara Indah ?
3. Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Maxindo International Nusantara Indah ?
4. Apakah kompensasi dan iklim organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Maxindo International Nusantara Indah ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana gambaran kompensasi dan iklim organisasi pada karyawan PT. Maxindo International Nusantara Indah.

2. Untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Maxindo International Nusantara Indah.
3. Untuk mengetahui apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Maxindo International Nusantara Indah.
4. Untuk mengetahui apakah kompensasi dan iklim organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Maxindo International Nusantara Indah.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan oleh peneliti dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Memberikan pelajaran dan pengalaman dalam hal melakukan penelitian yang berkaitan dengan masalah kepuasan kerja karyawan yang memiliki variabel seperti kompensasi dan iklim organisasi yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Bagi PT. Maxindo International Nusantara Indah

Memberikan informasi mengenai apakah kompensasi dan iklim organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Maxindo International Nusantara Indah.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat digunakan menjadi referensi tambahan bagi peneliti lain yang ingin meneliti tentang hal serupa yaitu pengaruh kompensasi dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

4. Bagi Universitas Negeri Jakarta khususnya pada konsentrasi Manajemen SDM

Diharapkan penelitian ini bisa dijadikan sebagai referensi pembelajaran yang baik yang bisa memberikan pengetahuan tambahan untuk mahasiswa khususnya pada konsentrasi manajemen SDM.