

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Globalisasi yang semakin maju dan pesat mengharuskan perusahaan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia yang berkualitas akan menghasilkan produktivitas yang tinggi, sehingga perusahaan semakin maju dan semakin optimal dalam mencapai tujuannya. Perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang berkualitas akan mampu bersaing dengan perusahaan lain karena sumber daya manusia adalah asset yang terpenting dalam menjalankan suatu visi dan misi suatu perusahaan.

Keberhasilan perusahaan dalam mencapai visi dan misi sangat ditentukan dengan sikap karyawan itu sendiri. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi dalam perusahaan akan lebih optimal dalam melakukan pekerjaan. Oleh karena itu perusahaan harus selalu memperhatikan kepuasan kerja karyawan dalam perusahaan. Kepuasan kerja yang tinggi sangat di inginkan oleh setiap perusahaan, tetapi pada faktanya banyak perusahaan yang memiliki kepuasan kerja yang rendah.

Kepuasan kerja adalah faktor pendorong meningkatnya kinerja pegawai yang pada gilirannya akan memberikan kontribusi kepada peningkatan kinerja organisasi. Blum menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari

berbagai macam sikap yang terkait dengan pekerjaan dan faktor-faktor khusus seperti upah, supervisi, kestabilan pekerjaan, ketentraman kerja, kesempatan untuk maju, penilaian kerja yang adil, hubungan sosial di dalam pekerjaan, dan perlakuan atasan. Kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja juga sangat penting untuk aktualisasi diri pegawai. Sikap umum seorang individu terhadap pekerjaan dimana seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan. Pada dasarnya kepuasan kerja tergantung kepada apa yang di inginkan seseorang dari pekerjaannya dan apa yang diperoleh.

Salah satu perusahaan yang memiliki kepuasan kerja yang rendah adalah PT Galic Artabahari yang terletak di Desa Sukadanau, Cibitung, Bekasi, Jawa Barat. PT Galic Artabahari adalah perusahaan manufaktur yang bergerak dalam pengolahan rumput laut dengan sistem ekspor impor. Perusahaan ini terdiri dari beberapa divisi salah satunya divisi produksi. Peneliti menyebar kuesioner pra riset terhadap 50 karyawan pada divisi *production* (produksi). Dari hasil pra riset tersebut peneliti mendapat informasi sebagai berikut:

Tabel 1.1
Kuesioner Pra Riset Karyawan Produksi pada PT Galic Artabahari

No.	Pertanyaan	Jawaban	
		Ya	Tidak
1	Apakah anda merasa puas bekerja diperusahaan ini?	16	34
2	Apakah gaji anda mencukupi untuk kebutuhan anda sehari-hari?	10	40
3	Apakah gaji yang anda dapat sudah sesuai dengan beban kerja?	18	32
4	Apakah upah lembur yang anda dapatkan sebanding dengan jam kerja?	21	29
5	Apakah rekan kerja anda saling mendukung satu sama lain dalam bekerja?	15	35
Total		80	170
Presentasi		32%	68%

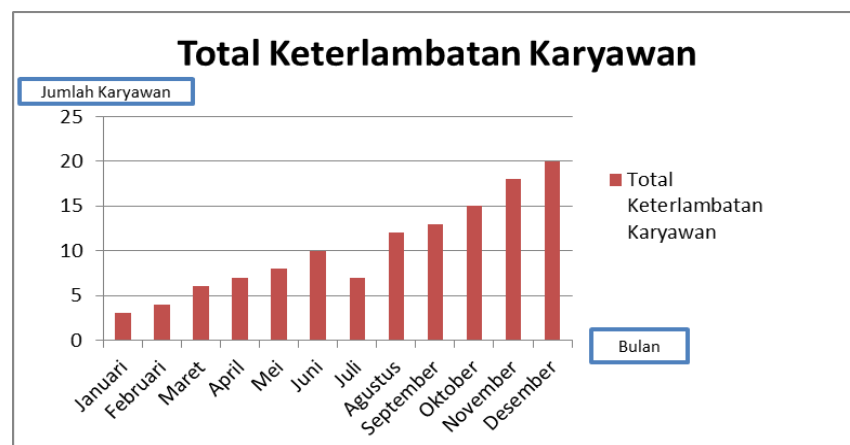
Sumber: Pra Riset diolah peneliti, 2015

Tabel di atas menggunakan 50 responden karyawan produksi di PT Galic Artabahari. Hasil pra riset tersebut dapat dilihat bahwa terdapat 32% responden yang menjawab kuesioner dengan jawaban “Ya” dan sebanyak 68% responden menjawab kuesioner dengan jawaban “Tidak”. Hal ini dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden diduga mempunyai masalah terhadap motivasi dan kompensasi sehingga mengakibatkan kepuasan kerja karyawan yang rendah.

Berdasarkan pertanyaan nomor 1 (satu), 16 responden menjawab “Ya” dan 34 responden menjawab “Tidak” yang berarti 34 dari 50 responden merasa kurang puas bekerja diperusahaan tersebut. Pertanyaan nomor 2 (dua), 10 responden menjawab “Ya” dan 40 responden menjawab “Tidak” yang berarti 40 dari 50 responden merasa gaji mereka tidak mencukupi untuk kebutuhan karyawan bagian produksi sehari-hari.

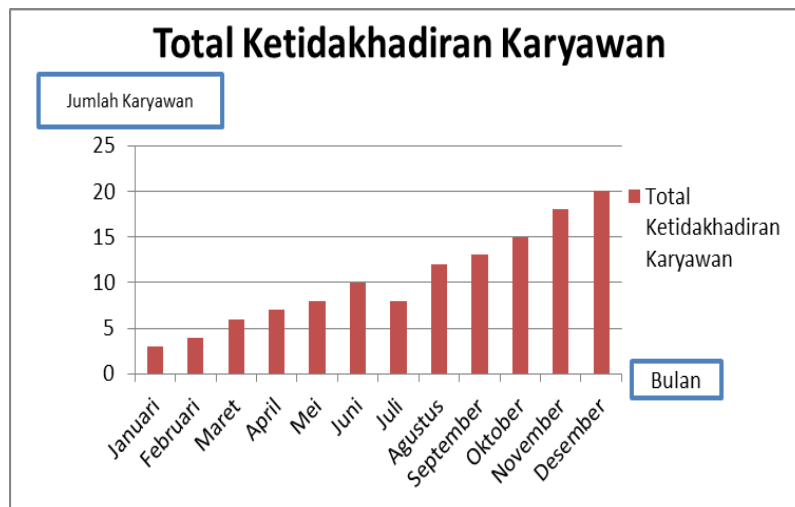
Pada pertanyaan nomor 3 (tiga), 18 responden menjawab “Ya” dan 32 responden menjawab “Tidak” yang berarti sebagian besar karyawan merasa gaji yang didapatkan tidak sesuai dengan beban kerja yang dijalankan. Lalu pada pertanyaan nomor 4 (empat), 21 responden menjawab “Ya” dan 29 responden menjawab “Tidak” yang artinya sebagian besar karyawan merasa upah lembur yang didapat tidak sebanding dengan jam kerjanya. Sedangkan pertanyaan nomor 5 (lima), 15 responden menjawab “Ya” dan 35 responden menjawab “Tidak” yang artinya sebagian besar karyawan merasa rekan kerja kurang saling memberi dukungan satu sama lain dalam bekerja.

Dari hasil kuesioner pra riset diatas diduga memiliki kepuasan kerja yang rendah, dilihat dari sebagian besar karyawan bagian produksi yang cenderung datang terlambat dan tidak hadir dengan alasan yang terkadang tidak jelas (alpha). Data terkait kepuasan kerja yang rendah dapat dilihat pada gambar 1.1 dan 1.2 dibawah ini:



Gambar 1.1
Data Keterlambatan Karyawan Bagian Produksi di PT. Galic
Artabahari Tahun 2014

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2015



Gambar 1.2
Data Ketidakhadiran Karyawan Bagian Produksi di PT. Galic
Artabahari Tahun 2014

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2015

Berdasarkan dari gambar diatas, dapat dilihat bahwa terjadi peningkatan keterlambatan karyawan bagian produksi di PT. Galic Artabahari selama 1 tahun terakhir dan meningkatnya total ketidakhadiran karyawan dengan alasan yang tidak jelas (alpha) selama 5 bulan terakhir. Hal ini dihitung berdasarkan jumlah keterlambatan dan ketidakhadiran dari 150 karyawan tiap bulannya. Banyaknya karyawan yang datang terlambat dan tidak masuk kerja mengindikasikan bahwa karyawan tersebut merasa tidak puas terhadap pekerjaannya.

Beberapa hal sebagai akibat dari tidak terpenuhinya kepuasan kerja antara lain pergantian karyawan, absensi dan meningkatnya kerusakan. Kepuasan merupakan istilah evaluatif yang menggambarkan suatu sikap suka atau tidak

suka terhadap kepuasan bayaran. Dengan demikian kepuasan kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh faktor kompensasi.

Selain itu kepuasan kerja merupakan kepuasan pegawai terhadap pekerjaannya antara apa yang diharapkan pegawai dari pekerjaan/kantornya. 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 dari data keterlambatan diatas, peneliti mendapatkan data yang terkait tentang faktor-faktor yang terkait mempengaruhi kepuasan kerja karyawan didalam perusahaan yaitu motivasi dan kompensasi.

Dalam hal ini ternyata motivasi dan kompensasi sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dalam mencapai suatu tujuan dalam perusahaan. Motivasi adalah suatu proses untuk menggiatkan motif-motif menjadi perbuatan / tingkah laku untuk memenuhi kebutuhan dan mencapai tujuan / keadaan dan kesiapan dalam diri individu yang mendorong tingkah lakunya untuk berbuat sesuatu dalam mencapai tujuan.

Pada garis besarnya motivasi yang diberikan bisa dibagi menjadi dua yaitu motivasi positif dan motivasi negatif. Motivasi positif adalah proses mempengaruhi orang dengan memberikan kemungkinan mendapatkan hadiah sementara motivasi negatif adalah proses mempengaruhi seseorang melalui

kekuatan ketakutan seperti kehilangan pengakuan, uang atau jabatan. Ada dua bentuk motivasi yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja berupa kesadaran tentang makna pekerjaan yang dilaksanakan. Motivasi ekstrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja berupa suatu kondisi yang mengharuskan melaksanakan pekerjaan secara maksimal.

Motivasi diambil dari bahasa Inggris yaitu kata *motivation* yang berasal dari bahasa latin *movere* yang artinya menggerakkan. Motivasi berasal dari kata motif yaitu daya penggerak dalam diri seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, demi mencapai tujuan tertentu atau sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan ke arah suatu tujuan tertentu. Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi mempunyai arti yang sama dengan motif, yakni sebagai suatu daya pendorong untuk melakukan sesuatu.

Motivasi merupakan suatu kondisi atau perbuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan secara semaksimal mungkin untuk menghasilkan keinginan ataupun tujuan yang ingin dicapai. Seseorang yang memiliki motivasi rendah cenderung tidak mampu atau malas dalam menyelesaikan suatu tujuan atau misi yang ditanam dari dalam dirinya sendiri dan tidak akan cepat menghasilkan tujuan apalagi tujuan penting dalam suatu perusahaan. Sebaliknya seseorang memiliki motivasi tinggi maka akan terus terpacu untuk menyelesaikan misinya dan mencapai tujuan yang diinginkan. Murty dan Hundiwinarsih menyatakan bahwa 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 pekerjaannya yang mengakibatkan kinerja mereka menjadi buruk dan tujuan perusahaan tidak akan tercapai.

Faktor lain yang juga menjadi penyebab ketidakpuasan kerja karyawan bagian produksi di PT. Galic Artabahari adalah mengenai kompensasi. Kompensasi menurut Sihotang adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi pegawai dan para manajer baik berupa finansial maupun barang dan jasa pelayanan yang diterima oleh setiap orang karyawan atau non finansial. Dari sisi kompensasi finansial, sebagian karyawan merasa adanya ketidakadilan dalam penghasilan yang mereka terima seperti adanya perbedaan jumlah kompensasi yang dikaitkan dengan jabatan tertentu misalnya jabatan tingkat atas (supervisor-kepala bagian) yang mendapatkan jaminan kesehatan, asuransi kesehatan, tunjangan jabatan dan upah lembur yang lebih besar yaitu Rp. 30,000/jam, tetapi pada jabatan tingkat bawah mereka hanya mendapatkan jaminan kesehatan, tidak mendapatkan uang tunjangan jabatan, upah lembur yang didapatkan tidak sebesar pada level keatas yaitu < Rp. 30,000/jam serta tidak mendapatkan asuransi kesehatan. Gaji pokok yang didapatkan oleh karyawanpun masih ada yang berada dibawah standar UMR (Upah Minimum Regional) di daerah Cikarang yaitu Rp.2.925.000,-

Hal berikutnya yang diduga berkontribusi pada rendahnya kepuasan kerja karyawan bagian produksi adalah kompensasi non-finansial seperti merasa adanya kurangnya dalam pengakuan prestasi kinerja karyawan sehingga sulit untuk menilai karyawan mana yang memiliki kinerja baik atau buruk, dimana

hal ini menimbulkan kekecewaan dari karyawan yang sudah berkinerja baik karena kurangnya pengakuan atas prestasi kerja.

Kompensasi merupakan pondasi penting dalam perusahaan yang berkaitan erat dengan karyawan. Jika diatur dengan baik, kompensasi sangat membantu perusahaan dalam mencapai suatu tujuan serta memelihara karyawan dengan baik sehingga karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Tingkat kepuasan kerja karyawan yang tinggi sangat berpengaruh pesat terhadap hasil yang sudah dikerjakan dari suatu proses yang dijalankan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Widodo menunjukkan bahwa kesesuaian kompensasi terhadap kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif. Leklikwati dalam penelitiannya juga mengemukakan bahwa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial teruji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, yang dimana artinya bahwa semakin baik persepsi responden terhadap kompensasi finansial dan kompensasi non finansial akan menyebabkan tingginya kepuasan kerja.

Berdasarkan permasalahan tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang **Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Galic Artabahari.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, peneliti membuat perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran motivasi, kompensasi dan kepuasan kerja karyawan bagian produksi di PT. Galic Artabahari?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi di PT. Galic Artabahari?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi di PT. Galic Artabahari?
4. Apakah motivasi dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi di PT. Galic Artabahari?
5. Seberapa besar kontribusi motivasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi di PT. Galic Artabahari?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian yang dilakukan pada karyawan bagian produksi di PT. Galic Artabahari adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui deskripsi tentang motivasi, kompensasi dan kepuasan kerja karyawan bagian produksi di PT. Galic Artabahari
2. Untuk menguji secara empiris pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi di PT. Galic Artabahari
3. Untuk menguji secara empiris pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi di PT. Galic Artabahari

4. Untuk menguji secara empiris pengaruh motivasi dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi di PT. Galic Artabahari
5. Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi motivasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi di PT. Galic Artabahari

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 dimensi seperti motivasi dan kompensasi yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Bagi PT. Galic Artabahari

Memberikan informasi mengenai apakah motivasi dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

3. Pengembangan Ilmu dan Pengetahuan

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

4. Bagi Universitas Negeri Jakarta khususnya pada program studi Manajemen SDM

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