

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) dalam konteks bisnis merupakan orang yang bekerja dalam suatu organisasi yang sering pula disebut karyawan atau pekerja. Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset yang paling berharga dalam perusahaan, tanpa manusia maka sumber daya perusahaan tidak akan dapat menghasilkan laba atau menambah nilainya sendiri. Manajemen sumber daya manusia didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia, bukan mesin, dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis. Manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan kebijakan dan praktek-praktek yang perlu dilaksanakan oleh manajer, mengenai aspek-aspek sumber daya manusia dari manajemen kerja¹.

Dalam menjalankan kegiatan usahanya, suatu perusahaan tentunya membutuhkan berbagai sumber daya, seperti modal, material, dan mesin. Perusahaan juga membutuhkan sumber daya manusia, yaitu para karyawan. Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, karena memiliki bakat, tenaga, dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya².

¹Widya Silvianti: *E-Book Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Depok: Staffsite Universitas Gunadharma, 2010), h.1

²Ninuk Muljani, *Kompensasi Sebagai Motivator untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 4 No. 2, 2002, h. 108

Organisasi mengharapkan kinerja individual dan kelompok kerja semaksimal mungkin untuk dapat mencapai keunggulan perusahaan, karena pada dasarnya kinerja individual atau kelompok kerja adalah yang akhirnya mempengaruhi kemajuan perusahaan secara keseluruhan. Kriteria kinerja yang baik menuntut karyawan untuk berperilaku sesuai harapan organisasi. Perilaku ini tidak hanya mencakup *in-role* yaitu bekerja sesuai dengan standar *job description* saja namun juga *extra-role* yaitu memberikan perusahaan lebih dari pada yang diharapkan³.

Bilamana keinginan dan kebutuhan karyawan sesuai dengan kriteria dan ekspektasi karyawan, maka akan tercipta adanya kepuasan kerja karyawan. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan mengalami tingkat kepuasan yang berbeda-beda satu dengan yang lainnya. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individual memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianutnya⁴.

Kepuasan kerja karyawan dapat dilihat bahwa pekerjaan tidak hanya sekedar melakukan pekerjaan, tetapi terkait juga dengan aspek lain seperti melakukan interaksi dengan teman sekerja, atasan, mengikuti aturan-aturan dan lingkungan kerja tertentu yang seringkali tidak memadai atau kurang disukai⁵.

Masalah ketidakpuasan kerja dapat terjadi di organisasi apapun, begitu pula hal tersebut terjadi pada karyawan pabrik di PT. Suzuki Indomobil, sebuah

³Vannecia Marchelle Soegandhi *et. al.*, *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan PT Surya Timur Sakti Jatim, *Jurnal AGORA*, Vol. 1 No.1, 2013, h. 1

⁴Hany T. Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE, 1994), h.192

⁵Marihot Tua E. Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*, (Jakarta: Grasindo, 2002), h.291

perusahaan manufaktur yang fokus mengolah, memasarkan serta mendistribusikan produk mobil dan yang bermerek Suzuki.

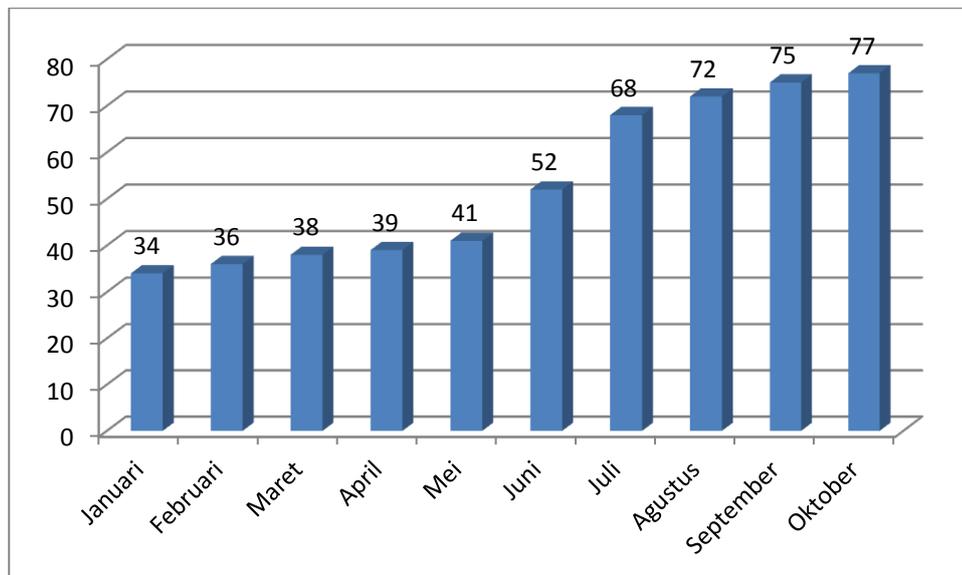
Dari hasil wawancara peneliti mendapatkan bahwa terjadi keterlambatan karyawan peningkatan dan ketidakhadiran karyawan dan dalam 10 bulan terakhir. Data terkait hal tersebut dapat dilihat pada Gambar 1.1 dibawah ini: Tabel 1 dan Tabel 2 Dipertegas oleh Darwito yang dalam penelitiannya menggunakan data keterlambatan karyawan sebagai acuan yang dipakai untuk mengetahui menurunnya kepuasan kerja karyawan. Karena keterlambatan merupakan masalah karena yang berarti kerugian akibat terhambatnya penyelesaian pekerjaan, penurunan efisiensi dan penurunan kinerja.⁶

Asumsi bahwa, kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan selain dapat dilihat dari tingkat keterlambatan, tapi juga dapat dilihat dari tingkat kemangkiran karyawan itu sendiri, yang semakin menunjukkan bahwa rendahnya kompensasi dapat berpengaruh terhadap semangat karyawan untuk datang ke kantor. Ini dapat dilihat pada chart 1.2 dimana ada peningkatan jumlah absensi karyawan yang tidak hadir setiap bulannya. Bulan Januari sebanyak 34 karyawan tidak hadir, bulan february 36 karyawan, terdapat peningkatan sebanyak 52 karyawan, bulan maret terdapat peningkatan sebanyak 38 karyawan, bulan april terdapat 39 karyawan yang tidak hadir, bulan mei terdapat 41 karyawan, bulan juni terdapat 52 karyawan, bulan juli terdapat 68 karyawan, sedangkan bulan agustus 72 karyawan, sedangkan September 75 karyawan, sedangkan bulan oktober 77 karyawan, terdapat total dari 200 karyawan.

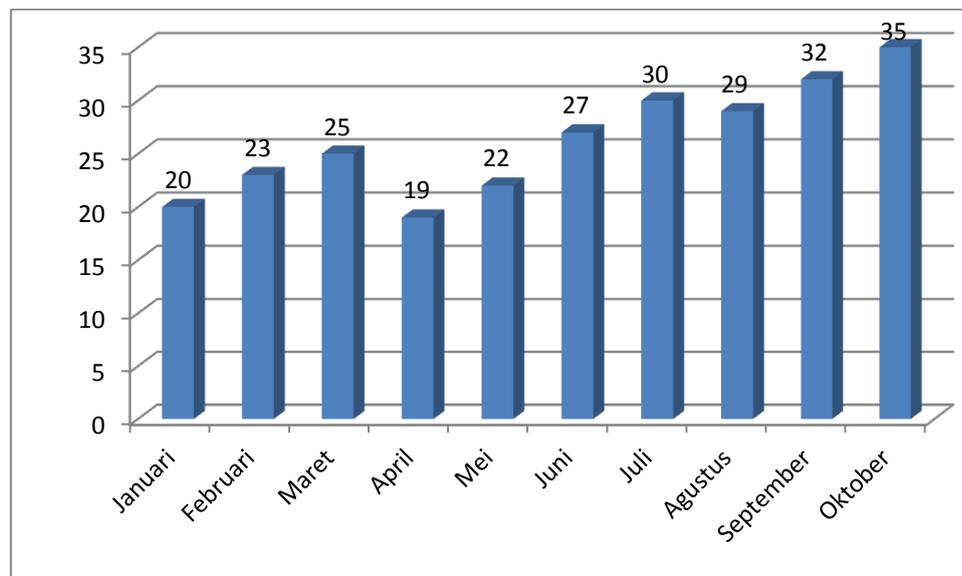
⁶Darwito, "Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan, Thesis, 2008, p.5

Dari hasil wawancara peneliti mendapatkan bahwa terjadi peningkatan ketidakhadiran karyawan dan keterlambatan karyawan dalam 10 bulan terakhir.

Data terkait hal tersebut dapat dilihat pada Gambar 1.2 dibawah ini



Gambar 1.1 Total Keterlambatan Karyawan
Sumber :data diolah oleh peneliti, 2015



Gambar 1.2 Jumlah Ketidakhadiran Karyawan
Sumber :data diolah oleh peneliti

Berdasarkan gambar diatas, dapat dilihat bahwa terjadinya peningkatan keterlambatan dan ketidakhadiran karyawan pada bagian produksi PT. Suzuki Indomobil selama 10 Bulan terakhir yang dihitung dari jumlah total keseluruhan 200 orang karyawan.

Selain mendapatkan data diatas, dalam wawancara peneliti juga mendapatkan faktor-faktor yang diduga menjadi penyebab rendahnya kepuasan kerja di perusahaan ini adalah kompensasi, dan pengembangan karir. Kompensasi memiliki peranan penting terhadap karyawan untuk menunjang kinerja dalam hal memenuhi kebutuhannya yang dikelola oleh perusahaan dengan sebaik-baiknya, sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Faktor selanjutnya yang diduga berpengaruh terhadap kepuasan kerja ialah kompensasi. Kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka. Permasalahan kompensasi di perusahaan ini ialah adanya ketidakadilan dalam kompensasi finansial yaitu terlihat perbedaan yang cukup signifikan antara level

Adapun faktor-faktor yang diduga sering membuat karyawan datang terlambat atau ketidakhadiran ke kantor yaitu karena karyawan merasa gaji yang diterima mereka tidak sesuai dengan Upah minimum Jawa Barat Bekasi,

Berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum, maka dapat dilihat pada tahun 2015 Upah minimum masyarakat sebesar Rp. 3.397.135,00⁷, sedangkan faktanya gaji yang diterima karyawan PT. Suzuki Indomobil memiliki rentangan sebesar 2.100.000

⁷ Sumber KSPSI Surat Keputusan Gubernur Jawa Barat : Upah Minimum Kabupaten kota Di Jawa Barat Tahun 2013, 2014, 2015.

sampai dengan 2.300.000, gaji tersebut masih sama dengan kebijakan pemerintah yang menyebutkan bahwa Upah minimum masyarakat pada tahun 2013 sebesar Rp.2.402.400. hal ini dapat dilihat dari daftar list gaji karyawan PT. Suzuki Indomobil di tabel 1.1

Tabel 1.1 Perbandingan Gaji Karyawan PT. Suzuki Indomobil dengan Gaji UMR JAWA BARAT⁸

Tahun	Bagian	Gaji UMR	Gaji karyawan Tainan
2013	Produksi	Rp.2.402.400	Rp.2.100.000
2014	Produksi	Rp.2.814.108	Rp.2.300.000
2015	Produksi	Rp.3.397.135,00	Rp.2.500.000

Dengan demikian, kemungkinan besar karyawan akan terlambat dan tidak memperhatikan jam kerja yang diberlakukan perusahaan. Karena mereka menganggap bahwa yang mereka terima tidak sesuai dengan kenyatannya. Oleh karena itu, dari aspek kompensasi tidak sesuai dengan harapan yang diinginkan karyawan. Dijelaskan oleh Aprilia pemberian kompensasi yang diberikan perusahaan harus dapat dirasakan adil oleh karyawan besarnya kompensasi tidak jauh berbeda dengan apa yang diharapkan karyawan. Apabila terpenuhi, maka karyawan akan menjadi puas. Kepuasan akan memotivasi karyawan untuk

⁸Pra Riset data diolah 2015

meningkatkan kinerjanya, sehingga tujuan perusahaan maupun kebutuhan karyawan akan tercapai secara bersama.⁹

Apabila dikelola dengan baik, kompensasi akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan serta memperoleh, memelihara dan menjaga karyawan dengan baik. Sebaliknya apabila tanpa kompensasi yang tidak sesuai dengan beban pekerjaan, karyawan yang bekerja sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan dan untuk melakukan perekrutan karyawan kembali untuk mengisi posisi yang kosong tidaklah mudah. Faktor terakhir yang diduga berpengaruh terhadap rendahnya kepuasan kerja di perusahaan ini ialah pengembangan karir. Pengembangan karir pada hakikatnya merupakan proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diharapkan. Tujuan dari pengembangan karir adalah untuk menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan karyawan dengan kesempatan karir yang tersedia di perusahaan saat ini dan di masa yang akan datang. Pengembangan karir di perusahaan ini berjalan masih dapat dikatakan berdasarkan hubungan interpersonal yang ada diantara karyawan tertentu.

Semakin baik kesempatan pegawai untuk mengembangkan karirnya maka semakin besar kepuasan kerja pegawai sehingga dapat berdampak pada hasil kerja lebih baik. Pengembangan karir merupakan hal yang penting dimana manajemen dapat meningkatkan produktivitas, meningkatkan sikap karyawan terhadap pekerjaannya dan membangun kepuasan kerja yang lebih tinggi.

⁹Windy Aprilia, “ Pengaruh Kompenasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja karyawan Bagian Akuntansi (studi kasus pada perusahaan manufaktur di Surabaya), *Jurnal the Indonesian Accounting Review*, 2012, p.8

Informasi diatas sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Warno Hidayat (2001) yang menyebutkan bahwa iklim organisasi, motivasi, dan kompensasi mempunyai hubungan yang positif terhadap kepuasan kerja baik dihubungkan secara sendiri-sendiri maupun secara bersamaan. Penelitian lain juga dilakukan oleh Cucu Suminar (2004) yang menyimpulkan bahwa adanya korelasi antara pengembangan karir dan pemberdayaan karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan. Begitu juga menurut Annie Farida Lubis (2004) juga menjelaskan bahwa semakin besar kemampuan perusahaan untuk memenuhi kebutuhan karyawan akan imbalan, maka pencapaian tingkat kepuasan kerja karyawan akan semakin tinggi dan hal tersebut akan berpengaruh secara langsung terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan. Hal serupa juga dijelaskan oleh Ryan Ersha Putra (2013) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, artinya semakin tinggi nilai lingkungan kerja maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan. Suasana kerja serta fasilitas kerja yang baik tetaplah menjadi salah satu faktor dalam pembentukan kepuasan kerja.

Menurut Luthans *job description index* (JDI) dapat digunakan untuk mengukur komponen kepuasan kerja¹⁰. Berikut ini merupakan hasil pra riset dapat digambarkan oleh tabel 1.1 dengan indikator Luthans sebagai berikut:

¹⁰Fred Luthans, *Perilaku Organisasi*, (Yogyakarta: Penerbit Andi, 2006),h. 243

Tabel 1.2
Hasil Pra Riset Kepuasan Kerja Pada PT. Suzuki Indomobil

No.	Indikator Kepuasan Kerja	STS	TS	KS	S	SS
1.	Tanggungjawab pekerjaan	20%	20%	20%	40%	0%
2.	Lingkungan pekerjaan	6,67%	46,7%	33,3%	13,3%	0%
3.	Pendidikan	33,3%	20%	26,7%	20%	0%
4.	Promosi	26,7%	33,3%	40%	0%	0%
5.	Rekan kerja	33,3%	20%	26,7%	20%	0%
6.	Tingkat pengawasan pekerjaan	0%	46,7%	46,7	6,7%	0%
7.	Relasi dengan atasan (supervisi)	20%	20%	20%	40%	0%
8.	Gaji	0%	0%	13,3%	53,3%	33,3%
9.	Pekerjaan itu sendiri	0%	6,7%	13,3%	46,7%	33,3%

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2015

Pada PT. Suzuki Indomobil sebagai tempat dilakukan pra riset oleh peneliti, ditemukan bahwa terdapat permasalahan yang sedikit kompleks mengenai kepuasan kerja karyawan pabrik. Dimana permasalahan di PT. Suzuki Indomobil muncul ketika perusahaan melakukan rotasi pola kerja karyawan (*shift* kerja). Rotasi pola kerja karyawan dimaksudkan agar perusahaan akan tetap memberikan produktifitas yang baik secara berkelanjutan dan menjaga *life balance* karyawan sehingga performa karyawan tetap terjaga yang digantikan berdasarkan jam kerja yang ada pada *shift* kerja karyawan lainnya.

Seperti yang diketahui bahwa jenis pekerjaan karyawan pabrik sangat monoton, oleh sebab itu perusahaan melakukan strategi demikian. Dalam perusahaan terdapat 4 kelompok pekerja berdasarkan *shift* kerja.

Berdasarkan hasil pra riset di atas dimana data yang diolah dari 100 karyawan PT. Suzuki Indomobil, terdapat dua faktor terbesar yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Faktor yang pertama yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah gaji yang diterima oleh karyawan. Berdasarkan tabel 1.1, sebesar 0% responden menyatakan sangat tidak setuju bahwa bayaran atau gaji mempengaruhi

kepuasan kerja, 0% tidak setuju, 13,3% kurang setuju, 53,3% setuju dan 33,3% responden menyatakan sangat setuju bahwa gaji mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah pekerjaan itu sendiri. Karyawan merasa pekerjaan yang monoton mengakibatkan mereka jenuh dalam pekerjaan, kemudian tingkat kejenuhan yang tinggi akan menghasilkan sebuah tekanan yang menyebabkan tidak adanya pengembangan karir. Berdasarkan tabel 1.1, 0% responden menyatakan sangat tidak setuju pekerjaan itu sendiri mempengaruhi kepuasan karyawan, 6,7% menyatakan tidak setuju, 13,3% menyatakan kurang setuju, 46,7% setuju dan 33,3% responden menyatakan sangat setuju bahwa pekerjaan itu sendiri mempengaruhi kepuasan kerja mereka.

Tingkat kepuasan kerja yang rendah akan mempengaruhi baik atau buruknya performakaryawan dalam sebuah perusahaan. Hal ini menjadi sebuah permasalahan yang dialami oleh PT. Suzuki Indomobil, khususnya pada karyawan pabrik yang masuk dalam kategori kelompok 3 dan kelompok 4. Karyawan yang merasa tingkat kepuasannya rendah akan mempengaruhi pencapaian tujuan perusahaan, terlebih kunci utama pada perusahaan ini adalah jumlah produksinya. Bila karyawan pabrik tidak puas maka produk tivitasnya mereka akan buruk, hal ini mempengaruhi jumlah produksi dan mempengaruhi pencapaian target produksi tiap bulannya.

Permasalahan muncul ketika karyawan yang masuk dalam kelompok 4 harus dirotasikan menjadi kelompok 3. Hal ini mengakibatkan jumlah *premi shift*

yang mereka terima berkurang sebesar 15% dari *premi shift* yang mereka terima pada saat berada pada kelompok 4. Karyawan merasa ada beberapa kebutuhan hidup mereka yang tidak dapat terpenuhi dengan jumlah gaji ditambah dengan *premi shift* yang mereka terima pada bulan tersebut.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang dipaparkan di atas, peneliti merasa ada dua hal yang sangat besar pengaruhnya terhadap kepuasan kerja seorang karyawan. Kompensasi dinyatakan sangat penting karena hal ini menyangkut mampu atau tidak karyawan memenuhi kebutuhannya dengan hasil yang mereka dapat dari perusahaan dan kinerja karyawan dalam penilaian kinerja tidak hanya semata-mata menilai hasil fisik, tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan, kerajinan, kedisiplinan, hubungan kerja atau hal-hal khusus sesuai bidang tugasnya semua layak untuk dinilai.

Kinerja karyawan diperlukan agar mutu pelayanan kepada produktivitas tetap tinggi sesuai dengan harapan perusahaan. Di samping itu penilaian kinerja karyawan merupakan sarana untuk memperbaiki karyawan yang tidak melakukan tugasnya dengan baik dan membuat karyawan mengetahui posisi dan perannya dalam menciptakan tercapainya tujuan perusahaan. Hal tersebut membuat meningkatkan motivasi karyawan untuk berkinerja lebih baik lagi, karena masing-masing dapat bekerja lebih baik dan benar sesuai dengan tanggung jawabnya.

Dalam penilaian kinerja karyawan atau individu, ada sistem yang dinamakan system kompensasi. Pemberian kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja dan motivasi karyawan. Oleh karena itu, perhatian organisasi atau

perusahaan terhadap pengaturan kompensasi secara rasional dan adil sangat diperlukan. Bila karyawan memandang pemberian kompensasi tidak memadai, prestasi kerja/kinerja, motivasi maupun kepuasan kerja mereka akan cenderung menurun, sehingga kinerja akan ikut menurun karena kompensasi merupakan sebuah sistem yang menjadacuandalam penilain kinerja karyawan¹¹.

Kompensasi juga merupakan penghargaan yang diberikan karyawan baik langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial yang adil kepada karyawan atas kinerja mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan manapun guna meningkatkan kinerja karyawannya. Adapun bentuk kompensasi finansial adalah gaji, tunjangan, bonus (insentif), dan komisi. Pegawai memiliki peranan yang penting sebagai pelaku dari kegiatan mulai dari perencanaan, pengorganisasian,pergerakan sampai dengan pencapaian tujuan. Tujuan perusahaan dapat tercapai apabila pegawai bekerja dengan semangat dan bertanggung jawab. Pegawai dapat bekerja dengan suasana yang bersemangat bila standar kehidupan minimal dan motivasi untuk bekerja telah terpenuhi.

Salah satu motivasi dasar bagi kebanyakan orang untuk bekerja pada suatu organisasi adalah untuk mendapat nafkah yang cukup baik guna memenuhi kebutuhan hidup beserta keluarga. Pada penelitian Fathonah menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai¹². Kemudian pada penelitian I Putu Sedhana Yasa, mendapatkan hasil bahwa kompensasi

¹¹Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Pertama*, (Bandung: Pustaka Setia, 2006), h. 187

¹²Siti Fathonah, *et al.*, "Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap: Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar". dengan Keyakinan Diri (*Self Efficacy*) sebagai Variabel Pemoderasi, *Jurnal Pendidikan STIEAUB Surakarta*, Vol. 3, No. 1. Oktober .2011.hh. 335-352

memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan¹³. Didukung pula oleh Mardahleni pada penelitian kompensasi terhadap kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan¹⁴. Kompensasi merupakan salah satu bentuk penghargaan atas apa yang telah dilakukan yang berdampak pada kinerja perusahaan. Sehingga sangat penting dan krusial bilamana kompensasi tidak sesuai ekspektasi karyawan yang bersangkutan dengan kepuasan kerja karyawan. Hal ini memperkuat keyakinan peneliti sehingga peneliti merasa tertarik untuk meneliti kompensasi sebagai variabel bebas (X_1).

Manusia adalah sumber daya yang harus disediakan pembiayaannya atas pekerjaan dan jasa-jasanya kepada organisasi. Karena manusia sebagai tenaga kerja yang telah menggunakan pengetahuan, keterampilan dan sebagian waktunya untuk bekerja pada organisasi dan berhak atas imbalan tertentu. Pihak manajemen kantor perlu untuk mengetahui apa yang terjadi kebutuhan para pegawai. Mulai dari tingkat rendah yaitu pemenuhan kebutuhan fisik yang meliputi pangan, sandang dan papan. Kemudian berlanjut ke tingkat pemenuhan kebutuhan selanjutnya sesuai dengan yang ingin pegawai capai. Dengan pemenuhan tahap dasar pegawai dapat melangsungkan kehidupannya sehari-hari. Secara tidak langsung hal tersebut juga memiliki pengaruh pada rasa aman karena dengan adanya pekerjaan itu maka pegawai mendapatkan penghasilan yang digunakan untuk pemenuhan hidup sehari-hari.

¹³ I Putu Sedhana Yasa, *et al.*, "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan" Pada Karma Jimbaran, Jurnal Pendidikan: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Vol. 6, No. 1, November. 2012.h. 11

¹⁴Mardahleni, *et al.*, "Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Biro Distribusi DanTransportasi" pada PT. Semen PadangE - Jurnal Apresiasi Vol. 1. No. 1 Januari 2013,hh9-15

Dalam memberikan kompensasi pihak manajemen kantor dapat melihat dari dua sisi berbeda. Sisi internal dimana pihak manajemen kantor memberikan kompensasi secara seimbang antara usaha dengan pendapatan dan adil yaitu pembagian keuntungan yang diperoleh perusahaan agar pegawai merasa puas. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sebab kepuasan merupakan hal yang bersifat individual. Maka pihak manajemen kantor perlu memikirkan bentuk dan besarnya kompensasi yang akan disesuaikan dengan kemampuan perusahaan. Sehingga kepuasan kerja pegawai dapat optimalisasikan.

Pada sisi eksternal beberapa kendala yang dihadapi dalam menetapkan kompensasi tidak terlepas dari faktor persaingan, biaya operasi yang tinggi, peraturan pemerintah yang akan berdampak dalam menentukan besarnya kompensasi.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan, bahwa pentingnya pemenuhan kebutuhan manusia yang telah dikemukakan mengenai pentingnya pemenuhan kebutuhan manusia yang telah memberikan segala usaha serta waktunya kepada suatu organisasi mempunyai dampak pada kehidupan organisasi itu sendiri. Organisasi dapat dikatakan efektif bila mampu beroperasi terus menerus dan berproduksi sesuai dengan keinginan masyarakat. Penggerak perusahaan adalah manusia dan mampu bekerja secara maksimal jika didukung dengan semangat dan tanggung jawab atas segala usahanya. Dimana perusahaan memberikan perhatian pada kepentingan pegawai sehingga merasa terpuaskan. Yang dimaksud dengan perhatian ini adalah balas jasa dari perusahaan ke pegawai atau karyawan.

Balas jasa yaitu kompensasi yang diterima pegawai atau karyawan harus memungkinkan untuk mempertahankan taraf hidup wajar dan layak.

Mengingatkan kebutuhan pegawai atau karyawan yang meningkat cepat sesuai dengan tuntutan hidup maka perlu adanya keseimbangan antara kompensasi yang diterima. Oleh sebab itu, peneliti terpacu untuk meneliti lebih tentang kompensasi dan pengembangan karir serta pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini berjudul Pengaruh Kompensasi dan pengembangan karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pabrik PT. Suzuki Indomobil .

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan di atas, maka dapat diketahui bahwa permasalahan yang timbul di PT. Suzuki Indomobil adalah rotasi pola kerja yang dilakukan oleh perusahaan ternyata memberikan sedikit dampak negatif terhadap kepuasan kerja karyawan pabrik. Perubahan pola kerja mempengaruhi besar kecilnya *premi shift* yang diperoleh karyawan tiap bulannya. Selain itu karena kebutuhan hidup tidak dapat dipenuhi karyawan, maka timbul tidak adanya pengembangan karir yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana kompensasi, pengembangan karir, dan kepuasan kerja karyawan pabrik PT. Suzuki Indomobil ?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pabrik PT. Suzuki Indomobil ?
3. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pabrik PT. Suzuki Indomobil ?
4. Apakah kompensasi dan pengembangan karir bersama-sama mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pabrik PT. Suzuki Indomobil ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang akan dicapai melalui penelitian ini, adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui sistem tentang kompensasi, pengembangan karier, dan kepuasan kerja karyawan pabrik pada PT. Suzuki Indomobil .
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pabrik PT. Suzuki Indomobil .
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pabrik PT. Suzuki Indomobil .
4. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara kompensasi dan pengembangan karir secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan pabrik PT. Suzuki Indomobil .

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini memberikan manfaat bagi beberapa pihak, diantaranya bagi peneliti, bagi perusahaan, bagi peneliti selanjutnya dan bagi ilmu pengetahuan.

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kesempatan bagi peneliti untuk menerapkan teori-teori yang diperoleh pada bangku kuliah dan mengetahui pengaruh kompensasi dan pengembangan karir yang dialami karyawan, yang mana kedua faktor tersebut memberikan dampak yang cukup besar bagi kepuasan kerja karyawan pabrik PT. Suzuki Indomobil .

2. Bagi PT. Suzuki Indomobil

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi yang bermanfaat dan dijadikan sebagai masukan serta pertimbangan bagi perusahaan untuk mengetahui pentingnya kompensasi dan pengembangan karir yang dialami karyawan dan bagaimana tindak lanjutnya sehingga mampu mendorong kepuasan kerja karyawan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Menambah referensi dan memberikan rujukan tambahan bagi peneliti lain yang ingin meneliti tentang kompensasi, pengembangan karir, dan kepuasan kerja karyawan.

4. Bagi Ilmu Pengetahuan

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi sebuah media dalam pengembangan ilmu pengetahuan dalam bidang kompensasi, pengembangan karir, dan kepuasan kerja karyawan.