

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Perusahaan yang siap berkompetisi harus memiliki manajemen yang efektif. Untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam manajemen yang efektif memerlukan dukungan karyawan yang cakap dan kompeten di bidangnya. Di sisi lain pembinaan para karyawan termasuk yang harus diutamakan sebagai asset utama perusahaan. Proses belajar harus menjadi budaya perusahaan sehingga keterampilan para karyawan dapat dipelihara, bahkan dapat ditingkatkan. Dalam hal ini loyalitas karyawan yang kompeten harus diperhatikan.

Karyawan yang memiliki sikap perjuangan, pengabdian, disiplin, dan kemampuan professional sangat mungkin mempunyai prestasi kerja dalam melaksanakan tugas sehingga lebih berdaya guna. Karyawan yang professional dapat diartikan sebagai sebuah pandangan untuk selalu berpikir, kerja keras, bekerja sepenuh waktu, disiplin, jujur, loyalitas tinggi, dan penuh dedikasi demi untuk keberhasilan pekerjaannya.

Penjelasan di atas, menggambarkan bahwa penyempurnaan dibidang personalia hanya selalu mendapat perhatian menuju karyawan yang profesional dengan berbagai pendekatan dan kebijaksanaan. Untuk itu, di perlukan adanya pembinaan, penyadaran, dan kemauan kerja yang tinggi untuk mencapai kinerja yang diharapkan. Apabila karyawan penuh kesadaran

bekerja optimal maka tujuan organisasi akan lebih mudah tercapai. Peningkatan sikap, perjuangan, pengabdian, disiplin, dan kemampuan profesional dapat dilakukan melalui serangkaian pembinaan dan tindakan nyata agar upaya peningkatan prestasi kerja dan loyalitas karyawan dapat menjadi kenyataan.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dari para karyawan dalam memandang pekerjaan mereka.

Kepuasan atau ketidakpuasan karyawan tergantung pada perbedaan antara apa yang diharapkan. Sebaliknya, apabila yang didapatkan karyawan lebih rendah daripada yang diharapkan akan menyebabkan karyawan tidak puas.

Kepuasan kerja merupakan kombinasi aspek ekonomis, psikologis, sosiologis, kultural, aktualisasi diri, penghargaan, dan suasana lingkungan. Kepuasan kerja yang tercipta di dalam diri masing-masing individu mendorong untuk tetap bekerja dan memberikan kontribusi positif bagi organisasi. Apabila yang di peroleh oleh anggota berupa ketidakpuasan akan mempercepat untuk segera keluar dari organisasi, dan membawa kerugian tidak hanya kepada organisasi, namun juga bagi diri anggota itu sendiri.

Beberapa faktor mengenai kepuasan kerja yaitu : gaji yang baik, pekerjaan yang aman, rekan kerja yang kompak, penghargaan terhadap pekerjaan, pekerjaan yang berarti, dan motivasi kerja. Motivasi berarti factor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu. Sedangkan

motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Karyawan yang termotivasi dengan baik maka akan mengalami tingkat kepuasan yang tinggi pula.

PT. Sahabat Nusantara Teknologi Inovasi (SANTI) adalah perusahaan yang bergerak di bidang konsultan dan servis minyak dan gas (hulu dan hilir) dan petrokimia. PT Sahabat Nusantara Teknologi Inovasi (SANTI) didirikan pada bulan April tahun 2003 dan perusahaan telah melayani konsultasi pekerjaan sejumlah proyek besar minyak dan gas di Indonesia. sejak 2011, SANTI memperluas bisnis untuk penyediaan dan layanan untuk minyak dan gas, dan lembaga-lembaga sektor petrochemical dengan produk berkualitas dan terkemuka yang dimiliki PT Sahabat Nusantara Teknologi Inovasi (SANTI).

Kepuasan kerja karyawan PT. Sahabat Nusantara Teknologi Inovasi (SANTI) saat ini dapat dikatakan ada yang merasa puas dan ada pula yang merasa kurang puas. Tetapi kecenderungan yang terjadi atau permasalahannya adalah kepuasan kerja karyawan yang cenderung menurun.

Kepuasan kerja akan didapat apabila ada kesesuaian antara harapan pekerja dengan kenyataan yang ditemui dan didapatkannya dari tempatnya bekerja. Karyawan yang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya dengan semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya.

Karyawan PT. Sahabat Nusantara Teknologi Inovasi (SANTI) merasa tidak puas, hal ini diakibatkan oleh kompensasi yang diberikan perusahaan

kepada karyawan yang dianggap rendah oleh karyawan. Sementara pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan terlalu berat atau terlalu banyak. Kompensasi yang diberikan karyawan juga sering terlambat diberikan kepada para karyawan. Hal tersebut mengakibatkan kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan tidak tercapai atau tidak terpenuhi.

Kepuasan kerja karyawan pada PT. Sahabat Nusantara Teknologi Inovasi (SANTI) rendah juga diakibatkan oleh pekerjaan yang kurang nyaman yang dirasakan karyawan. Pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan dianggap karyawan tidak sesuai dengan apa yang harusnya mereka kerjakan. Hal ini berakibat pada karyawan yang merasa kurang nyaman atas pekerjaan yang mereka lakukan.

Rekan kerja yang kompak juga dibutuhkan untuk tercapainya rasa kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, karena rekan kerja yang tidak kompak sudah akan mempengaruhi seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Karyawan juga membutuhkan penghargaan untuk pekerjaan yang mereka kerjakan, dengan penghargaan yang diberikan perusahaan maka karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja. Dan mereka akan mencapai kepuasan kerja dalam bekerja.

Karyawan PT. Sahabat Nusantara Teknologi Inovasi (SANTI) banyak yang merasa kurang termotivasi sehingga, kinerja yang dihasilkan mereka menjadi rendah. Motivasi ini sangat dibutuhkan oleh karyawan untuk menjadi sebuah dorongan dalam melaksanakan tugasnya dalam bekerja. Karyawan

yang telah memiliki motivasi tinggi pada akhirnya akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi juga atau karyawan tersebut dapat merasakan kepuasan kerja mereka dapat terpenuhi..

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti terhadap 65 karyawan PT. Sahabat Nusantara Teknologi Inovasi (SANTI) diketahui ternyata selama ini yang paling mempengaruhi kepuasan kerja karyawannya adalah kompensasi dan motivasi kerja. Variable ini diambil karena prosentasenya  $\geq 50\%$  dan dianggap dapat mewakili jawaban responden pra survey. Berikut ini adalah table hasilnya:

**Tabel 1.1. Hasil Pra Survey 65 Responden Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Sahabat Nusantara Teknologi Inovasi (SANTI)**

| No. | Factor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan | Jumlah jawaban | %     |
|-----|---|----------------|-------|
| 1.  | Kompensasi (gaji)                                       | 54             | 67.5% |
| 2.  | Pekerjaan yang nyaman                                   | 16             | 20.0% |
| 3.  | Rekan kerja yang kompak                                 | 32             | 40.0% |
| 4.  | Penghargaan terhadap pekerjaan                          | 21             | 26.3% |
| 5.  | Motivasi kerja  | 43             | 53.7% |

Berdasarkan pada uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “PENGARUH KOMPENSASI DAN

## MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. MUSTIKA RATU TBK”

### **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, peneliti mengidentifikasi adanya hal-hal yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu sebagai berikut :

1. Kompensasi karyawan yang kurang memuaskan
2. Pekerjaan yang kurang nyaman
3. Rekan kerja yang kurang kompak
4. Penghargaan yang rendah
5. Motivasi kerja yang rendah

### **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, ternyata banyak faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan kerja karyawan rendah. Karena luasnya permasalahan serta keterbatasan peneliti dari segi waktu dan tenaga, maka dalam penelitian ini penulis hanya membatasi pada masalah “Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja”.

### **D. Perumusan Masalah**

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

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan?
2. Apakah Motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan?
3. Apakah kompensasi dan motivasi kerja mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan?

#### **E. Kegunaan Penelitian**

Dengan dilakukan penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat atau kegunaan sebagai berikut:

##### 1. Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan menambah pengetahuan peneliti mengenai kompensasi dan motivasi kerja dalam peningkatan kepuasan kerja.

##### 2. Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada perusahaan sebagai bahan dalam mengambil keputusan, informasi dan masukan yang positif mengenai pemberian kompensasi kepada karyawan dan membuat pegawai merasa termotivasi sehingga membuat karyawan merasa puas sehingga dapat menjadi karyawan yang produktif.

##### 3. Universitas Negeri Jakarta (UNJ)

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai tambahan referensi skripsi dipergustakaan khususnya perpustakaan Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta.