

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi yang selalu berkembang merupakan dambaan semua orang. Baik pemerintah maupun swasta mengharapkan organisasinya tumbuh dan berkembang dengan baik. Dengan perkembangan tersebut diharapkan organisasi mampu bersaing di era globalisasi yang terjadi seperti saat ini. Kenyataan menunjukkan bahwa organisasi yang tidak mampu bersaing dengan era globalisasi seperti saat sekarang ini akan tertinggal untuk kemudian tenggelam tertelan zaman.

Di dalam sebuah perusahaan, bukan hanya karyawan yang dituntut untuk memberikan hasil kinerja yang maksimal, perusahaan juga mempunyai andil yang cukup besar untuk membentuk karyawan yang mempunyai kinerja yang bagus. Karyawan sebagai pelaku yang paling berperan dalam pencapaian tujuan perusahaan memiliki pemikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam bekerja. Perusahaan juga harus memperhatikan kesejahteraan setiap karyawannya, dan kesejahteraan karyawan ini dapat dinilai dari tingkat kepuasan mereka ketika berada di dalam maupun di luar lingkungan pekerjaan mereka. Kepuasan kerja perlu diperhatikan karena kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Robbins,2003:78).

PT EPS adalah perusahaan yang berlokasi di jalan Cipinang Jaya, Jakarta Timur. PT EPS sendiri adalah perusahaan yang didirikan oleh Yayasan Kesejahteraan Pegadaian Permata (YKPP). Masalah kepuasan kerja karyawan dapat terjadi di setiap organisasi atau perusahaan, termasuk yang terjadi pada karyawan PT EPS.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan oleh peneliti dan dengan data yang didapatkan, bahwa masih adanya indikasi ketidakpuasan di PT EPS. Ketidakpuasan kerja karyawan PT EPS diindikasikan dari tingkat absensi dan keterlambatan karyawan yang semakin meningkat tiap bulannya seperti yang ditunjukkan pada tabel absen karyawan berikut ini:

Tabel 1.1

Tingkat Ketidakhadiran Karyawan Bulan September – November 2017

Bulan	Total Karyawan	Total Ketidakhadiran Karyawan	Persentase
September	49	6	12,24%
Oktober	49	15	30,61%
November	49	15	30,61%

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2018)

Berdasarkan data ketidakhadiran karyawan diatas, dapat dilihat jumlah ketidakhadiran karyawan di PT EPS mengalami peningkatan pada periode September sampai dengan bulan November 2017. Hal ini terlihat dari pada bulan september 2017 total ketidakhadiran karyawan sebanyak 6 dari 49 total karyawan dengan persentase sebesar 12,24% tingkat ketidak-hadiran karyawan pada bulan September, dan pada bulan Okteber sampai dengan November total ketidakhadiran karyawan sebanyak 15 dari total 49 karyawan dengan persentase sebesar 30,61%.

Sedangkan P.T EPS sendiri telah menetapkan target tingkat ketidakhadiran karyawan adalah sebesar <5%. Flippo dalam Putra dan Sudharma (2016) apabila absensi 0 sampai 2 persen dinyatakan baik, 3 persen sampai 10 persen dinyatakan tinggi, dan diatas 10 persen dinyatakan tidak wajar. Dengan tingkat absensi diatas 10 persen hal ini dapat mengindikasikan adanya masalah kepuasan kerja di perusahaan tersebut. Hal ini juga didukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Andri (2017) yaitu, terdapat korelasi antara kepuasan kerja dengan kemangkiran karyawan. Karyawan yang tinggi kepuasannya akan rendah tingkat kemangkirannya, sebaliknya karyawan yang rendah tingkat kepuasannya akan cenderung tinggi tingkat kemangkirannya.

Untuk memperkuat faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT EPS, Peneliti juga melakukan penyebaran kuesioner saat melakukan pra riset. Tujuannya untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan pada PT EPS. Kuesioner pra riset disebarkan kepada sampel sebanyak 20 karyawan dari total populasi karyawan sebanyak 49 orang.

Tabel 1.2
Rekapitulasi Kuesioner Pra Riset Variabel yang diduga mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan P.T EPS

No	Keterangan	Jumlah responden	Persentase
1	Kompensasi	17	85%
2	Budaya Organisasi	6	30%
3	Motivasi	12	60%
4	Gaya Kepemimpinan	5	25%
5	Pengembangan Karir	15	75%

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2018)

Berdasarkan tabel 1.2, responden menyatakan bahwa kompensasi dan pengembangan karir paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Besaran perentase pada variabel kompensasi yaitu sebesar 85% dan besarnya persentase pada variabel pengembangan karir yaitu sebesar 75%. Berikut ini hasil rekapitulasi pra kuesioner variabel kompensasi:

Tabel 1.3
Rekapitulasi Kuesioner Pra Riset variabel kompensasi

Pertanyaan	Frekuensi Jawaban				Total
	Ya		Tidak		
	Total karyawan	Persentase	Total karyawan	Persentase	
Besaran gaji yang diterima sesuai dengan pekerjaan	10	50%	10	50%	20
Besaran gaji menyesuaikan dengan masa bakti kerja	5	25%	15	75%	20
Pembayaran gaji tepat waktu	9	45%	11	55%	20
Puas dengan jaminan sosial tenaga kerja yang diberikan perusahaan	6	30%	14	70%	20

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2018)

Tabel diatas menunjukkan pernyataan besaran gaji yang diterima sesuai dengan pekerjaan memiliki jawaban tidak dengan persentase sebesar 50%, hal ini menandakan bahwa sebagian karyawan merasa gaji yang diterima belum sesuai dengan pekerjaan yang telah mereka lakukan. Pernyataan besaran gaji menyesuaikan dengan masa bakti kerja memiliki jawaban tidak dengan persentase sebesar 75%, hal ini juga karena perusahaan yang memberikan gaji tanpa mempertimbangkan masa bakti atau loyalitas karyawan sehingga karyawan lama merasa loyalitas yang diberikan kepada perusahaan tersebut masih kurang dihargai. Pernyataan pembayaran gaji tepat waktu memiliki jawaban tidak dengan persentase

55%, hal ini beberapa karyawan merasa pembayaran gaji masing kurang tepat waktu, karena berdasarkan wawancara peneliti dengan karyawan, bahwa gaji terkadang telat satu sampai dua hari dan hal ini membuat para karyawan yang sudah menunggu gaji nya harus kecewa. Dan pernyataan puas dengan jaminan sosial tenaga kerja yang diberikan perusahaan memiliki jawaban tidak dengan persentase 70%, hal ini karena sebagian karyawan merasa jaminan sosial yang diberikan perusahaan masih kurang bagi mereka dan terkadang sulit nya mendapat jaminan sosial tersebut, hal ini juga dapat membuat karyawan kurang puas terhadap jaminan sosial yang mereka terima. Dari data diatas bahwa adanya indikasi masalah kompensasi dalam perusahaan tersebut. Hal ini juga didukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kenny (2015) yaitu, Setiap organisasi sebaiknya berupaya untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawannya dengan memberikan kompensasi yang adil dan layak. Kompensasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan, karena salah satu alasan utama seseorang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Tidak jauh berbeda dengan hasil kuesioner pra riset variabel kompensasi, kuesioner pra riset variabel pengembangan karir menyatakan hasil seperti berikut:

Tabel 1.4
Rekapitulasi Kuesioner Pra Riset variabel pengembangan karir

Pertanyaan	Frekuensi Jawaban				Total
	Ya		Tidak		
	Total karyawan	Persentase	Total karyawan	Persentase	
Apakah jabatan sesuai dengan keahliannya	10	50%	10	50%	20
Promosi pekerjaan cukup sering diberikan	4	20%	16	80%	20

Apakah peluang untuk meningkatkan kemampuan terbuka bagi seluruh karyawan	9	45%	11	55%	20
Apakah kesempatan untuk mengembangkan karir terbuka bagi semua karyawan?	6	30%	14	70%	20

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2018)

Dari data diatas bahwa pernyataan apakah jabatan sesuai dengan keahliannya memiliki jawaban tidak dengan persentase sebesar 50%, hal ini beberapa karyawan merasa jabatan yang mereka tempati belum sesuai dengan keahliannya, hal ini membuat karyawan merasa kurang memahami pekerjaannya itu sendiri. Pernyataan promosi pekerjaan cukup sering diberikan memiliki jawaban tidak dengan persentase sebesar 80%, sebagian karyawan merasa jarang nya promosi yang diberikan perusahaan, hal ini terjadi karena perusahaan kurang transparan terkait promosi karyawan dan ini membuat karyawan merasa karirnya di perusahaan tersebut susah meningkat. Lalu pernyataan peluang untuk meningkatkan kemampuan terbuka bagi seluruh karyawan memiliki jawaban tidak dengan persentase sebesar 55%, beberapa karyawan merasa perusahaan tidak terlalu sering dalam mengadakan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan bagi karyawan. Dan pernyataan kesempatan untuk mengembangkan karir terbuka bagi semua karyawan memiliki jawaban tidak dengan persentase sebesar 70%, sebagian karyawan merasa sulit nya untuk mengembangkan karir di perusahaan tersebut, hal ini karena jarang nya pelatihan yang diadakan perusahaan dan juga promosi yang dilakukan perusahaan dan hal ini juga membuat karyawan merasa sulitnya untuk meningkatkan karirnya di perusahaan tersebut. Hal ini mengindikasikan ada masalah pengembangan karir dalam perusahaan tersebut. Sedikitnya kesempatan

karyawan untuk mengembangkan karir dalam perusahaan tersebut dapat menimbulkan kepuasan kerja karyawan yang rendah. Hal ini juga didukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Asmawiyah (2015) yaitu, para pegawai yang bekerja pada organisasi yang menggunakan sistem perencanaan sumber daya manusia yang baik mempunyai kesempatan lebih bagus untuk berpartisipasi dalam merencanakan karir-karir mereka dan menjalani bersama pelatihan dan pengembangan. Mereka akan merasa bahwa bakat-bakat mereka adalah penting bagi organisasi dan mereka mempunyai kesempatan yang lebih lapang untuk memanfaatkan bakat-bakat tersebut dan hal ini menimbulkan kepuasan pegawai yang lebih dalam dan konsekuensinya adalah ketidakhadiran lebih rendah, tingkat perputaran pegawai yang lebih rendah dan kualitas kerja yang lebih tinggi.

Berdasarkan faktor-faktor yang diduga menjadi penyebab menurunnya kepuasan kerja karyawan PT EPS, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT EPS.”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah utama dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana deskripsi dari kompensasi, pengembangan karir, dan kepuasan kerja karyawan PT EPS
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT EPS

3. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT EPS

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian yang dilakukan di PT EPS adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui deskripsi tentang kompensasi, pengembangan karir dan kepuasan kerja karyawan di PT EPS
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT EPS
3. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan di PT EPS

D. Manfaat Penelitian

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

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat khususnya bagi pengembangan Manajemen khususnya sebagai sumber bacaan atau referensi yang dapat memberikan informasi teoritis dan empiris pada pihak-pihak yang akan melakukan penelitian lebih lanjut mengenai permasalahan ini dan menambah sumber pustaka yang telah ada

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini memberikan pengetahuan dan pengalaman mengenai Sumber Daya Manusia, khususnya permasalahan kompensasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja.

b. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian diharapkan dapat memberikan masukan serta solusi kepada perusahaan terutama dalam hal yang berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja karyawan yang dipengaruhi oleh kompensasi dan pengembangan karir.

c. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pemahaman bagi peneliti lain yang ingin meneliti mengenai hal yang serupa yaitu pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja.