

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan hendaknya memiliki perencanaan dan tujuan yang matang sudah ditetapkan, untuk dapat mencapai tujuan tersebut maka diperlukan beberapa hal dalam proses pencapaiannya seperti penetapan kebijakan aturan perusahaan, penempatan kerja karyawan yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, strategi pasar, target kerja, kepuasan kerja karyawan serta iklim kerja yang baik dari setiap karyawan. Keberhasilan suatu perusahaan sebagian besar tergantung pada sumber daya organisasi yang merupakan modal dan mempunyai peran serta kedudukan yang penting dalam organisasi. Dengan demikian, sumber daya organisasi perlu dikelola sehingga mampu memberikan pengaruh yang besar terhadap pelaksanaan organisasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Sumber daya manusia (karyawan) merupakan aset yang paling penting bagi perusahaan, yang berfungsi sebagai penggerak, tanpa adanya sumber daya manusia sebagai penggerak perusahaan tidak akan berjalan dengan baik dan tidak akan mencapai visi, misi, dan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Suatu perusahaan dalam melakukan aktifitasnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan perlu adanya manajemen yang baik terutama sumber daya manusia karena sumber daya manusia merupakan modal utama dalam perencanaan, mengorganisir, mengarahkan serta menggerakkan faktor-faktor yang terdapat dalam perusahaan.

Didalam peningkatan kualitas sumber daya manusia, perusahaan harus mampu menciptakan suatu kondisi dimana mendorong karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan dan keterampilan mereka dengan optimal sehingga menghasilkan kepuasan kerja yang baik.

Keberhasilan perusahaan tidak hanya dapat dicapai dengan menerapkan strategi bisnis tetapi harus didukung sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Jadi sumber daya manusia tetap dianggap sebagai suatu kekuatan yang kompleks dimana kepuasan karyawan memberikan dampak kepada perusahaan secara langsung.

Peningkatan kepuasan kerja karyawan ini akan berdampak langsung kepada kinerja perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus lebih memperhatikan karyawan yang mempunyai kepuasan kerja karyawan yang kurang agar tercapainya kinerja yang diperlukan perusahaan.

Setiap orang yang berkerja mengharapkan dan memperoleh kepuasan dari tempatnya berkerja. Kepuasan kerja akan mempengaruhi produktifitas yang sangat diharapkan manajer. Untuk itu manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawannya.

Kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi merupakan jumlah nilai yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Kepuasan kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Kompensasi yang diterima

karyawan baik itu berupa gaji, bonus, tunjangan, maupun kenaikan posisi jabatan yang diberikan oleh perusahaan dapat mempengaruhi kepuasan karyawan. Karyawan tidak akan memberikan kinerja terbaiknya jika perusahaan tidak memberikan kompensasi yang layak dan adil bagi para karyawan. Adapun sebaliknya jika perusahaan memberikan kompensasi yang layak dan adil kepada para karyawan, maka karyawan akan memberikan usaha terbaiknya guna mendapatkan kinerja yang baik untuk perusahaan.

Pemberian kompensasi terhadap karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting bagi karyawan, karena hal tersebut menunjukkan nilai yang sangat penting bagi karyawan, karena hal tersebut menunjukkan nilai dari karya mereka terhadap perusahaan dan harga mereka sebagai seorang pekerja maupun aset terpenting dalam perusahaan tersebut, dimana pemberian kompensasi yang memuaskan dapat mendorong semangat dalam bekerja sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih baik dan giat. Namun sebaliknya apabila pemberian kompensasi dirasa kurang memuaskan maka dapat menimbulkan kinerja dari seorang karyawan tersebut akan menurun.

Ketidakpuasan karyawan dalam bekerja dapat berdampak pada tidak maksimalnya pekerjaan yang dilakukan karyawan berpengaruh pada kinerja perusahaan yang menurun. Dalam hal ini, perusahaan harus menciptakan kepuasan karyawannya dengan cara menemukan apa yang karyawan inginkan dan apabila mungkin untuk memberikannya seperti lingkungan kerja yang kondusif antara sesama karyawan, kondisi kerja yang mendukung, rasa akan di hargai, *job description* yang sesuai dengan tugas, kesempatan untuk maju, serta iklim

organisasi yang baik. Karyawan yang merasa puas akan melakukan pekerjaannya dengan optimal, karena kepuasan kerja karyawan sebagai pemikiran, perasaan, dan kecenderungan tindakan karyawan yang merupakan sikap senang karyawan terhadap pelaksanaan pekerjaannya sehingga tercapainya kinerja yang diharapkan perusahaan dengan baik. Namun sebaliknya, apabila karyawan tidak puas akan berdampak tidak senangnya karyawan dalam melakukan pekerjaan dan berdampak terhadap kinerja yang diperoleh perusahaan menjadi kurang baik.

Kepuasan kerja karyawan merupakan gejala kompleks yang memiliki berbagai faktor yang berhubungan, yaitu personal, sosial, budaya dan ekonomi. Kepuasan kerja karyawan juga merupakan hasil dari berbagai sikap seorang karyawan terhadap pekerjaannya dan faktor-faktor yang berhubungan dengan pekerjaannya. Kepuasan karyawan adalah perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaan berdasarkan atas harapan dengan imbalan yang di berikan perusahaan. Kepuasan kerja karyawan dapat ditunjukkan oleh sikapnya dalam berkerja. Jika karyawan merasa puas akan keadaan yang mempengaruhi dia, maka dia akan berkerja dengan baik.

Dengan demikian jelas bahwa ukuran kepuasan kerja yang dimiliki karyawan sebagian besar terletak pada besar kompensasi yang diterimanya. Namun keadaan tersebut dalam kenyataanya bersifat *relative*, mengingat bahwa semakin besar penghasilan seseorang, maka semakin tinggi pula tingkat kebutuhannya. Oleh karena itu wajar apabila manusia dikatakan sebagai makhluk yang senantiasa merasa tidak puas terhadap segala sesuatu yang telah diterimanya,

sehingga ingin mencari sesuatu yang lebih dan dapat mencapai titik puncak kebahagiaanya.

Selain kompensasi, iklim organisasi juga sangat di perhatikan untuk terciptanya kepuasan kerja pada karyawan, proses kerja dari karyawan tidak akan berjalan baik dan efektif apabila iklim organisasi tidak memberikan rasa nyaman dan aman kepada karyawan, yang pada akhirnya akan menghambat proses pencapaian visi-misi dan tujuan perusahaan.

Iklim organisasi yang menyenangkan akan membuat karyawan merasa senang untuk tinggal didalamnya serta terpacu untuk meningkatkan prestasi kerja. Hal ini mengidentifikasikan bahwa semakin baik iklim organisasi maka semakin baik pula kinerja karyawan. Kondisi semacam ini dapat menjadi motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja serta dedikasinya pada organisasi. Salah satu faktor iklim organisasi adalah hubungan yang saling menguntungkan, dalam arti hubungan yang terjalin baik antar sesama manusia, baik itu antara pimpinan dan karyawan, maupun hubungan yang baik antar sesama karyawan. Manusia sepertinya tidak merasa puas dengan apa yang didapat seperti gaji yang tinggi dan sebagainya. Karena itu salah satu tugas manajer adalah dapat menyesuaikan anatara keinginan para karyawan dengan tujuan perusahaan. Untuk dapat mencapai tujuannya, perusahaan perlu mengoptimalkan potensi yang dimiliki oleh karyawannya. Oleh karena itu, diperlukannya suatu strategi yang dapat memotivasi karyawan untuk lebih produktif dalam bekerja sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Salah satu caranya adalah dengan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Penting bagi perusahaan untuk memperhatikan

kepuasan kerja karyawannya karena kepuasan kerja itu berhubungan langsung dengan karyawan dan kelangsungan hidup perusahaan.

Kepuasan kerja karyawan yang tinggi akan memberikan dampak positif bagi perusahaan dan juga bagi karyawan. Karyawan yang puas dalam bekerja biasanya lebih berkomitmen dan setia terhadap perusahaan. Selain itu, karyawan juga menjadi lebih termotivasi dan lebih produktif dalam bekerja. Sedangkan rendahnya kepuasan kerja karyawan akan berdampak negatif pada perusahaan. Ketidakpuasan karyawan akan mengakibatkan situasi yang kurang menguntungkan bagi perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari sikap karyawan dalam bekerja, tingkat absensi, banyaknya keluhan, dan sering memperlambat, atau menunda pekerjaan. Selain itu pula, yang patut di perhatikan dari fungsi sumberdaya manusia bagi perusahaan, bahwa faktor manusia harus di perhitungkan secara manusiawi apabila organisasi ingin meningkatkan produktifitasnya dalam jangka panjang.

Kebutuhan individu terutama kebutuhan yang lebih tinggi tingkatnya adalah sebagai sasaran atau tujuan yang ingin di capai oleh karyawan melalui pekerjaannya. Oleh karena itu kepuasan dan prestasi kerja karyawan dianggap tergantung pada sampai seberapa jauh pemenuhan kebutuhan karyawan oleh perusahaan dan sifat hakikat pekerjaannya tersebut dapat membantu pemenuhan kebutuhan pribadinya. Apabila perusahaan menginginkan produktifitasnya yang baik dari setiap karyawannya dalam jangka panjang, maka perusahaan harus selalu memperlakukan karyawan secara manusiawi dan selalu memenuhi kebutuhan dan keinginnannya. Dalam hal ini secara umum kebutuhan dan

keinginan karyawan yang terdiri dari kompensasi dalam bentuk material dan juga kebutuhan yang lainnya seperti kebutuhan akan rasa aman bekerja di perusahaan, hubungan yang baik sesama karyawan, kesempatan berkarir, keyakinan bahwa pekerjaannya memiliki arti yang penting bagi perusahaan, kondisi kerja yang nyaman, penghargaan atas hasil pekerjaannya dan dukungan dari pimpinan.

PT Cikal Bintang Bangsa merupakan perusahaan atau operator yang bergerak dalam pelayanan jasa *gathering* atau *outbond*. dimana di berbagai perusahaan banyak sekali yang mengagendakan kegiatan *outbond* sebagai agenda tahunan bagi karyawan dalam menanggulangi kejenuhan karyawan dalam berkerja, meningkatkan produktifitas kerja serta membangun solidaritas antara karyawan. Mengingat PT. Cikal Bintang Bangsa merupakan operator *outbond* dengan brandnya Mentari Indonesia yang banyak diminati oleh perusahaan yang mempertimbangkan karyawan sebagai asset berharga perusahaan baik dari kalangan pemerintah maupun swasta, Sehingga karyawannya diuntut untuk menjalankan kegiatan perusahaan dengan profesional yang maksimal mungkin.

Permasalahan yang terjadi di PT. Cikal Bintang Bangsa mengenai kompensasi yang diterima oleh karyawan berdasarkan hasil survey dan wawancara oleh peneliti terhadap beberapa karyawan yang ada, pemberian kompensasi yang karyawan terima di dasarkan pada jabatan, golongan dan masa kerja yang berbeda-beda. Namun mayoritas karyawan merasa kurang puas kompensasi yang diterima masih belum dapat memenuhi kebutuhannya, seperti kompensasi biaya transportasi, biaya makan dan lembur serta lain-lainnya jarang mereka dapat hanya ketika terdapat program yang harus karyawan itu keluar.

Selain itu pula motivasi karyawan dalam melakukan pekerjaan sangatlah rendah, dapat dilihat seperti halnya dalam masalah kedatangan ketempat pekerjaan masih banyak karyawan yang tidak memperdulikan masalah absensi kedatangan sehingga banyak yang telat untuk datang ke tempat kerja. Hal ini terjadi karna belum adanya apresiasi dan sanksi tertulis yang di buat oleh perusahaan bagi karyawan yang datang tepat waktu ataupun telat.

Permasalahan yang lain yang peneliti temukan masih banyaknya *doube jobdescription* yang karyawan kerjakan sehingga karyawan tidak fokus dengan *jobdescription* yang seharusnya mereka lakukan. Contohnya karyawan yang pada dasarnya mengurus masalah Konsumsi atau makanan di tugaskan untuk mengurus tempat permainan atau *outbond* yang pada saat itu harus selesai berbarengan. Selain itu pula iklim organisasi yang kurang kondusif di lingkungan perusahaan menyebabkan banyak dari karyawan tersebut yang mengundurkan diri dan bergabung di PT yang sejenis di bidangnya. Hal ini di dukung dari tabel angka keluar karyawan atau *resign* sejak tahun 2013-2015 pada tabel dibawah ini

Tabel 1.1

Tabel Angka *Resign* Karyawan PT Cikal Bintang Bangsa

Divisi	Tahun		
	2013	2014	2015
Mentari Indonesia	3 orang	1orang	3orang
Taman Pelangi	5orang	10orang	5orang
The Jungle	1orang	2orang	3orang

Data diolah peneliti

Berdasarkan data hasil survei penelitian tingkat *resign* karyawan PT Cikal Bintang Bangsa pada setiap periodenya terjadi karyawan yang mengundurkan diri dari perusahaan. Dari data diatas menunjukkan iklim organisasi yang kurang harmonis Hal ini tentunya mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Sehingga peneliti merasa tertarik untuk meneliti masalah-maslah yang terjadi pada PT. Cikal Bintang Bangsa. Alasan ini yang yang melatarbelakangi untuk mengadakan penelitian pada PT. Cikal Bintang Bangsa. PT. Cikal Bintang Bangsa berupaya untuk menanggulangi atau mengendalikan karyawannya agar berkerja semaksimal mungkin dengan tuntutan yang didapat oleh karyawan maka akan tercipta kondisi kerja yang kondusif sehingga kepuasan kerja karyawan dapat terus meningkat dan tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka peneliti mengidentifikasi masalah-masalah yang mempengaruhi kendahnya kepuasan kerja karyawan sebagai berikut:

1. Rendahnya motivasi karyawan
2. Tugas dan tanggung jawab kerja ganda
3. Kurangnya komunikasi antar pimpinan dan bawahan
4. Rendahnya tanggung jawab karyawan
5. Kompensasi yang masih minim
6. Iklim organisasi yang kurang kondusif

C. Pembatasan masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah diidentifikasi di atas, ternyata banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan salah satunya kompensasi dan iklim organisasi. Peneliti membatasi masalah yang akan diteliti pada “Pengaruh Kompensasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Cikal Bintang Bangsa”

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka masalah pada penelitian ini dapat dirumuskan: “

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Cikal Bintang Bangsa?
2. Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Cikal Bintang Bangsa?
3. Apakah kompensasi dan iklim organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Cikal Bintang Bangsa

E. Kegunaan penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Kegunaan teoritis

Untuk menambah wawasan dan pengetahuan peneliti dalam bidang pendidikan terutama faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan

kerja, sehingga dapat menjadi acuan dalam penelitian yang lebih baik pada masa yang akan datang.

2. Kegunaan Praktis

- a. Bagi peneliti, sarana menambah wawasan pengetahuan dan pengalaman terutama tentang pengaruh stress kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan
- b. Bagi perpustakaan, di Universitas Negeri Jakarta sebagai tambahan referensi informasi dan wawasan pengetahuan.
- c. Bagi mahasiswa Universitas Negeri Jakarta khususnya Fakultas ekonomi jurusan Ekonomi dan Administrasi Program Studi Pendidikan Ekonomi Perkantoran sebagai bahan Referensi yang relevan dengan Perkuliahan.
- d. Bagi pelaku atau praktisi pendidikan, sebagai bahan masukan dan memberikan sumbangan pemikiran dalam pengembangan ilmu kependidikan dan berguna sebagai acuan bagi peneliti yang akan melakukan penelitian lebih lanjut.
- e. Bagi perusahaan

Hasil Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan dalam mengembangkan kompetensi dan meningkatkan kualitas SDM perusahaan.