

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada perkembangan perekonomian dewasa ini, Kepuasan Kerja merupakan faktor yang sangat penting dalam kelangsungan kerja suatu perusahaan. Apabila dalam suatu perusahaan terdapat sebuah permasalahan yang berhubungan dengan kepuasan kerja karyawannya, dapat dipastikan akan timbul suasana lingkungan kerja yang tidak kondusif dan akan menyebar ke permasalahan lainnya sehingga dapat berakibat perusahaan tersebut akan menurun kinerjanya. Salah satu aspek yang dapat membentuk kepuasan kerja karyawan adalah kompensasi.

Kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan karyawan itu dan kepuasan kerja karyawan. Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar para karyawan akan memperoleh kepuasan kerja dan akan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Akan tetapi bila kompensasi itu diberikan tidak memadai atau kurang tepat, prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan akan menurun.

Perusahaan dalam memberikan kompensasi kepada para pekerja terlebih dahulu melakukan penghitungan dengan membuat sistem penilaian yang adil. Sistem tersebut umumnya berisi kriteria penilaian setiap pegawai yang ada misalnya mulai dari jumlah pekerjaan yang bisa diselesaikan, kecepatan kerja,

komunikasi dengan pekerja lain, perilaku, pengetahuan atas pekerjaan, dan lain sebagainya. Para karyawan mungkin akan membandingkan pengorbanan dirinya dengan kompensasi yang diterima. Apabila karyawan merasa tidak puas dengan kompensasi yang didapat atau merasa bahwa kompensasi yang mereka peroleh tidak sebanding dengan yang telah mereka berikan untuk perusahaan, maka mereka cenderung akan mencoba mencari pekerjaan lain yang dapat memberi kompensasi lebih baik. Hal itu cukup berbahaya bagi perusahaan apabila pesaing merekrut atau membajak karyawan yang merasa tidak puas tersebut karena mereka akan kehilangan sumber daya yang potensial serta dapat berpotensi membocorkan rahasia perusahaan atau organisasi. Oleh karena itu seringkali jalan yang ditempuh departemen sumber daya manusia (SDM) untuk meningkatkan kualitas kerja, motivasi, serta kepuasan para pekerjanya adalah melalui peningkatan kepuasan di bidang kompensasi. Memberikan kepuasan kerja bagi karyawan adalah kewajiban setiap pemimpin perusahaan, karena kepuasan kerja merupakan faktor yang diyakini dapat mendorong dan mempengaruhi semangat kerja karyawan agar karyawan dapat bekerja dengan baik dan secara langsung akan mempengaruhi prestasi karyawan.

Seorang pemimpin juga dituntut agar menciptakan lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan juga adanya jaminan keselamatan kerja. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianutnya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan

keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin tinggi kepuasan yang didapat.

Demikian pula sebaliknya, semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang tidak sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin rendah tingkat kepuasan yang didapat. Kepuasan kerja menjadi menarik untuk diamati karena manfaat yang bisa didapat, baik untuk individu maupun untuk kepentingan perusahaan. Bagi individu penting diteliti tentang sebab dan sumber kepuasan kerja, serta usaha yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja individu. Sedangkan bagi perusahaan, penelitian dilakukan untuk kepentingan ekonomis, yaitu pengurangan biaya produksi dan peningkatan produksi yang dihasilkan dengan meningkatkan kepuasan kerja.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya (Susilo Martoyo (1992 : 115)). Ini Nampak dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan kerjanya. Secara empirik dapat dikatakan bahwa ada hubungan positif antara kepuasan kerja dengan produktivitas. Kepuasan kerja yang tinggi dapat membuat karyawan bekerja dengan lebih baik yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas. Kepuasan kerja juga penting untuk aktualisasi diri. Karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja tidak akan mencapai kematangan psikologis. Karyawan yang mendapat kepuasan kerja yang baik biasanya mempunyai catatan kehadiran, perputaran kerja dan perstasi kerja yang baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja. Oleh karena itu kepuasan kerja

memiliki arti yang sangat penting untuk memberikan situasi yang kondusif di lingkungan perusahaan.

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Cara yang paling banyak diterapkan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah dengan memberikan upah atau gaji yang cukup dan layak dengan memperhatikan aspek kemanusiaan dan keadilan. Selain itu juga perlu memberikan kesempatan karyawan untuk maju sehingga dengan demikian karyawan mempunyai keinginan untuk maju dan berkembang.

Masalah yang dihadapi PT. Bojonegoro Putera yaitu bagaimana cara terbaik memberi kompensasi yang sesuai dengan kebutuhan dan keinginan karyawan serta organisasi atau perusahaan agar tidak ada pihak yang merasa dirugikan serta bagaimana menciptakan tercapainya kepuasan kerja antara karyawan dan perusahaan sehingga berdampak positif pada pencapaian tujuan karyawan dan perusahaan, serta dapat meningkatkan produktifitas perusahaan. Karena, kompensasi untuk karyawan lama hampir sama dengan kompensasi karyawan baru.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka saya terdorong untuk meneliti dan mengangkat permasalahan ini dalam bentuk penelitian dengan judul :
**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PADA PT. BOJONEGORO PUTERA CONTRACTOR DAN GENERAL
SUPPLIER BOJONEGORO.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bojonegoro Putera Contractor dan General Supplier ?
2. Apakah Faktor kompensasi finansial memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bojonegoro Putera Contractor dan General Supplier ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Untuk mengetahui faktor kompensasi finansial paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mempunyai kegunaan sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Digunakan untuk menerapkan teori yang telah diperoleh penulis dibangku kuliah dan untuk menambah dan memperluas pengetahuan.

2. Bagi Akademis

Dapat dipakai sebagai bahan studi pertimbangan untuk penelitian selanjutnya yang sejenis maupun yang bersifat menunjang

3. Bagi Perusahaan

Perusahaan dapat menggunakan penelitian ini agar dapat diketahui kelemahan dan kelebihan dari langkah-langkah yang diambil perusahaan

selama ini, sehingga dimasa yang akan datang perusahaan dapat menentukan kebijakan-kebijakan khususnya mengenai kompensasi.

4. Bagi Masyarakat

Sebagai tambahan pengetahuan, wawasan, dan referensi bagi yang ingin mengembangkan penelitian ini, dan sebagai sumbangan pemikiran dalam menyebarluaskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan kepada masyarakat