

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia (SDM) mempunyai peran utama bagi setiap perusahaan. Suatu perusahaan harus memperhatikan aspek sumber daya manusia yang di miliknya agar terciptanya karyawan yang popesional, tangguh, cerdas, dan berpandangan kedepan Untuk terciptanya sumberdaya manusia yang potensial maka dari itu perusahaan harus memenuhi kebutuhan para karyawan dan memotovasi karyawan. salah satunya adalah kepuasan kerja.

Kepuasan kerja dewasa ini menjadi perhatian yang serius dari manajemen suatu perusahaan. Kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan secara tidak langsung akan berdampak pada meningkatnya produktivitas suatu perusahaan. Ketika seorang karyawan merasa puas dalam bekerja, maka seorang karyawan akan berupaya semaksimal mungkin untuk menyelesaikan tugas maupun pekerjaannya dengan sebaik -baiknya. Dengan demikian apabila karyawan merasa puas dalam bekerja maka produktivitas dan hasil kerja karyawan akan meningkat secara optimal. Handoko (1996:64. Dalam I Nyoman Parta Jaya 2015) mengemukakan “kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para pekerja memandang pekerjaan mereka.”



uin

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SUNAN GUNUNG DJATI  
BANDUNG

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Luthans (dalam Wibowo, 2008) adalah (1) tingkat upah dan gaji yang diterima, (2) pekerjaan itu sendiri, (3) rekan kerja, (4) promosi karir, dan (5) supervisi.

Factor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah upah atau gaji, upah atau gaji adalah bagian dari kompensasi seperti yang dikemukakan oleh Handoko (1996 dalam Sinollah :2014). salah satu faktor yang memungkinkan tumbuhnya kepuasan kerja adalah pengaturan yang tepat dan adil atas kompensasi kepada karyawan. Apabila nilai balas jasa atau kompensasi yang diberikan perusahaan sesuai dengan harapan dari karyawan, maka dapat dikatakan karyawan mengalami kepuasan kerja. Dan bila kepuasan kerja terjadi, maka pada umumnya akan diwujudkan dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya, yaitu naiknya produktivitas, atau prestasi kerja. Namun apabila sebaliknya, bukan mustahil akan menjadi penyebab berbagai macam permasalahan seperti dalam hal absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, sampai aksi-aksi demonstrasi yang menuntut penyesuaian kompensasi.

Kompensasi adalah semua pendapatan baik uang maupun barang, langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada karyawan” Hasibuan (2001: 116), Sistem kompensasi hendaknya

memuaskan kebutuhan karyawan, memastikan perlakuan adil terhadap mereka dalam hal kompensasi dan memberikan imbalan terhadap kinerja mereka. Apabila sistem kompensasi telah mampu menciptakan kondisi seperti di atas maka karyawan



akan senang hati memenuhi permintaan pihak manajemen untuk bekerja secara optimal.

Kebijakan kompensasi selain memberikan imbalan pada karyawan atas pekerjaan yang dilakukan karyawan juga merupakan salah satu cara yang efektif untuk mempertahankan karyawan potensial. Oleh karena itu pemberian kompensasi perlu mendapat perhatian khusus dan dilaksanakan atas dasar kepentingan perusahaan maupun kebutuhan karyawan, sehingga menghasilkan manfaat yang maksimal. Perusahaan perlu memperhatikan keseimbangan antara jumlah kompensasi dengan tingkat kontribusi yang disumbangkan oleh tenaga kerja kepada perusahaan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah pekerjaan itu sendiri. Menurut Locke, salah satu indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu pekerjaan itu sendiri. Pekerjaan itu sendiri dalam Berdasarkan hal tersebut, salah satu faktor yang dapat digunakan untuk mendorong kepuasan kerja karyawan adalah dengan pekerjaan itu sendiri yang didalamnya terdapat karakteristik pekerjaan yang memiliki beberapa unsur di dalamnya.

Model ini menyelidiki hubungan antara karakteristik pekerjaan dan hasil pekerjaan penting, misalnya, kepuasan kerja karyawan, prestasi kerja, absensi (Chen: 2009: 474). Jadi bisa disimpulkan bahwa karakteristik kerja mempunyai hubungan dan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karena karakteristik kerja merupakan pekerjaan itu sendiri.



Untuk memperkuat menurunnya kepuasan kerja peneliti melakukan mini Observasi pada karyawan PT Sari bumi Dewata lestari melauli personanila Berikut pertanyaan yang di dilakukan pada personalia PT saru Bumi Dewata Lestari pada tanggal 3 januari 2017

**Tabel 1.1.**

**Daftar Wawancara**

No	Pertanyaan	Jawaban
1	Apakah di gaji yang diberikan pada karyawan sesuai dengan UMR?	Ya sudah sesuai dengan UMR yang ditentukan oleh pemerintah tetapi masih merasa bahwa wa gaji yang mereka dapatkan itu kurang karena kebutuhan sehari-hari
2	Apakah setiap karyawan diberikan Tunjangan?	Ya. tetapi tunjangan tetapi berbeda tingkatan misalnya dalam kesehatan di tingkat

		manajer kelas 1 tetapi karyawan kelas 2
3	<p>Bagaimana cara pembagian gajinya di</p> <p>PT Sari Bumi dewata Lestari</p>	<p>Pembagian gajinya ada yang perbulan dan</p> <p>adaya yang perhari. Untuk yang perbulan</p> <p>diberikannya itu secara utuh tetapi untuk</p> <p>yang perhari diberikannya tidak secara utuh</p>
4	<p>apakah karyawan bekerja sesuai keahliannya?</p>	<p>Untuk masalah bekerja sesuai keahliannya</p> <p>atau tidak sebenarnya karyawan ketika seleksi</p> <p>sudah diberitahu bahwa karyawan harus siap</p> <p>di tempatkan diman saja</p>
5	Apakah karyawan mengerjakannya	Karyawan mengerjakannya itu satu pekerjaan



	satu pekerjaan atau lebih?	dalam bekerja .
6	Apakah karakteristik pekerjaan mempengaruhi kepuasan kerja?	Untuk karakteristik dalam bekerja itu bisa mempengaruhi kepuasan kerja dikarenakan kalo dalam satu pekerjaan karakteristiknya tidak sesuai yang diinginkan maka karyawan tersebut akan menurun dalam bekerjanya
7	Apa saja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja di perusahaan PT Sari Bumi Dewata Lestari?	Yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja di perusahaan ini bisa dari kompensasi, komunikasi , karakteristik kerja dll.

Sumber hasil dari wawancara

dari hasil observasi yang dilakukan peneliti. bahwa kompensasi menjadi salah satu factor menurunnya kepuasan kerja pada PT. Sari Bumi Dewata Lestari karena pada perusahaan tersebut system pembagian gajinya berbeda ada yang perbulan dan juga perhari maka dari itu akan menimbulkan permasalahan di perusahaan tersebut

dan juga selain dari gaji ada juga kompensasi lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seperti kelangsungan pekerjaan lingkungan kerja dan yang lainnya.

Selain dari kompensasi factor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah karakteristik kerja pada PT Sari Bumi Dewata Lestari karena pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan di perusahaan tersebut melakukan pekerjaannya hanya satu pekerjaan saja sehingga akan membuat karyawan bosan untuk keberlangsungan kerjanya, karena karyawan mengerjakannya tidak semua karyawan mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan keahliannya sehingga membuat karyawan tidak bisa



mengeksplorakan keahliannya kedalam pekerjaannya tersebut maka dari itu akan terjadi.

Berdasarkan pada uraian latar belakang masalah diatas, peneliti tertarik dengan sebuah penelitian berjudul.

PENGARUH KOMPENSASI DAN KARATERISTIK KERJA TERHDAP KEPUASAN KERJA (STUDI PADA KARYAWAN PT. SARI BUMI DEWATA LESTARI)

### **1.2 Identifikasi Masalah**

Dalam uraian latar belakang diatas, maka masalah yang dapat ditemukan adalah pengaruhnya kompensasi terhadap kepuasan kerja yang dapat dilakukan oleh pekerja PT Sari Bumi Dewata Lestari. Dan juga dapat di temukan permasalahan lain yaitu pengaruh dari karakteristik kerja terhadap kepuasan kerja yang dilakukan oleh karyawan PT sari Bumi dewata Lestari.

### **1.3 Rumusan Masalah**

Dalam indentifikasi masalah diatas terdapat pertanyaan penelitiannya (*problem*

*Questions*) adalah :

1. Seberapa Besar pengaruh Kompensasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. sari Bumi dewata lestari?
2. Seberapa besar pengaruh karateristik Kerja terhadap kepusan kerja pada karyawan PT. sari Bumi dewata lestari?



3. Seberapa besar pengaruh secara simultan Kompensasi dan karakteristik kerja terhadap Kepuasan kerja pada PT. sari Bumi dewata lestari?

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka dapat diambil beberapa tujuan penelitian yaitu:

1. Menidentifikasi seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kepusan kerja.
2. Mengidentifikasi seberapa besar pengaruh karakteristik kerja terhadap kepuasan kerja.
3. Mengidentisikasi seberapa besar pengaruh secara simultan kompensasi dan karakteritik kerja terhdap kepusan kerja.

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan diatas maka dapat diambil beberapa manfaat penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis Bagi Pembaca:

Diharapkan hasil penelitian ini dapat bermanfaat sebagai sarana untuk menambah pengetahuan mengenai penelitian sumber daya manusia .

2. Bagi Akademika:

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi, masukan, dan sumbangan pemikiran dalam penelitian tentang pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan, serta kompensasi terhadap komitmen organisasi karyawan.



### 3. Bagi Peneliti Lebih Lanjut:

Penelitian ini dapat digunakan untuk memberikan gambaran serta pengetahuan untuk penelitian lebih lanjut dengan menambahkan variabel-variabel yang berbeda.

## 1.6 Kerangka Penelitian

### 1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Kompensasi adalah sebagai imbalan yang dapat di terima oleh karyawan atas pekerjaannya baik berupa materi mau pun nonmateri baik berhubungan secara langsung dengan prestasinya maupun tidak . contohnya seperti gaji karyawan tunjangan-tunjangan.

Untuk lebih lanjut kompensasi Menurut Husein Umar (2007:16) menyatakan bahwa kompensasi adalah: kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai berupa gaji, upah, insentif, bonus, premi, pengobatan, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang di bayar langsung perusahaan.” Menurut Marioth T.E. Hariandja (2007:244) menyatakan bahwa kompensasi adalah keseluruhan balas

jasa yang diterima pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan lainnya seperti kesehatan, tunjangan hari raya uang makan dan lain-lain.





Dari pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang dapat dicapai dan dapat memenuhi atas kebutuhan. Seperti upah, gaji, insentif dan lainnya yang menimbulkan tumbuhnya akan kepuasan kerja dari karyawan seperti yang di jelaskan teori dua factor dari Wexley dan Yukl(1997) menurut teori ini karakteristik kerja dapat dikelompokan dalam dua factor *dissatisfies* atau *hygiene factor* dan kelompok yang kedua *satisfiers* yang termasuk kedalam *hygiene factor* adalah gaji, supervise, hubungan-hubungan interpersonal, kondisi kerja, keamanan kerja dan status jika jumlah atau kadar tertentu dari *hygiene factor* tidak terpenuhi maka karyawan akan merasakan ketidakpuasan teori yang kedua adalah *satisfiers* atau *motivators* adalah *factor* atau situasi yang dibuktikan sebagai sumber kepuasan yang terdiri dari prestasi, pengakuan, wewenang, tanggungjawab, pekerjaan itu sendiri dan promosi. Jadi dapat disimpulkan bahwa factor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah kompensasi.

## **2. Pengaruh Karakteristik kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Karakteristik pekerjaan merupakan hal yang penting dalam mencapai kepuasan kerja. Karena dalam karakteristik pekerjaan terdapat dimensi-dimensi yang menjadi faktor penentu dalam kepuasan kerja.

Model karakteristik pekerjaan (*job characteristics model*) dari Hackman dan Oldham (1980) mengemukakan bahwa pekerjaan apapun bisa dideskripsikan dalam lima dimensi pekerjaan yaitu keanekaragaman keterampilan (*skill*



*variety*), identitas tugas (*task identity*), arti tugas (*task significance*), otonomi (*autonomy*), serta umpan balik (*feed back*) (Robbins, 2008). , sehingga memotivasi karyawan dalam bekerja yang selanjutnya akan meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan. dari kelima dimensi tersebut memiliki kontribusi yang signifikan dalam penciptakan kepuasan karyawan sehingga karakteristik kerja merupakan factor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karena apabila pekerjaan itu sendiri tidak sesuai dengan keahlian karyawan maka akan timbul ketidakpuasan karyawan

### 3. Pengaruh Kompensasi dan Karakteristik Kerja Terhadap Kepuasan

**kerja**

kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Robin (2003).

kepuasan merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relative puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Kepuasan kerja juga merupakan sikap

positif tenaga kerja terhadap pekerjaannya yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Wexley dan yulk(1997 ) dalam Sulastri menurut teori ini karakteristik kerja dapat dikelompokkan dalam dua factor *dissatisfies* atau *higein factor* dan kelompok yang kedua statifiers yang termasuk kedalam



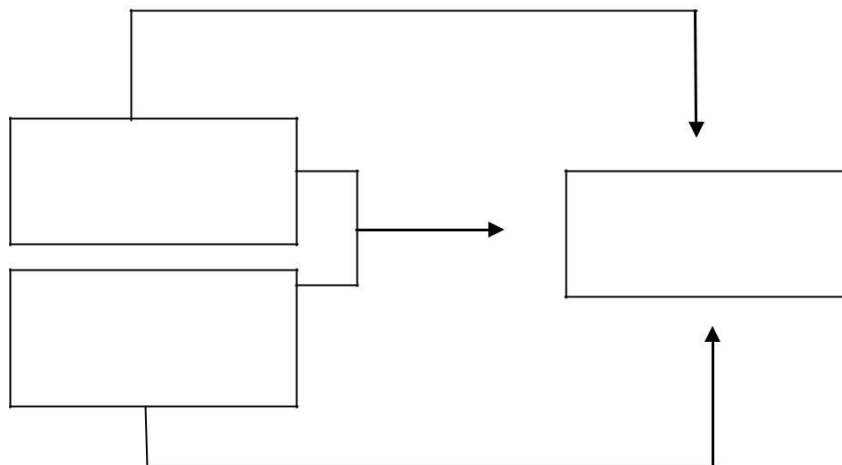
hygien factor adalah gaji, supervise, hubungan-hubungan interpersonal, kondisi kerja, keamanan kerja dan status jika jumlah atau kadar tertentu dari hygiene factor tidak terpenuhi maka karyawan akan merasakan ketidakpuasan terori yang kedua adalah statifier atau motivators adalah factor factor atau situasai yang dibuktikan sebagai sumber kepuasan yang terdiri dari prestasi, pengakuan, wewenang, tanggung jawab, pekerjaan itu sendiri dan promosi. Factor- factor yang dapt mempengaruhi kepusan kerja adalah upah, gaji, insentif, status pekerjaan dan pekerjaan itu sendiri dapat mempengaruhi kepusan kerja.

### 1.7 Skema Kerangka Pemikiran

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SUNAN GUNUNG DJATI  
BANDUNG

Gambar 1.1.

#### Sekema Kerangka pemikiran



Kompensasi

X 1

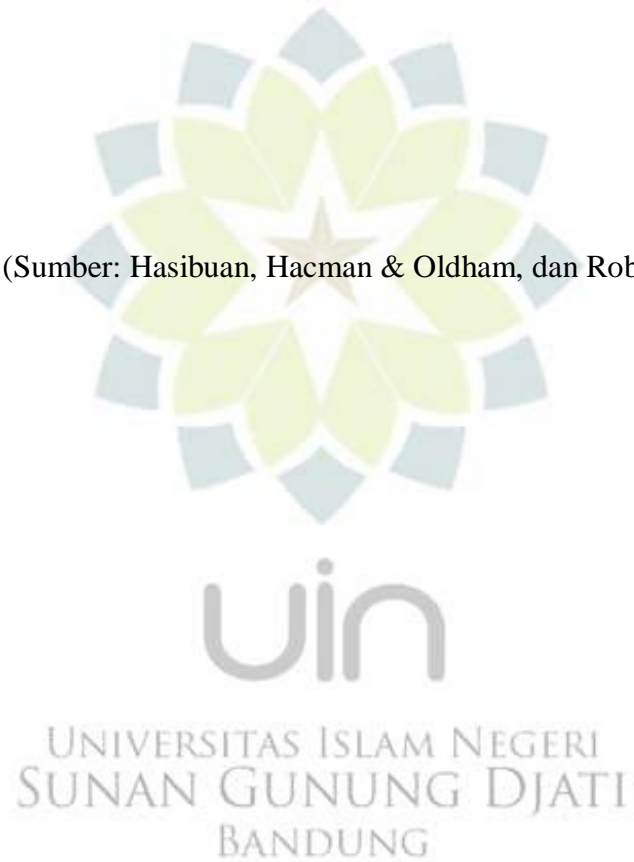
Kepuasan Kerja

Y

Karakteristik kerja

X 2

(Sumber: Hasibuan, Hacman & Oldham, dan Robins)



## 1.8 Penelitian Terdahulu

Tabel 1.2

### Penelitian Terdahulu

No	Nama peneliti	Judul Penelitian	Analisis Perbandingan		Hasil Penelitian
			Perbedaan	Persamaan	
1	IGede Mahendrawan & Ayu Desy Indrawati 2015	Pengaruh beban kerja dan Kompensasi terhadap kepuasan Kerja	Variable yang digunakannya berbeda lingkungan kerja ,kompensasi, dan kepemimpinan	Dari hasilnya mempunyai kesamamaan karena hasil dari kedua nya sama-sana positif dan signifikan	Hasil penleitian terhadap Beban kerja terhadap kepusan kerja berpengaruh negative sedangkan kompensasi terhadap kepusan kerja berpengaruh positi

					f
2	Tegar Mangkulangit 2015	Pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan kepemimpinan terhadap kepuasan karyawan PT. BPR Weleri jaya persada diKendal	Perbedaanya penggunaan variable yaitu hanya menggunakan variable Kompesasi terhadap kepuasan kerja	Hasilnya memiliki persamaan karena sama – sama menggunakan analisis regresi berganda dan hasilnya berpengaruh positif dan signifikan	Hasil membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, Uji hipotesis
3	Mr Sinollah	Pengaruh	Jumlah	Hasilnya	Dari hasil



	2014	h Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	populasi yang digunaka n sebnyaya k 100	memiliki persamaan mendapatkan	penelitia n ini menunjukkan bahw a ada
--	------	---	---	--------------------------------------	--



uin

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SUNAN GUNUNG DJATI  
BANDUNG

No	Nama peneliti	Judul Penelitian	Analisis Perbandingan		Hasil Penelitian
			Perbedaan	Persamaan	
		(Studi Pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa	karywan nya dan juga vaiabe l yang digunaka n berbeda yaitu lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja	hasil yang positif dan signifikan	pengaruh positif dan signifikan kompensasi terha p Kepuasan Kerja
4	Julia Astriani Bintoro, Hamidah Hayti Utami	Pengaru h kompensasi financial dan nonfinansial	Jumla h populasinya berbeda jumlah	Hasilnya memiliki pesamaa n mendapatkan	Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat

	2013	terhadap kepuasan kerja dan prestasi kerja karyawan 2013	variabelnya juga berbeda metode analisis menggunakan analisis jalur	hasil yang positif dan signifikan	pengaruh signifikan variabel kompensasi financial dan nonfinansial terhadap kepuasan kerja
5	Reskhita Prita Ghasani 2014	Analisis faktor-faktor karakteristik Kerja Terhadap kepuasan kerja karyawan PNS	Jumlah variabel yang berbeda Karena penelitian ini menggunakan semua indikator dari karakteristik kerja	Hasilnya ada kesamaan yaitu mempunyai I pengaruh yang signifikan	Hasilnya menunjukkan bahwa secara parsial mempunyai pengaruh tetapi yang paling berpengaruh feedback yangtetapi secara silmultan mempunyai pengaruh
6	I Nyoman parta jaya	Pengaruh upah dan karakteristik	Variable yang digunkan	Dari hasilnya adanya	Hasil penelitian ini

No	Nama peneliti	Judul Penelitian	Analisis Perbandingan		Hasil Penelitian
			Perbedaan	Persamaan	
	2015	pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian pemasangan instalasi listrik di Cv Tuggal jaya tahun 2013	berbeda karena variable dependenya dijadikan sebagai mediator	kesamaan yaitu berpengaruh positif dan signifikan	menunjukkan bahwa ada pengaruh positif yang signifikan antar variabel upah dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja secara simultan
7	Andi irawan 2012	Pengaruh karakteristik kerja	Jumlah populasi nya	Dari hasilnya adanya	Dari hasil penelitian

		individu dan karakteristik terhadap OCB dengan kerja sebagai mediator pada Eo di Surabaya	berbeda yaitu 65 orang variable yang digunakan berbeda ada variable mediator	kesamaan yaitu berpengaruh positif dan signifikan	menunjukkan bahwa karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja
8	Yusniar lubis 2012	Pengaruh karakteristik individu, karakteristik kerja iklim organisasi terhadap kepuasan kerja dan	Jumlah populasinya sebanyak 270 orang metode penelitiannya jumlah	Dari hasilnya bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara	Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu,

No	Nama peneliti	Judul Penelitian	Analisis Perbandingan		Hasil Penelitian
			Perbedaan	Persamaan	
		kinerja karyawan	variabel	bersamaan	karakteristik kerja terdapat pengaruh yang signifikan baik secara parsial maupun secara simultan

Sumber dari Skripsi dan Jurnal

dalam penelitian terdahulu menyatakan bahwa pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja memiliki hasil yang signifikan tetapi untuk karakteristik pekerjaan tidak konsisten ada yang menyatakan bahwa karakteristik kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja ada juga yang menyatakan bahwa karakteristik tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Sehingga membuat peneliti ingin meneliti lebih

lanjut pada variable tersebut dan ingin meneliti di PT Sari Bumi Dewata Lestari Bandung.

### **1.9 Hipotesis**

Pengertian Hipotesis Penelitian Menurut Sugiyono (2009: 96), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori. Hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka pikir yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan.



Adapun hipotesis yang signifikan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Hipotesis 1

$H_0$ : Tidak terdapat Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

$H_a$ : Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SUNAN GUNUNG DJATI  
BANDUNG

Hipotesis 2

$H_0$ : Tidak terdapat Pengaruh Karakteristik Kerja terhadap Kepuasan Kerja

$H_a$ : Terdapat pengaruh Karakteristik Kerja terhadap kepuasan kerja



### Hipotesis 3

$H_0$ : Tidak terdapat Pengaruh secara simultan Kompensasi dan karateristik kerja terhadap Kepusan Kerja

$H_a$ : Terdapat pengaruh secara simultan kompensasi dan karakteristik kerja terhadap kepusan kerja

