

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Pada zaman modern ini persaingan antar perusahaan semakin kompetitif. Setiap perusahaan secara tidak langsung bersaing menawarkan produk atau jasanya dengan keunggulan dan keistimewaannya masing-masing, hal ini dilakukan agar perusahaan dapat memenangkan persaingan dan mendapat keuntungan atau laba yang sangat besar. Persaingan hanya akan di menangkan oleh perusahaan yang memiliki daya saing yang tinggi. Oleh karena itu, perusahaan membutuhkan sumber daya yang baik agar tercapainya suatu tujuan.

Disisi lain sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam sebuah organisasi bisnis atau sebuah perusahaan, karena perannya sebagai subyek pelaksanaan kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimal. Untuk mendapatkan hasil kinerja yang optimal sumber daya manusia harus dikelola dan di *manage* dengan sebaik mungkin, sehingga sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan bisa merasakan kenyamanan dalam menjalankan tugasnya dan mendapatkan hasil yang optimal. Tidak ada perusahaan yang dapat berkembang dan bersaing tanpa unsur sumber daya manusia dengan kemampuan manajerial dan moralitas kerja yang memadai, karena sumber daya

manusia berperan dalam menetapkan rencana, system dan tujuan yang ingin di capai oleh perusahaan.

Pada dasarnya perusahaan perlu mengelola sumber daya manusianya, hal ini dimaksudkan agar setiap karyawan memiliki kinerja yang optimal dalam menjalankan tugasnya di dalam perusahaan, untuk mendapatkan kinerja yang maksimal maka seorang pemimpin dituntut untuk memiliki kebijakan maupun program yang ditunjukkan kepada para karyawannya agar setiap individu karyawan mendapatkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi sehingga dapat berkontribusi secara optimal kepada perusahaan, sehingga apa yang menjadi tujuan perusahaan nantinya dapat tercapai dengan lebih mudah.

Seperti yang telah diuraikan bahwasanya begitu banyak permasalahan-permasalahan yang ada di suatu perusahaan yang menimbulkan kerugian-kerugian bagi perusahaan dan menghambat terhadap segala aspek kegiatan perusahaan, hal ini disebabkan karena adanya ketidak puasan dalam bekerja. Semakin tingkat kepuasan kerja karyawan rendah, maka semakin rendah pula tingkat kinerja karyawan, begitupun sebaliknya jika tingkat kepuasan kerja karyawan tinggi, maka tingkat kinerja karyawan akan semakin tinggi.

Kepuasan kerja karyawan adalah merupakan titik temu antara balas jasa karyawan dari perusahaan dengan nilai tingkat balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Bila kepuasan karyawan terjadi, maka pada umumnya tercermin pada perasaan karyawan terhadap perusahaannya, yang sering diwujudkan dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan terhadap sesuatu

yang dihadapi atau ditugaskan kepadanya di lingkungan kerjanya (Martoyo, 2007:142).

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Kepuasan dalam berkerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan manajer. Untuk itu, manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan bukan hanya kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi diantaranya pemberian kompensasi dan motivasi kerja terhadap karyawan. Kepuasan kerja akan tercapai jika didahului dengan perbuatan yaitu melaksanakan tugas tugas yang dibebankan. Para karyawan akan lebih termotivasi untuk melakukan tanggungjawab atas pekerjaan mereka apabila perusahaan mengerti dan memperhatikan betul akan kebutuhan para karyawan yang pada dasarnya adalah mereka bekerja untuk mendapatkan uang, dalam hal ini berbentuk gaji.

Keberadaan karyawan disuatu perusahaan adalah tenaganya untuk perusahaan, selanjutnya perusahaan berkewajiban untuk memberikan kompensasi kepada karyawan yang telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya. Besar kecilnya kompensasi yang diberikan kepada karyawan tergantung besar kecilnya sumbangan tenaga dan pikiran yang diberikan kepada perusahaan.

Kompensasi merupakan salah satu fungsi penting dalam manajemen sumber daya manusia. Berfungsi sebagai alat penarik, pemeliharaan dan mempertahankan karyawan yang berprestasi maupun yang belum mendapatkan prestasi kerja, karena dengan adanya kompensasi ini sebagai sebuah wujud

penghargaan atas jasa seorang karyawan pada perusahaannya. Perwujudan balas jasa ini memerlukan sebuah mekanisme pengaturan yang memiliki dasar yang logis, rasional, dan kuat, bila kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan merasa terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran yang telah di tentukan oleh perusahaan.

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 oleh perusahaan sesuai dengan harapan dari karyawan, maka dapat dikatakan karyawan mengalami kepuasan kerja. Dan bila kepuasan kerja terjadi, maka pada umumnya akan di wujudkan 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, turunnya semangat kerja, sampai aksi-aksi demonstrasi yang menuntut penyesuaian kompensasi. Oleh sebab itu maka perusahaan harus mengetahui apa yang dibutuhkan oleh karyawannya dan mengetahui keinginan apa saja yang membuat karyawan merasa terpuaskan dan meningkatnya kinerja sehingga karyawan tidak melakukan hal-hal yang merugikan perusahaan.

Selain pemberian kompensasi, motivasi kerja juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi meningkatnya kinerja karyawan. Perusahaan tidak hanya cukup memiliki faktor pemberian kompensasi yang tinggi terhadap karyawannya, melainkan perusahaan juga harus mampu memberikan motivasi yang tinggi agar

mampu menciptakan kinerja perusahaan yang bagus dan karyawan merasa terpuaskan sehingga dapat mencapai tujuan yang telah di tetapkan.

Motivasi kerja merupakan suatu dorongan secara psikologis yang di berikan kepada seseorang yang sedang dan akan melakukan suatu pekerjaan, dimana motivasi ini dilakukan oleh seorang pemimpin atau seorang manajer dalam suatu perusahaan agar seseorang atau karyawan terarah dan sesuai yang diharapkan oleh perusahaan. Untuk memotivasi karyawan, manajer harus mengetahui motif dan motivasi yang di inginkan karyawan. (Malayu S.P. Hasibuan, 2006:142).

Setiap perusahaan selalu menginginkan dapat mencapai tujuan yang maksimal, tujuan itu dapat tercapai apabila kinerja karyawannya baik. Untuk itu perusahaan berusaha memberikan motivasi atau dorongan kepada karyawan untuk mempunyai kinerja yang baik dengan memberikan penghargaan, kesempatan berprestasi, pekerjaan yang lebih berarti, serta keamanan kerja, setelah point-point itu tercapai maka karyawan akan merasakan kepuasan kerja dan membantu meningkatnya produktifitas perusahaan.

Bentuk-bentuk motivasi yang selama ini dapat diberikan diantaranya adalah pemberian gaji yang layak, jaminan kesehatan, tunjangan dan kondisi kerja yang kondusif, promosi dan kesempatan yang berkembang untuk karyawan yang berprestasi serta penghargaan atas kinerja yang baik. Apabila karyawan merasa termotivasi dalam menjalankan pekerjaannya maka seorang karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi dan memberikan kontribusi yang besar pada perusahaan. Motivasi kerja tentunya akan memberikan kepuasan kerja tersendiri

bagi karyawan salah satunya untuk selalu hadir dalam kegiatan perusahaan dan berkontribusi secara maksimal, dalam hal ini pemimpin juga dituntut untuk memiliki kebijakan yang bertujuan untuk memberikan kepuasan kerja pada setiap karyawan. Motivasi dan semangat kerja pada diri setiap karyawan sangat memberikan dampak yang positif atau negatif pada hasil pekerjaan karyawan, sehingga apabila seorang karyawan memiliki semangat yang baik maka juga akan memberikan hasil dan kontribusi yang baik bagi perusahaan begitu juga sebaliknya, jika karyawan tidak memiliki semangat yang tinggi maka hasil dan kontribusi untuk perusahaan akan menurun.

Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa motivasi dan kompensasi secara bersama-sama dapat mempengaruhi kepuasan kerja terhadap suatu kinerja karyawan. Setelah kepuasan kerja tercapai maka akan meningkatkan kinerja karyawan yang maksimal, oleh karena itu perusahaan harus selalu memperhatikan kebutuhan-kebutuhan setiap karyawannya agar karyawan tersebut akan membantu berjalannya kegiatan perusahaan dengan baik.

PT. Restu Agung Narogong adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang jasa yaitu Kontraktor, bidang usaha yang dijalankan saat ini yaitu perdagangan umum termasuk *Import, eksport*, local maupun antar Pulau, sebagai distributor, Agen atau perwakilan dari berbagai perusahaan lain dari dalam maupun luar negeri, menjalankan usaha dibidang perindustrian pada umumnya, termasuk memasarkan hasil industry, kemudian menjalankan usaha sebagai pemborong (kontraktor), pelaksana, perencana, maupun penyelenggara pembuatan gedung, jalan, jembatan dan pekerjaan teknik sipil atau konstruksi lainnya.

Dari hasil survei yang dilakukan oleh peneliti di PT. Restu Agung Narogong dengan menggunakan metode wawancara kepada manajer dan beberapa karyawannya di peroleh informasi bahwasannya dalam meningkatkan kinerja karyawan harus melalui beberapa hal salah satunya, yaitu pemberian kompensasi bagi karyawan yang berprestasi dan memotivasi para karyawannya agar karyawan merasa di perhatikan dan didorong untuk melakukan sesuatu untuk perusahaan. Dalam hal ini peneliti mengamati akan tingkat kepuasan kerja karyawan yang mana tingkat kepuasan kerja karyawan akan terlihat dari cara karyawan bekerja, banyak para karyawan yang terlihat tidak baik dalam bekerjanya seperti halnya ketepatan waktu masuk kerja dan juga seperti keselamatan dalam bekerja, hal ini bisa terjadi karena tingkat kepuasan kerja dan dorongan motivasi maupun pemberian kompensasi yang rendah.

Dalam meningkatkan usaha PT. Restu Agung Narogong membutuhkan pengelolaan yang baik, dengan pengelolaan yang baik maka secara tidak langsung akan memberikan kepuasan kerja terhadap karyawan dan meningkatnya kinerja karyawan, dengan meningkatnya kinerja karyawan dalam mencapai target yang di tentukan perusahaan pun akan mudah dicapai.

Berikut ini adalah data kehadiran karyawan bagian project di PT.
Restu

Agung Narogong Tahun 2018 sebagai berikut:

Tabel 1.1

Laporan Tingkat Kehadiran Karyawan Pada Bulan Januari s/d Desember

Tahun 2018

Bulan	Rata-rata Hari	Jumlah Ketidak	Persentase %
	Kerja	Hadiran Karyawan	
Januari	26	45	11,7
Februari	23	25	5,75
Maret	24	25	6
April	24	3	0,72
Mei	20	28	5,6
Juni	25	5	1,25
Juli	24	8	1,92
Agustus	25	5	1,25
September	26	7	1,82
Oktober	26	8	2,08
November	25	7	1,75
Desember	26	2	0,52

Sumber : PT. Restu Agung Narogong

Dilihat dari tabel membuktikan bahwasanya tingkat kehadiran karyawan PT. Restu Agung Narogong pada tahun 2018 dari bulan januari s/d Desember hamper setiap bulanya masih ada yang tidak hadir dalam bekerja hal ini karena tingkat kepuasan kerja masih rendah.

Apabila dilihat dari sisi lain, jika karyawan merasa sesuai dengan pekerjaannya maka akan bekerja maksimal, tugasnya dikerjakan dengan penuh semangat sehingga tidak akan menimbulkan angka ketidakhadiran dalam bekerja. Kepuasan kerja karyawan akan menciptakan loyalitas karyawan terhadap perusahaan sehingga jika sudah merasakan kepuasan kerja akan lebih mendorong karyawan untuk membantu perusahaan untuk mencapai target.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka peneliti bermaksud untuk mengadakan penelitian dengan judul **Pengaruh Kompensasi (*compentation*) dan Motivasi Kerja (*job motivation*) Terhadap Kepuasan Kerja (*job satisfaction*) Pada Bagian Project di PT. Restu Agung Narogong.**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan pada latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka peneliti dapat mengidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut:

1. Kompensasi materi dan non materi yang diterima oleh karyawan pada bagian project di PT. Restu Agung Narogong belum memenuhi harapan karyawan.
2. Kurangnya pemberian motivasi terhadap karyawan sehingga karyawan merasakan tidak diperhatikan oleh perusahaan.
3. Kepuasan kerja karyawan pada bagian project di PT. Restu Agung Narogong yang masih rendah.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka perumusan masalah penelitian ini adalah

1. Seberapa besar pengaruh pemberian kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Restu Agung Narogong?
2. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Restu Agung Narogong?
3. Seberapa besar pengaruh pemberian kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Restu Agung Narogong?

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara pemberian kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Restu Agung Narogong
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Restu Agung Narogong
3. Untuk mengetahui pengaruh antara pemberian kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Restu Agung Narogong

E. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis
 - a. Diharapkan dengan adanya penelitian ini, akan menjadi salah satu sumbangan pemikiran yang berguna bagi pihak-pihak yang membutuhkan.
 - b. Diharapkan dengan adanya penelitian ini, dapat berguna sebagai penambah bahan kajian sebelumnya serta dapat saling melengkapi pengetahuan.
2. Kegunaan Praktis
 - a. Diharapkan dengan adanya penelitian ini, penelitian dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan dan menambah pengalaman, wawasan serta belajar sebagai praktis dalam menganalisa suatu masalah kemudian mengambil keputusan dan kesimpulan.
 - b. Diharapkan dengan adanya penelitian ini, bagi peneliti untuk perusahaan atau instansi dapat memberikan informasi yang menarik mengenai kompensasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja.
 - c. Diharapkan dengan adanya penelitian ini, dapat digunakan sebagai bahan acuan untuk mengadakan penelitian lanjutan tentang masalah manajemen Sumber Daya Manusia di masa yang akan datang.

F. Kerangka Pemikiran

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Kompensasi adalah suatu upah atau imbalan dalam bentuk gaji, insentif, atau bonus yang diberikan kepada karyawan atas kinerja yang karyawan berikan

terhadap perusahaan. Secara ringkas dapat dikatakan bahwa pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja adalah seorang karyawan yang memiliki kinerja yang baik sehingga mendapatkan kompensasi dalam bentuk uang atau barang yang di berikan langsung kepada karyawan, secara tidak langsung hal itu menimbulkan kepuasan kerja karyawan dan membantu naiknya tingkat produktifitas perusahaan.

Menurut Lilis Sulastri (2016:66) mengatakan bahwa Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan dan memungkinkan perusahaan memperoleh, memperkerjakan, dan mempertahankan karyawan. Hal ini sangat menguntungkan bagi seorang karyawan yang berprestasi dalam berkerjanya, apabila kinerja baik maka tujuan perusahaan akan tercapai dengan mudah.

Adanya kompensasi dalam sebuah perusahaan dapat menjadi sebuah umpan agar karyawan lebih meningkatkan kinerjanya dengan lebih baik dan kreatif dalam bekerja, maka semakin besar kompensasi yang di berikan terhadap karyawan, maka semakin pula meningkat kinerjanya dan merasakan kepuasan dalam bekerja.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Motivasi merupakan dorongan yang melalui perkataan atau sikap diberikan terhadap karyawan agar mau bekerjasama dalam mensukseskan program-program perusahaan, dalam artian karyawan harus melakukan kerja yang lebih baik lagi. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2011:152) mengatakan Hal yang memotivasi semangat kerja adalah untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasan

baik materil maupun nonmateril yang diperolehnya sebagai imbalan balas jasa dari jasa yang diberikannya kepada perusahaan. Apabila materil atau nonmateril yang diberikan semakin memuaskan maka semangat kerja seseorang akan semakin memuaskan.

Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja sangat berhubungan erat karena semakin karyawan termotivasi kinerjanya maka semakin baik pula kinerjanya sehingga menciptakan kepuasan kerja yang tinggi.

3. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja adalah kompensasi dan motivasi sangat penting bagi karyawan sehingga jika karyawan termotivasi dalam bentuk kompensasi maka akan terjadi kepuasan kerja yang di dapat oleh karyawan dan kinerja karyawan akan semakin meningkat dalam berkerja sama untuk tercapainya tujuan perusahaan.

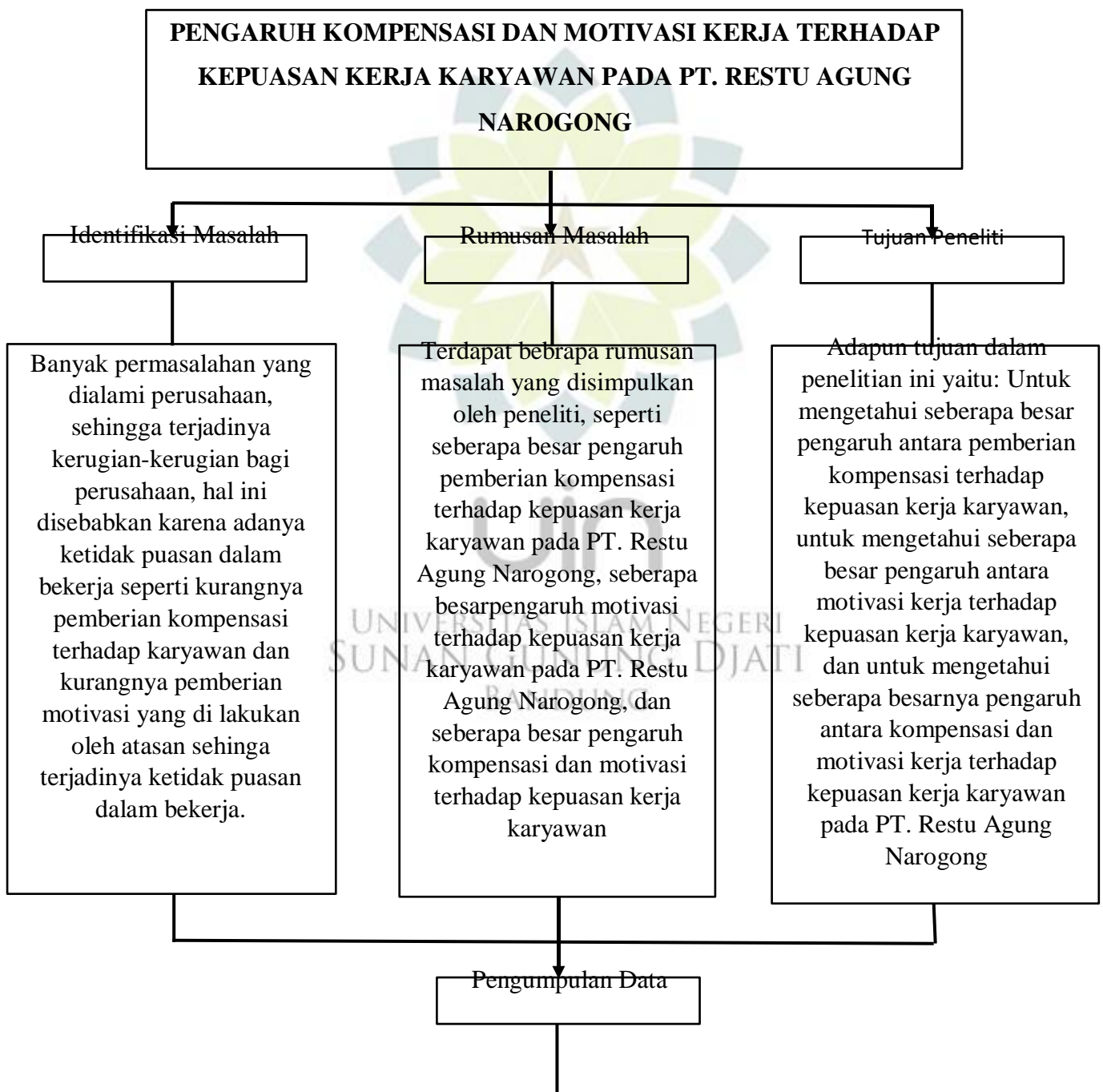
Menurut Lilis Sulastrri (2016:88) mengatakan bahwa motivasi berkaitan erat dengan kepuasan pekerjaan dan performansi pekerjaan. Sebagai bentuk gaya dorongan terhadap kinerja karyawan untuk mencapainya tujuan perusahaan. Sedangkan kompensasi sangat berhubungan erat dengan kepuasan kerja karyawan karena adanya timbal balik dari karyawan untuk perusahaan ataupun sebaliknya.

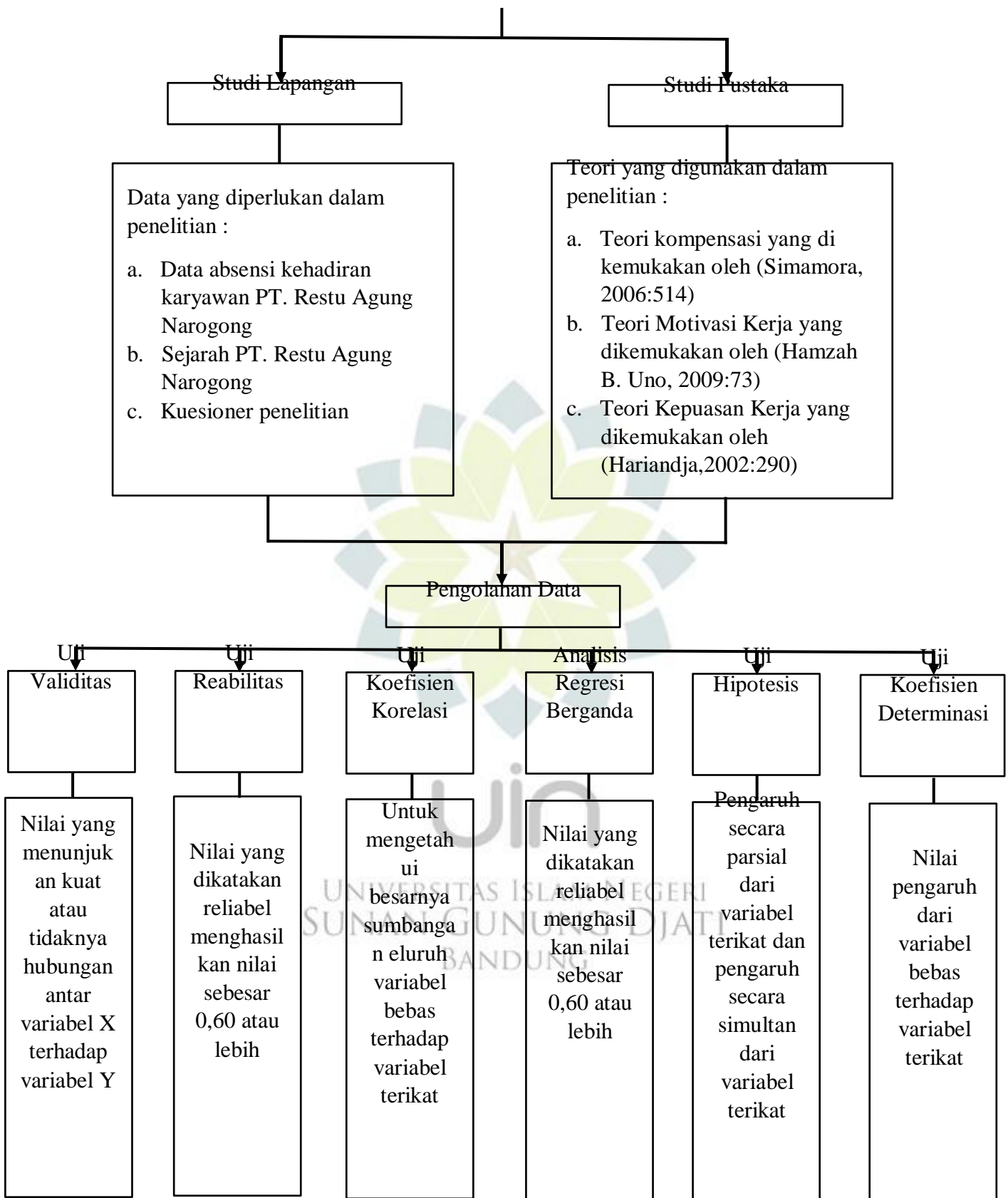
Berdasarkan teori-teori dan penjelasan yang telah dituliskan sebelumnya, penelitian ini membahas mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada bagian project di PT. Restu Agung

Narogong. Melihat teori dan penjelasan tersebut, maka di bentuklah kerangka pemikiran yang menunjukkan gambaran hubungan antara variable X1 dan X2 terhadap Y, yaitu sebagai berikut:

Gambar 1.1

Kerangka Pemikiran





G. Penelitian Terdahulu

Tabel 1.2
Penelitian Terdahulu

Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Kesimpulan
Arifin (2008)	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Ezyload Nusantara di Surakarta	Penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi dan motivasi kerja sangat berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Ezyload Nusantara di Surakarta	Penguji menunjukkan bahwa variable kompensasi dan motivasi kerja karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap variable prestasi kerja karyawan.
Widiana	Hubungan Antara	Penelitian ini menunjukkan	Penguji menunjukkan
(2010)	Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Kantor Cabang Jakarta Timur	bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Kantor Cabang Jakarta Timur	bahwa variable kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variable kinerja karyawan

Banni (2012)	Pengaruh Disiplin dan	Penelitian ini menunjukkan	Penguji menunjukkan
	Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Wilayah Kalimantan Timur Area Samarinda	bahwa disiplin dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (persero) Wilayah Kalimantan Timur Area Samarinda	bahwa variable disiplin dan motivasi secara serentak berpengaruh terhadap variable kinerja
Teruna (2012)	Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Aplikasinusa Lintasarta Medan.	Penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Aplikasinusa Lintasarta Medan.	Penguji menunjukkan bahwa variable motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap variable kinerja karyawan.
Amanda (2014)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gremedia Printing Group Cabang Bandung	Penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Gramedia Printing Group Cabang Bandung (Bagian	Penguji menunjukkan bahwa variable kepuasan kerja dan variable disiplin kerja berpengaruh positif terhadap variable kinerja
	(Bagian Produksi)	Produksi)	karyawan

Sumber : Arifin (2008), Widianana (2010), Banni (2012), Teruna (2012), Amanda (2014)

H. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah dibuat maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis 1:

Ho : Tidak terdapat pengaruh dari kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan

Ha : Terdapat pengaruh dari kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan

Hipotesis 2:

Ho : Tidak terdapat pengaruh dari motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan

Ha : Terdapat pengaruh dari motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan

Hipotesis 3:

Ho : Tidak terdapat pengaruh dari kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan

Ha : Terdapat pengaruh dari kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan