

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah Penelitian

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu sumber daya yang cukup penting peranannya di dalam suatu perusahaan, disamping sumber daya yang lain seperti modal, material, mesin dalam mendukung kinerja suatu perusahaan. Hal ini sangat beralasan, karena sejatinya manusialah yang mengelola sumber daya lainnya yang ada dalam perusahaan, sehingga menjadi bermanfaat. Tanpa adanya sumber daya manusia maka sumber daya lainnya menjadi kurang lengkap. Menurut Rachmawati (2008:3) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat. Hasibuan (2011:111) menyatakan manajemen sumber daya manusia adalah penyiapan dan pelaksanaan suatu rencana yang terkoordinasi untuk menjamin bahwa sumber daya manusia yang ada dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya untuk mencapai tujuan organisasi.

Terkait dengan itu sebuah perusahaan besar maupun kecil cakupan usaha dan segmentasi bisnisnya akan sangat membutuhkan karyawan yang memiliki bakat, pengetahuan, keterampilan, dan komitmen untuk membangun kerja

tim yang sinergis sehingga tercapai tujuan yang telah disepakati bersama. Karyawan sebagai sumber daya yang menggerakkan jalannya perusahaan juga mempunyai tujuan dalam bekerja yaitu ingin memenuhi kebutuhan hidupnya yang semakin banyak disamping juga ingin mendapatkan prestasi dan penghargaan yang setimpal dengan pengorbanan yang telah diberikan kepada perusahaan tempatnya bekerja.

Setiap orang yang bekerja berharap memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Menurut Sutrisno (2012) kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang karyawan dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya. Seorang karyawan akan mengalami kepuasan kerja ketika ia merasakan bahwa pekerjaan itu cocok dengan dirinya dan dapat membuat dirinya menunjukkan kemampuannya yang maksimal. Dengan bekerja seseorang juga mengharapkan balas jasa berupa uang atau dalam bentuk penghargaan lainnya seperti fasilitas rumah, mobil, dan fasilitas-fasilitas yang sifatnya berbentuk apresiasi seperti liburan keluar negeri atau lain sebagainya sebagai kompensasi atas pengorbanan yang sudah diberikan kepada perusahaan.

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan adalah seluruh imbalan yang diterima seseorang atas hasil kerjanya pada perusahaan tempatnya bekerja. Kompensasi yang diberikan dapat berupa fisik atau non fisik, harus dihitung dan diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikannya kepada perusahaan. Pemberian kompensasi yang diberikan kepada karyawan harus benar-benar menjadi perhatian pihak perusahaan karena akan

menyangkut masa depan perusahaan untuk tetap mempertahankan karyawan yang berkualitas yang dapat memberikan dampak terhadap kelangsungan hidup perusahaan di masa mendatang. Kompensasi dapat dipandang sebagai alat untuk mengelola sumber daya manusia secara efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan karyawan itu sendiri.

Permasalahan yang sering dihadapi oleh para pemimpin perusahaan adalah bagaimana cara terbaik untuk memberikan kompensasi kepada karyawan sesuai dengan kebutuhannya agar tidak ada pihak-pihak yang dirugikan, serta bagaimana dengan kompensasi tersebut karyawan memiliki kepuasan dalam bekerja. Sehingga diharapkan dengan pembayaran kompensasi yang adil dan wajar serta timbulnya kepuasan kerja bagi karyawan akan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan serta berdampak pada meningkatnya produktivitas serta kelangsungan hidup perusahaan.

Pada kenyataannya banyak karyawan yang beranggapan bahwa mereka adalah aset perusahaan hanyalah sebuah slogan semata dan masih menganggap semua itu masih jauh dari kenyataan. Hal tersebut dikarenakan adanya kesenjangan antara ekspektasi dan kenyataan. Dengan kata lain, karena adanya ketidaksesuaian antara pernyataan dengan kebijakan perusahaan. Hal inilah yang sering diidentifikasi sebagai suatu alasan penting yang menyebabkan karyawan meninggalkan pekerjaannya.

PT. Delta Satria Dewata Singaraja adalah salah satu perusahaan yang bergerak dibidang distributor produk ke beberapa *supermarket* dan *minimarket* yang tersebar di Bali. Perusahaan ini telah berdiri pada tahun 2008 dan beralamat di jalan Singaraja-Seririt 18X, Desa Tukad Mungga, Singaraja. Penulis melakukan

observasi terhadap kepuasan kerja dan sistem kompensasi yang diterapkan perusahaan kepada karyawan. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan, peneliti menemukan bahwa kinerja karyawan dirasa belum maksimal oleh perusahaan. Hal ini disebabkan karena masih banyaknya karyawan yang absen kerja sehingga berpengaruh terhadap kegiatan operasional perusahaan. Peneliti juga melakukan wawancara dengan salah satu karyawan. Berdasarkan wawancara tersebut diperoleh informasi bahwa masih terjadi permasalahan terkait pemberian kompensasi kepada karyawan. Sehingga menyebabkan tingkatan kepuasan karyawan terhadap perusahaan menjadi rendah.

PT. Delta Satria Dewata adalah perusahaan yang bergerak di bidang industri makanan dan minuman. Berikut ini tabel dari kepuasan kerja sebagai berikut:

Tabel 1.1
Kepuasan Kerja

Tahun	Sakit	Ijin	Alpha	Total
2016	30	35	40	105
2017	25	34	50	109
2018	29	31	55	115
2019	43	30	60	133

Tingkat absensi tersebut sudah menggambarkan adanya masalah yang terjadi di dalam organisasi atau perusahaan tersebut. Hal ini tidak sesuai dengan (Brahmasari, 2008:127) yang menyatakan bahwa seperti rendahnya kepuasan kerja dari karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan merupakan gejala dari kurang stabilnya perusahaan tersebut adalah pemogokan kerja, mangkir dan

tingkat keluarnya karyawan dari perusahaan tinggi. Oleh karena itu kesesuaian kompensasi bagi karyawan sangatlah penting, karena dengan pemberian kompensasi yang sesuai dengan kebutuhan dan kerja karyawan maka kepuasan dan kinerja karyawan akan meningkat. Hal ini sejalan dengan Notoatmodjo (2003: 153) yang berpendapat bahwa besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Hal ini dapat dilihat dari kenaikan jumlah pekerjaan yang tidak tepat waktu, yang dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 1.2
Kompensasi

Tahun	Jumlah Pekerjaan	Pekerjaan selesai tepat waktu	Pekerjaan tidak selesai tepat waktu	Persentase pekerjaan tidak tepat waktu (%)
2016	105	100	19	18,1%
2017	135	105	33	24,4%
2018	150	125	46	30,6%
2019	212	155	70	33,0%

Kinerja adalah hasil kerja nyata yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria dan tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan yang dimana suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Hal ini tidak sejalan menurut Wibowo (2014:70) yang dimana kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Semakin baik dan tinggi kinerja seorang karyawan, maka akan memberikan keberhasilan pada tujuan perusahaan yang nantinya akan menghasilkan profit yang tinggi. Sebaliknya, semakin buruk dan rendah seorang

karyawan maka akan mengurangi keberhasilan yang nantinya akan menghasilkan profit yang rendah.

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah sebelumnya maka dipandang perlu untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Delta Satria Dewata Singaraja”**.

1.2 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada pada PT Delta Satria Dewata Singaraja adalah sebagai berikut.

1. Tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan masih rendah. Salah satu faktornya adalah pada absensi
2. Tingkat absensi tersebut menggambarkan adanya masalah yang terjadi di dalam organisasi atau perusahaan
3. Kompensasi yang diberikan oleh PT Delta Satria Dewata Singaraja belum sesuai dengan kinerja karyawan, seperti pemberian kompensasi terhadap karyawan yang bekerja melebihi target. Dimana kompensasi yang diberikan tidak diukur dengan kelipatan kinerja karyawan.
4. Kinerja Karyawan PT Delta Satria Dewata mengalami penurunan pada setiap tahunnya.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang dan identifikasi masalah diatas batasan masalah yang diperlukan untuk menghindari kemungkinan terjadinya pembahasan

yang jauh menyimpang dari pokok permasalahan yang akan diteliti dalam penelitian ini serta untuk menjaga agar penulisan penelitian ini lebih terarah, maka peneliti memutuskan untuk membatasi masalah dalam penelitian ini hanya pada masalah tentang Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Delta Satria Dewata Singaraja.

1.4 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian dalam penelitian ini, dapat dirumuskan beberapa masalah yang akan dibatasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Delta Satria Dewata Singaraja?
2. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Delta Satria Dewata Singaraja?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Delta Satria Dewata Singaraja?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian dan rumusan masalah yang ada, maka tujuan penelitian ini adalah untuk menguji hal-hal sebagai berikut:

1. Pengaruh kepuasan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Delta Satria Dewata Singaraja.
2. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Delta Satria Dewata Singaraja.

3. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Delta Satria Dewata Singaraja.

1.6 Manfaat Hasil Penelitian

Secara umum terdapat dua manfaat yang diharapkan dari adanya penelitian ini yakni manfaat teoritis dan manfaat praktis. Adapun manfaat dari penelitian ini antara lain.

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini nantinya diharapkan dapat memberikan informasi atau pengetahuan yang bermanfaat bagi pengembangan sebuah ilmu serta memberikan literatur tambahan yang dapat membantu khususnya dalam bidang ilmu manajemen.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini nantinya diharapkan akan memberikan wawasan tambahan kepada PT. Delta Satria Singaraja tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang menjadi variabel bebas dalam penelitian ini sehingga dapat menjadi bahan pertimbangan untuk menentukan upaya-upaya yang perlu diterapkan dalam mengatasi permasalahan kinerja karyawan yang terjadi di PT. Delta Satria Dewata Singaraja.