

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Ruang lingkup manajemen sumber daya manusia secara umum membahas hal-hal yang berkaitan dengan manusiawi termasuk di dalamnya kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan hal yang penting di dalam manajemen sumber daya manusia, karena dapat mempengaruhi pada kinerja karyawan dalam bekerja. Menurut Sutrisno (2019:74) kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja serta hal – hal lain yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Dari hasil pengamatan diketahui bahwa karyawan PT Sadhana Ekapraya Amitra mengalami permasalahan yang disebabkan oleh rendahnya kepuasan karyawan dalam bekerja. Menurut Hasibuan (2019:202) salah satu indikator kepuasan kerja dapat terlihat dari tingkat kedisiplinan karyawan. Kedisiplinan dalam penelitian ini dapat diukur dari tingkat ketidakhadiran karyawan, dengan bertambahnya jumlah ketidakhadiran karyawan memungkinkan adanya indikasi kepuasan kerja karyawan yang rendah, hal tersebut dapat mengganggu produktivitas dan berpengaruh terhadap tujuan perusahaan. Selama tahun 2022, tercatat tingkat ketidakhadiran karyawan PT Sadhana Ekapraya Amitra yang mengalami fluktuasi.

Tabel 1. 1

Data ketidakhadiran karyawan PT Sadhana Ekapraya Amitra tahun 2022

Bulan	Jumlah karyawan	Hari kerja	Jumlah ketidakhadiran	Presentase ketidakhadiran
Januari	58	25	31	3,76%
Februari	58	22	39	5,37%
Maret	58	26	38	4,43%
April	58	23	34	4,62%
Mei	58	19	21	3,35%

Bulan	Jumlah karyawan	Hari kerja	Jumlah ketidakhadiran	Presentase ketidakhadiran
Juni	58	25	29	3,52%
Juli	58	25	36	4,65%
Agustus	58	26	43	5,17%
September	58	26	40	4,81%
Oktober	58	25	37	4,49%
November	58	26	31	3,61%
Desember	58	26	34	3,70%

Sumber : PT Sadhana Ekapraya Amitra, 2022

Dari data tabel 1.1 tersebut, terlihat tingkat ketidakhadiran karyawan pada tahun 2022 relatif tidak stabil, tingkat ketidakhadiran maksimal sebesar 5,37% yang terjadi pada bulan Februari, sementara presentase ketidakhadiran karyawan yang paling rendah dialami pada bulan Mei yaitu sebesar 3,35%.

Mangkunegara (2020:118), "karyawan yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadirannya tinggi, mereka sering tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subjektif". Apabila jumlah tingkat kehadiran karyawan yang rendah ini tidak segera diatasi maka akan berdampak pada penyelesaian pekerjaan dan berpengaruh terhadap tujuan perusahaan. Kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suroto (2022:1285) yang menyatakan bahwa kompensasi dan motivasi kerja mempengaruhi kepuasan kerja.

Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap kepuasan kerja karyawan. Pada PT Sadhana Ekapraya Amitra gaji yang diterima oleh sebagian karyawan masih dibawah upah minimum regional, hal itu karena skema gaji berdasarkan hasil, maka besar gaji yang diterima oleh karyawan tergantung pada volume pekerjaan yang telah diselesaikan pada satu hari. Selama tahun 2022, tercatat data gaji karyawan PT Sadhana Ekapraya Amitra yang disajikan pada tabel 1.2 berikut.

Tabel 1.2

Data gaji karyawan PT Sadhana Ekapraya Amitra tahun 2022

No	Divisi	Jumlah karyawan	Rata-rata gaji
1.	PPIC	8	Rp. 7.070.950
2.	Produksi	19	Rp. 3.650.700
3.	Service	15	Rp. 3.250.450
4.	RPMC	4	Rp. 5.500.000
5.	Key Account	3	Rp. 4.800.000
6.	Logistik	3	Rp. 3.350.070
7.	Operational	6	Rp. 3.850.450

Sumber : PT Sadhana Ekapraya Amitra, 2022

Berdasarkan tabel 1.2, diketahui bahwa masih ada karyawan yang menerima gaji dibawah upah minimum regional. Dengan meningkatnya kepuasan kerja karyawan maka perusahaan perlu memperhatikan aspek tingkat gaji, kondisi kerja, karena pada dasarnya karyawan dalam bekerja memerlukan gaji yang cukup dan kondisi kerja yang baik. Semakin baik kepuasan kerja karyawan yang diberikan perusahaan maka prestasi kerja karyawan juga akan semakin cepat tercapai sehingga produktivitas dan tujuan perusahaan pun akan tercapai.

Mangkunegara (2020:84) berpendapat bahwa kompensasi yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja serta hasil kerja. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi, dkk. (2023:294), Wijayanto dan Hermanto (2020:57) serta yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Selain kompensasi, faktor yang dapat memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja yaitu motivasi kerja. Arianto dan Adrian (2022:174) berpendapat bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja pada suatu perusahaan, sehingga adanya upaya peningkatan dalam motivasi kerja yang dilakukan oleh suatu perusahaan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawan. Hal ini pun didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Lubis (2022:280)

dan Yuniarto, dkk (2022:59) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan dengan Bapak Priantoro selaku supervisor PT Sadhana Ekapraya Amitra, terdapat masalah pada motivasi kerja karyawan, di mana terlihat karyawan yang sering menunda-nunda pekerjaannya, sering dijumpai karyawan yang terlihat bosan terhadap pekerjaan, dan juga karyawan memiliki masalah terhadap keseriusan tugas.

Hal ini mengakibatkan kurang efektifnya pelaksanaan dan penyelesaian tugas yang menjadi tanggung jawab karyawan sehingga hasil kerjanya tidak sesuai dengan target waktu yang telah ditentukan. Oleh karena itu, agar pekerjaan karyawan dapat optimal sebagaimana yang diharapkan, maka hendaknya diberikan motivasi kepada karyawan agar karyawan memiliki semangat dalam bekerja dan ingat tanggung jawab tugasnya sehingga pekerjaan karyawan bisa optimal dan hasil kerjanya bisa sesuai dengan target perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas dan berdasarkan beberapa penjelasan di awal, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi kerja terhadap Kepuasan kerja pada PT Sadhana Ekapraya Amitra”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka penulis merumuskan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada PT Sadhana Ekapraya Amitra?
2. Apakah motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada PT Sadhana Ekapraya Amitra?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada PT Sadhana Ekapraya Amitra.

2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada PT Sadhana Ekapraya Amitra.

Manfaat penelitian adalah:

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi masukan yang baik bagi perusahaan untuk mengetahui faktor kompensasi dan motivasi kerja sehingga dapat menjadi pertimbangan perusahaan dalam mengidentifikasi masalah mengenai variabel-variabel yang kemudian dapat digunakan untuk meningkatkan kepuasan kerja.

2. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk menambah pengetahuan dan pengalaman berharga dalam menerapkan teori-teori yang diperoleh di bangku kuliah dan sebagai awal informasi penelitian lanjutan, serta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Strata pada Unisma Bekasi.

1.4 Ruang Lingkup dan Pembatasan Masalah

Ruang lingkup atau pembahasan masalah diperlukan guna memfokuskan pembahasan agar tidak meluas. Dalam penelitian ini, ruang lingkup atau pembatasan masalah yang akan dibahas adalah :

1. Objek penelitian adalah kepuasan kerja karyawan PT Sadhana Ekapraya Amitra dengan faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan dibatasi hanya faktor kompensasi dan motivasi kerja.
2. Subjek penelitian adalah karyawan bagian produksi PT Sadhana Ekapraya Amitra.
3. Pembahasan difokuskan pada deskripsi kondisi kompensasi dan motivasi kerja, dan kepuasan kerja karyawan PT Sadhana Ekapraya Amitra.

1.5 Sistematika Pelaporan

Hasil dan pembahasan atas masalah penelitian akan dituangkan kedalam sistematika pelaporan. Sistematika pelaporan hasil penelitian disusun terinci dalam 5 bab dan subbab sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, ruang lingkup atau pembatasan masalah, dan sistematika pelaporan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan kompensasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja karyawan, tinjauan hasil penelitian sebelumnya, serta kerangka pemikiran dan hipotesis. Kompensasi meliputi pengertian kompensasi, indikator kompensasi, dan hubungan kompensasi dengan kepuasan kerja, motivasi kerja meliputi pengertian motivasi kerja, indikator motivasi, dan hubungan motivasi dengan kepuasan kerja, kepuasan kerja meliputi pengertian kepuasan kerja, faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan indikator kepuasan kerja.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan desain penelitian mencakup metode penelitian yang digunakan, lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel penelitian, jenis dan sumber data yang digunakan, serta teknik pengumpulan data. Instrumen penelitian meliputi : variabel kompensasi, variabel motivasi kerja, dan variabel kepuasan kerja karyawan.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan hasil penelitian meliputi : gambaran umum PT Sadhana Ekapraya Amitra, deskripsi hasil penelitian, deskripsi sampel penelitian, deskripsi variabel penelitian, objek penelitian serta analisis data hasil kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menguraikan simpulan hasil pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Disamping itu juga saran yang perlu disampaikan sebagai rekomendasi kepada pihak PT Sadhana Ekapraya Amitra sebagai bahan masukan dan pertimbangan pada masalah mengatasi kompensasi dan motivasi kerja dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan.