

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di dalam sebuah perusahaan, bukan hanya faktor perusahaan tersebut yang dapat mencapai tujuan mereka. Perusahaan juga membutuhkan sumber daya manusia yang berupa karyawan. Karena karyawan merupakan *asset* berharga sebuah perusahaan, oleh karena itu karyawan dituntut untuk memberikan hasil kinerja yang maksimal. Selain itu, perusahaan juga mempunyai andil yang cukup besar untuk membentuk karyawan yang mempunyai kinerja yang bagus. Karyawan sebagai faktor yang paling berperan dalam pencapaian tujuan organisasi memiliki pemikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam bekerja.

Perusahaan juga harus memperhatikan kesejahteraan setiap karyawannya, dan kesejahteraan karyawan ini dapat dinilai dari tingkat kepuasan, gaji yang sesuai dan posisi kerja yang sesuai. Perusahaan harus memberikan gaji yang menyesuaikan harga pasar, sehingga gaji yang diberikan sesuai dengan kebutuhan karyawan, karena semakin lama zaman akan berubah kebutuhan dalam memenuhi kebutuhan sehari-hari akan meningkat. Sumber Daya Manusia harus siap dengan perubahan yang akan terjadi di masa yang akan datang, oleh karena itu selain adanya persiapan dari perusahaan, karyawan juga harus mempersiapkan diri untuk bersaing dengan yang lain sehingga keberadaannya tidak dapat digantikan.

PT “JCO” adalah perusahaan yang berlokasi di Plaza Grand Intercorn, Jakarta Barat. Masalah kepuasan kerja karyawan dapat terjadi dalam setiap organisasi atau perusahaan, termasuk yang terjadi pada PT “JCO”

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan peneliti serta dari data yang didapat peneliti dari perusahaan, bahwa karyawan PT “JCO” masih ada indikasi ketidakpuasan kerja karyawan. hal ini di indikasikan dari tingkat absensi :

Tabel 1.1
Tingkat Ketidakhadiran Karyawan Bulan Desember 2018 – September 2019

| Bulan | Total Karyawan | Total Ketidakhadiran Karyawan | Persentase |
|-----------|----------------|-------------------------------|------------|
| Desember | 105 | 17 | 16,19% |
| Januari | 105 | 15 | 14,28% |
| Februari | 105 | 19 | 18,09% |
| Maret | 105 | 10 | 9,52% |
| April | 105 | 14 | 13,33% |
| Mei | 105 | 22 | 20,95% |
| Juni | 105 | 11 | 10,47% |
| Juli | 105 | 18 | 17,14% |
| Agustus | 105 | 25 | 23,80% |
| September | 105 | 20 | 19,04% |

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2019)

Pada tabel I.1 menjelaskan bahwa total ketidak hadiran karyawan dalam 1 bulan dengan jumlah rata rata di atas 10% akan memberikan dampak dan kerugian bagi jalannya perusahaan diantaranya pekerjaan akan selesai

lebih lambat sehingga akan mempengaruhi produksi dan pelayanan kepada *customer*.

Menurut Robbins (2009) Kepuasan kerja mengacu kepada sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya, jika karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, maka akan membawa sikap positif pada pekerjaannya, dan sebaliknya jika karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka, maka akan membawa sikap negatif pada pekerjaannya. Hal ini juga didukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Gunawan (2017) yaitu, terdapat korelasi antara kepuasan kerja dengan ketidakhadiran karyawan. Karyawan yang tinggi kepuasannya akan rendah tingkat ketidakhadirannya, sebaliknya karyawan yang rendah tingkat kepuasannya akan cenderung tinggi tingkat ketidakhadirannya.

Peneliti tidak hanya mendapatkan data kepuasan kerja seperti pada tabel 1.1, peneliti juga mendapatkan informasi mengenai karyawan PT JCO melalui pra riset, terdapat beberapa faktor yang diduga mempengaruhi kepuasan kerja, diantaranya kompensasi dan pengembangan karir . Peneliti melakukan pra riset ke beberapa karyawan, dari data yang dihasilkan oleh pra riset responden memilih kompensasi sebagai faktor kepuasan kerja sebanyak 75% dan pengembangan karir sebagai faktor kepuasan kerja sebanyak 85%, hal ini membuat kompensasi dan pengembangan karir diduga menjadi faktor pengaruh kepuasan kerja. Hal ini juga serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh Gunawan, Wasposito dan Winda (2017) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kompensasi dan pengembangan karir.

Hal ini didukung juga oleh penelitian lain yang dilakukan oleh Kurniawan (2015) dan Tambengi (2016) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain kompensasi dan pengembangan karir.

Karyawan merasa besaran gaji yang mereka terima sekitar Rp. 3.700.000 sedangkan UMR Jakarta pada tahun 2019 sebesar Rp. 3.940.973, hal ini menyatakan bahwa gaji yang mereka terima belum sesuai dengan pekerjaan mereka, hal ini dibuktikan dengan adanya wawancara kepada karyawan, bahwa karyawan bawah gajinya masi dibawah UMR. Menurut Mondy & Noe (2008) kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan. Hal ini juga didukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kurniawan (2015) yaitu, Setiap organisasi seharusnya berupaya untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawannya dengan memberikan kompensasi dan bonus yang adil dan layak. Karena kompensasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan, karena salah satu alasan utama seseorang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

Selain itu para karyawan merasa bahwa pemenuhan fasilitas produksi yang sudah tidak layak pakai, serta fasilitas kesehatan yang tidak tersedia, seperti tidak tersedia nya kotak P3K, hal tersebut dpat menghambat proses produksi para karyawan serta karyawan merasa bahwa peusahaan belum memenuhi keamanan dan keselamatan para karyawan dengan adanya fasilitas kesehatan yang tidak ada. Hal ini juga didukung oleh Purnamasari (2018) yaitu, Diharapkan pihak perusahaan harus mengevaluasi pemenuhan kebutuhan dan

fasilitas yang kurang seperti ruang kerja yang terlihat sudah tua dan Fasilitas kesehatan yang kurang memadai. Karena lingkungan kerja yang baik dan mumpuni diharapkan mampu memberikan kepuasan kerja karyawan. Karena semua karyawan ingin semua fasilitas produksi yang mumpuni agar dapat mempercepat proses produksi serta merasakan aman dan selamat dalam bekerja.

Selanjutnya pengembangan karir diduga menjadi faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Hasil pra riset dari 20 responden 85% mengeluhkan kurangnya keadilan dalam memberikan promosi, dikarenakan perusahaan memberikan promosi kepada karyawan tanpa melihat prestasi karyawan dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Sehingga membuat para karyawan merasa prestasi dan loyalitas terhadap perusahaan tidak dihargai oleh perusahaan. Menurut Hasibuan (2014) mengungkapkan bahwa pengembangan karir adalah perpindahan yang memperbesar tanggungjawab karyawan ke jabatan yang lebih tinggi dalam sebuah organisasi sehingga kewajiban, hak dan status menjadi lebih besar. Hal ini juga didukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Siswadhi (2017) yaitu, seharusnya perusahaan dalam mempromosikan seorang pegawai, hendaknya benar-benar diberikan terhadap pegawai yang berprestasi baik sehingga pengembangan karir bisa sesuai. Agar karyawan merasa dihargai oleh perusahaan akan loyalitasnya terhadap perusahaan dan kerja keras untuk kemajuan perusahaan.

Karyawan juga merasakan bahwa perusahaan belum memiliki aturan yang jelas dan transparan dalam memberikan promosi jabatan kepada

karyawan, hal ini membuat para karyawan merasa adanya penyimpangan dalam proses nya promosi jabatan dikarenakan peraturan dalam promosi jabatan masi belum jelas dan transparan. Hal ini juga didukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sholikhah *et al* (2019) yaitu, Seharusnya pihak perusahaan perlu membuat aturan mengenai promosi jabatan atau jenjang karir yang jelas dan mampu menciptakan lingkungan kerja yang baik, perusahaan perlu merencanakan pengembangan karir yang jelas bagi karyawan. Agar karyawan merasa tidak ada penyimpangan atau tebang pilih dalam promosi jabatan dengan adanya peraturan yang jelas dan transparan.

Berdasarkan permasalahan tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang **Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja pada PT JCO.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah utama dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana deskripsi dari kompensasi, pengembangan karir, dan kepuasan kerja karyawan PT “JCO” ?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT “JCO” ?
3. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT “JCO” ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian yang dilakukan di PT “JCO” adalah sebagai berikut:

1. Deskripsi tentang kompensasi, pengembangan karir dan kepuasan kerja karyawan di PT “JCO”
2. Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT “JCO”
3. Pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan di PT “JCO”

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dari hasil penelitian yang diharapkan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pengembangan Manajemen khususnya sebagai sumber bacaan atau referensi yang dapat memberikan informasi teoritis dan empiris pada pihak-pihak yang akan melakukan penelitian lebih lanjut mengenai permasalahan ini dan menambah sumber pustaka yang telah ada.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini memberikan pengetahuan dan pengalaman mengenai Sumber Daya Manusia, khususnya permasalahan kompensasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja.

b. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian diharapkan dapat memberikan masukan serta solusi kepada perusahaan terutama dalam hal yang berkaitan dengan

tingkat kepuasan kerja karyawan yang dipengaruhi oleh kompensasi dan pengembangan karir.

c. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pemahaman bagi peneliti lain yang ingin meneliti mengenai hal yang serupa yaitu pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja.

