

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perusahaan Sepatu Bata Tbk (BATA) adalah perusahaan yang bergerak di bidang usaha yang memproduksi sepatu kulit, sepatu kain, sepatu santai dan olahraga, sandal dan sepatu khusus untuk industri dan impor serta menjadi distributor sepatu. Perusahaan yang berdiri sejak tahun 1931 ini sudah mengalami banyak perkembangan dari omset penjualan sepatu, ekspansi yang dilakukan hingga jumlah karyawan yang dimiliki.

Pada tahun 2012 perusahaan sepatu bata berhasil meningkatkan omset penjualan sepatu Rp.751,4 miliar dari tahun sebelumnya sebesar 678,5 miliar. Dan laba bersih Bata pun meningkat sebesar 22% dari tahun sebelumnya Rp.56.615 miliar menjadi Rp.69.343 miliar. Perusahaan juga mengembangkan bisnisnya dengan meningkatkan penjualan ekspor. Pada tahun 2012, Bata mengekspor ke-11 negara yaitu Malaysia, Thailand, Singapura, Kenya, Afrika Selatan, Zambia, Peru, Chili, Zimbabwe, Lebanon, dan Rusia. (sumber : SWA Online.co.id).

Hal ini tidak terlepas dari upaya pihak manajemen dan karyawan yang terus melakukan ekspansi dengan membuka toko, memperluas bisnis non-ritel, memperbaharui koleksi produk serta lebih agresif dalam melakukan pemasaran

Riska Yuliana, 2014

Pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan dengan variabel kontrol status karyawan di PT.Sepatu Bata Purwakarta
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

produk Bata. Bagi perusahaan, karyawan memiliki peranan yang dapat mewujudkan tujuan-tujuan perusahaan.

Menurut Stoner (1996:3), sumber daya yang penting dalam sebuah organisasi adalah sumber daya manusia / karyawan. Manusia atau karyawan selalu berperan aktif dan paling dominan dalam setiap kegiatan karena manusia merupakan pelaksana, pelaku, dan penentu dari seluruh kegiatan yang ada di dalam organisasi, mulai dari perencanaan hingga pada proses pelaksanaan dan pengambilan keputusan dalam terwujudnya tujuan organisasi.

Karyawan merupakan salah satu aset yang sangat penting bagi perusahaan untuk dapat menghadapi persaingan dan strategi bertahan baik jangka pendek maupun jangka panjang. Perusahaan mengharapkan karyawan untuk tetap bertahan dan betah. Bagi karyawan, dalam menjalankan pekerjaannya di perusahaan diharapkan dapat mewujudkan kebutuhan-kebutuhan yang sangat beraneka ragam, baik jenis maupun tingkatannya.

Kebutuhan karyawan ini dapat diartikan sebagai keinginan karyawan terhadap benda atau jasa yang dapat memberikan kepuasan jasmani maupun rohani. Sedangkan keinginan adalah suatu ketegangan menuju pertimbangan akhir yang dilakukan oleh seseorang demi mencapai sumber kepuasan. Keinginan ini cenderung dilakukan saat sadar, kadang-kadang sadar atau saat tertekan. Jika keinginan karyawan ini terpenuhi akan menghasilkan kepuasan kerja karyawan tersebut. Begitupun yang diharapkan PT. Bata di Purwakarta agar kepuasan

Riska Yuliana, 2014

Pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan dengan variabel kontrol status karyawan di PT.Sepatu Bata Purwakarta

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

karyawan dapat terpenuhi. Dalam PT. Bata terdapat tiga status karyawan, karyawan tetap, kontrak dan harian. Jika kepuasan karyawan tetap, kontrak maupun harian tidak terpenuhi akan berakibat terhambatnya proses produksi dan pencapaian tujuan perusahaan tersebut.

Masalah yang dikaji dalam penelitian ini adalah ketidakpuasan kerja baik karyawan tetap, kontrak dan harian. Dari beberapa informasi yang didapat, seperti situs www.tempo.com, pasundan express, www.detikfinance.com, mengungkapkan ketidakpuasan yang dirasakan karyawan kontak kepada pihak PT. Bata di Purwakarta. Karyawan tidak puas dengan kebijakan-kebijakan yang dibuat oleh pihak perusahaan. Hal ini dapat dilihat selama periode tahun 2012, karyawan sudah melakukan beberapa kali aksi protes kepada pihak manajemen PT. Bata. Menurut www.tempo.com, salah satu aksi protes dilakukan pada tanggal 18 oktober 2012, berakibat kepada keputusan perusahaan untuk menutup pabrik hingga 16 desember 2012. Aksi ini dipicu oleh ketidakpuasan karyawan pada pihak manajemen. Ketidakpuasan tersebut dipicu oleh, upah minimum kabupaten (UMK) yang masih kecil, *outsourcing*, status, hingga aksi solidaritas atas pemecatan beberapa karyawan.

Karyawan menginginkan statusnya berubah dari karyawan kontrak menjadi karyawan tetap. Dalam permintaan ini, pihak manajemen belum bisa memenuhinya. Sebanyak 800 orang karyawan PT. Bata sudah bekerja lebih dari lima tahun, dan belum seorang pun yang diangkat menjadi karyawan tetap. Di

Riska Yuliana, 2014

Pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan dengan variabel kontrol status karyawan di PT.Sepatu Bata Purwakarta

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

kondisi lain, terjadi pemecatan sebanyak 295 karyawan. Diantaranya merupakan karyawan harian lepas sebanyak 275 orang dan 20 orang lainnya karyawan kontrak dengan alasan yang tidak jelas. Masalah ketidakpuasan ini menyebabkan karyawan mengambil sikap dengan melakukan aksi mogok kerja. Sumber : Pansundan Express.

Aksi mogok ini berakibat kepada kerugian kedua belah pihak, baik pihak karyawan maupun pihak perusahaan. Bagi pihak karyawan, tidak bisa bekerja sehingga kehilangan penghasilannya. Sedangkan bagi perusahaan, mengalami kerugian dikarenakan penutupan pabrik dan terhentinya proses produksi. Menurut [detik finance.com](http://detik.com) dan kontan.co.id, dengan di tutupnya pabrik membuat PT. Bata berpotensi mengalami kerugian sebesar US\$ 3 juta. Tiga pekan pasca penutupan pabrik, PT. Bata telah menelan kerugian sebesar US\$ 700.000 karena kehilangan penjualannya. Selain kehilangan potensi penjualan, perusahaan bakal merugi jika mesin produksi lama tidak terpakai dan terancam rusak. Padahal perusahaan baru saja menambah mesin dengan biaya US\$ 240.000 untuk menaikkan kapasitas produksi dari 6 juta pasang menjadi 8 juta pasang per-tahunnya. Agar tidak mengalami kerugian yang sangat besar, perusahaan harus mencari solusi agar kepuasan karyawan terpenuhi dan proses produksi berjalan kembali sehingga memberikan keuntungan bagi kedua belah pihak.

Kompensasi dan pengembangan karir adalah salah satu perwujudan dari penghargaan dan pengakuan yang diberikan perusahaan terhadap keberadaan

Riska Yuliana, 2014

Pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan dengan variabel kontrol status karyawan di PT.Sepatu Bata Purwakarta

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

karyawan sebagai individu yang mempunyai kebutuhan akan aktualisasi diri. Dengan kondisi tersebut, dapat membuat karyawan merasa dihargai dan diperhatikan kebutuhannya sehingga mereka akan merasa menjadi bagian dari perusahaan serta dapat menimbulkan rasa keterikatan karyawan terhadap perusahaan dan sungguh-sungguh bekerja serta dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Besar kecilnya pemberian kompensasi sangat penting untuk diperhatikan oleh perusahaan. Menurut Handoko (1996:155) salah satu faktor tumbuhnya kepuasan kerja adalah dengan pengaturan yang tepat dan adil atas kompensasi yang diterima oleh karyawan. Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan akan memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap diri karyawan, terutama dalam upaya peningkatan kinerja dan kepuasan kerja karyawan. pemberian kompensasi yang adil dan layak akan menciptakan ketenangan, semangat kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja. Dengan adanya pelaksanaan program kesempatan pengembangan karir, perusahaan memberikan kesempatan yang terbuka kepada karyawan untuk berprestasi dan juga memberikan kesempatan untuk berpartisipasi di perusahaan.

Berdasarkan fenomena di atas, penulis akan melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan Variabel Kontrol Status Karyawan Di PT. Bata Purwakarta**”.

Riska Yuliana, 2014

Pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan dengan variabel kontrol status karyawan di PT.Sepatu Bata Purwakarta

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

1.2 Identifikasi Masalah

Kepuasan kerja merupakan perasaan seorang karyawan terhadap pekerjaan maupun lingkungan kerjanya. Kepuasan kerja ini tidak dapat terpenuhi begitu saja dan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Robbins dan Jugde (2009:108), terdapat 21 faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja. Diantara faktor-faktor tersebut adalah :

1. Otonomi dan kebebasan;
2. Karir *benefit* ;
3. Kesempatan untuk maju;
4. Kesempatan pengembangan karir;
5. Kompensasi/gaji;
6. Komunikasi antara karyawan dan manajemen;
7. Kontribusi pekerjaan terhadap sasaran organisasi;
8. Perasaan aman di lingkungan kerja;
9. Kefleksibelan untuk pekerjaan terhadap sasaran organisasi;
10. Perasaan aman di lingkungan kerja;
11. Kefleksibelan untuk menyeimbangkan kehidupan dan persoalan kerja;
12. Keamanan pekerjaan;
13. *Training* spesifik pekerjaan;
14. Pengakuan manajemen terhadap kinerja karyawan;
15. Keberartian pekerjaan, jejaring;
16. Kesempatan untuk menggunakan kemampuan dan keahlian;
17. Komitmen organisasi untuk pengembangan;
18. Budaya perusahaan secara keseluruhan;
19. Hubungan sesama karyawan;
20. Hubungan dengan atasan langsung;
21. Pekerjaan itu sendiri dan keberagaman pekerjaan;

Dari 21 faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja di atas tidak memungkinkan penulis meneliti satu persatu. Oleh karena keterbatasan waktu dan kemampuan yang dimiliki penulis, maka dalam penelitian ini penulis hanya

Riska Yuliana, 2014

Pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan dengan variabel kontrol status karyawan di PT.Sepatu Bata Purwakarta

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

meneliti dua faktor yang dianggap berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja karyawan. Faktor kompensasi dan kesempatan pengembangan karir akan penulis jadikan sebagai variabel independen. Kedua faktor tersebut merupakan salah satu perwujudan dari pengakuan dan penghargaan perusahaan terhadap keberadaan karyawan sebagai individu yang mempunyai kebutuhan akan aktualisasi diri.

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas untuk memfokuskan pembahasan dalam penelitian ini akan dibatasi pada persoalan-persoalan yang menyangkut kompensasi, pengembangan karir dan kepuasan kerja karyawan. Perumusan masalah-masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran efektivitas kompensasi pada PT. Sepatu Bata di Purwakarta menurut karyawan tetap, kontrak dan harian?
2. Bagaimana gambaran efektivitas pengembangan karir pada PT. Sepatu Bata di Purwakarta menurut karyawan tetap, kontrak dan harian?
3. Bagaimana gambaran tingkat kepuasan kerja karyawan pada PT. Sepatu Bata di Purwakarta menurut karyawan tetap, kontrak dan harian?
4. Adakah pengaruh efektivitas kompensasi terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan pada PT. Sepatu Bata di Purwakarta?
5. Adakah pengaruh efektivitas pengembangan karir karyawan terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan pada PT. Sepatu Bata di Purwakarta?

Riska Yuliana, 2014

Pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan dengan variabel kontrol status karyawan di PT.Sepatu Bata Purwakarta
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mendeskripsikan kompensasi pada PT. Sepatu Bata di Purwakarta
2. Mendeskripsikan pengembangan karir pada PT. Sepatu Bata di Purwakarta
3. Mendeskripsikan kepuasan kerja karyawan pada PT. Sepatu Bata di Purwakarta
4. Mengukur pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sepatu Bata di Purwakarta
5. Mengukur pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sepatu Bata di Purwakarta.

1.5 Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan pengetahuan, pengalaman, dan wawasan penulis khususnya pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia terutama mengenai kompensasi, pengembangan karir dan kepuasan kerja karyawan

b. Manfaat Praktis

Bagi perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai salah satu bahan informasi tambahan dalam memberikan kompensasi

Riska Yuliana, 2014

Pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan dengan variabel kontrol status karyawan di PT.Sepatu Bata Purwakarta

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

dan kesempatan dalam pengembangan karir serta dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Riska Yuliana, 2014

Pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan dengan variabel kontrol status karyawan di PT.Sepatu Bata Purwakarta

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu