BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

CV. Gudang Cell merupakan perusahaan besar yang bergerak di bidang usaha yang menjual berbagai macam smartphone, aksesoris, cctv juga elektronik lainnya. Sejak awal berdiri CV. Gudang Cell memiliki visi menjadi perusahaan elektronik terbesar di Tasikmalaya serta menjadi mitra terpercaya dalam bidang elektronik Perusahaan yang berdiri sejak tahun 1996 ini sudah mengalami banyak perkembangan mulai dari omset penjualan hingga jumlah karyawan yang dimiliki.. Hal ini tidak terlepas dari upaya pihak manajemen dan karyawan yang terus melakukan ekspansi dengan membuka toko cabang, memperluas area bisnis serta lebih agresif dalam melakukan pemasaran berbagai produk. Bagi perusahaan, karyawan memiliki peranan penting yang dapat mewujudkan tujuan-tujuan perusahaan.

Karyawan merupakan salah satu aset yang sangat penting bagi perusahaan untuk dapat menghadapi persaingan dan strategi bertahan baik jangka pendek maupun jangka panjang. Bagi karyawan, dalam menjalankan pekerjaannya diharapkan perusahaan dapat mewujudkan kebutuhan-kebutuhan karyawan. 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. Jika kebutuhan dan keinginan karyawan ini terpenuhi akan menghasilkan kepuasan kerja karyawan tersebut. Begitupun yang diharapkan CV. Gudang Cell agar kepuasan karyawan dapat terpenuhi, karena jika kepuasan karyawan tidak terpenuhi akan berakibat terhambatnya proses penjualan dan pencapaian tujuan perusahaan tersebut.

Masalah yang dikaji dalam penelitian ini mengenai ketidakpuasan kerja karyawan CV. Gudang Cell Tasikmalaya. Dari beberapa informasi yang didapat, seperti hasil wawancara pada tanggal 27 Agustus 2019 dengan Bapak H. Herlan Setiawan, BSc.SIP.MM selaku kepala HRD CV. Gudang Cell Tasikmalaya,

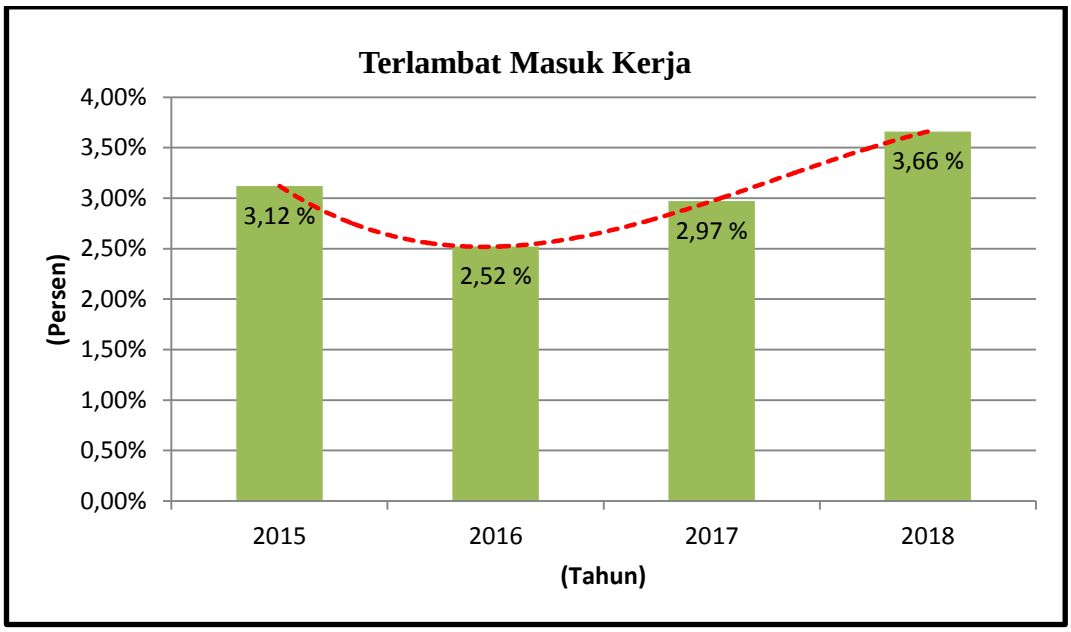
Siti Zelin Amalia, 2020
PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN CV. GUDANG CELL TASIKMALAYA
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

diperoleh data bahwa masih banyak pegawai yang belum merasa puas dengan pekerjaannya. Hal tersebut bisa dilihat dari beberapa fenomena sebagai berikut :

1. Terlambat masuk kerja
2. Tidak masuk kerja tanpa alasan
3. Pencapaian target penjualan yang tidak sesuai
4. Tingkat *turn over* karyawan

Dari empat fenomena tersebut mengidikasikan bahwa kepuasan kerja karyawan CV. Gudang Cell belum mencapai titik optimal, hal tersebut bisa diuraikan sebagai berkut ini :

1. Terdapat banyak karyawan yang terlambat masuk kerja. Fenomena ini bisa dilihat pada grafik berikut ini yang sudah diakumulasikan perharinya dan dirubah ke persentase di tiap tahunnya :



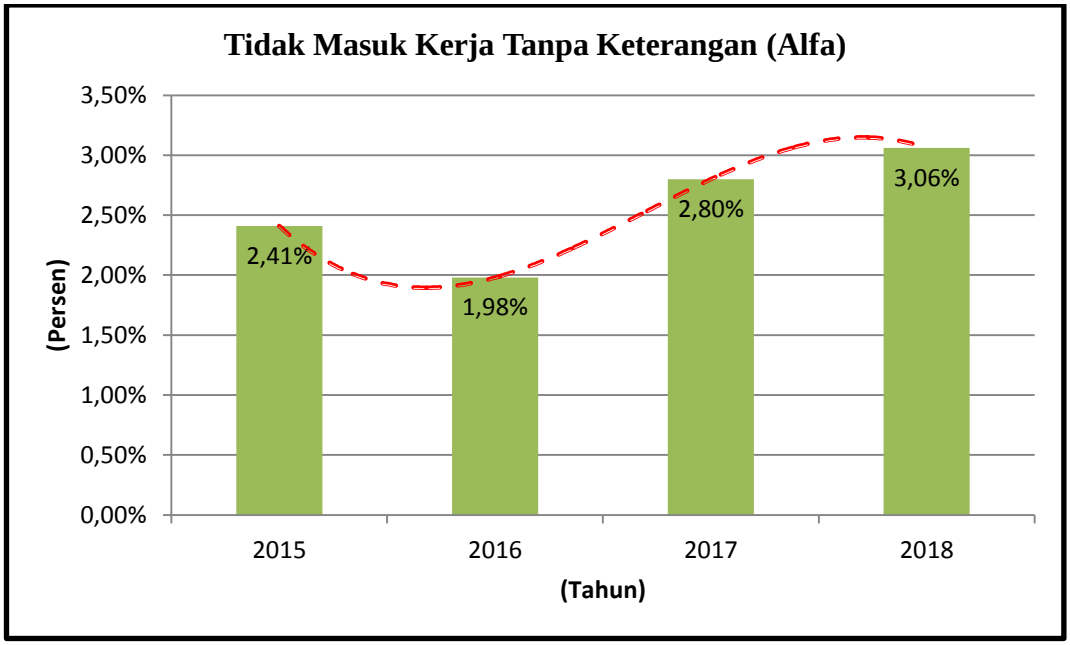
Sumber : Data CV. Gudang Cell Tasikmalaya

Gambar 1.1
Grafik Terlambat Masuk Kerja

Fenomena pertama yang mengindikasikan rendahnya kepuasan kerja karyawan CV. Gudang Cell Tasikmalaya adalah adanya data karyawan yang terlambat masuk kerja . Pada tahun 2015 tingkat presentasi keterlambatan karyawan mencapai 3,12% kemudian pada tahun 2016 mengalami penurunan

menjadi 2,52%. Namun pada tahun 2017 terjadi kenaikan kembali keterlambatan kerja karyawan menjadi 2,97% dan tahun 2018 meningkat menjadi 3,66%. Hal seperti ini memang terlihat kecil, namun jika dibiarkan dan tidak dievaluasi maka adan berdampak lebih buruk. Tingkat keterlambatan karyawan bisa menjadi acuan puas atau tidaknya karyawan terhadap pekerjaan mereka, karena karyawan yang telah merasa puas akan lebih giat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya guna untuk mecapai tujuan bersama.

2. Fenomena selanjutnya yaitu tingkat persentase karyawan yang tidak masuk kerja tanpa alasan/keterangan (alfa) yang sudah diakumulasikan perhari serta diubah datanya menjadi persentase pada setiap tahunnya. Dapat dilihat pada grafik berikut ini :



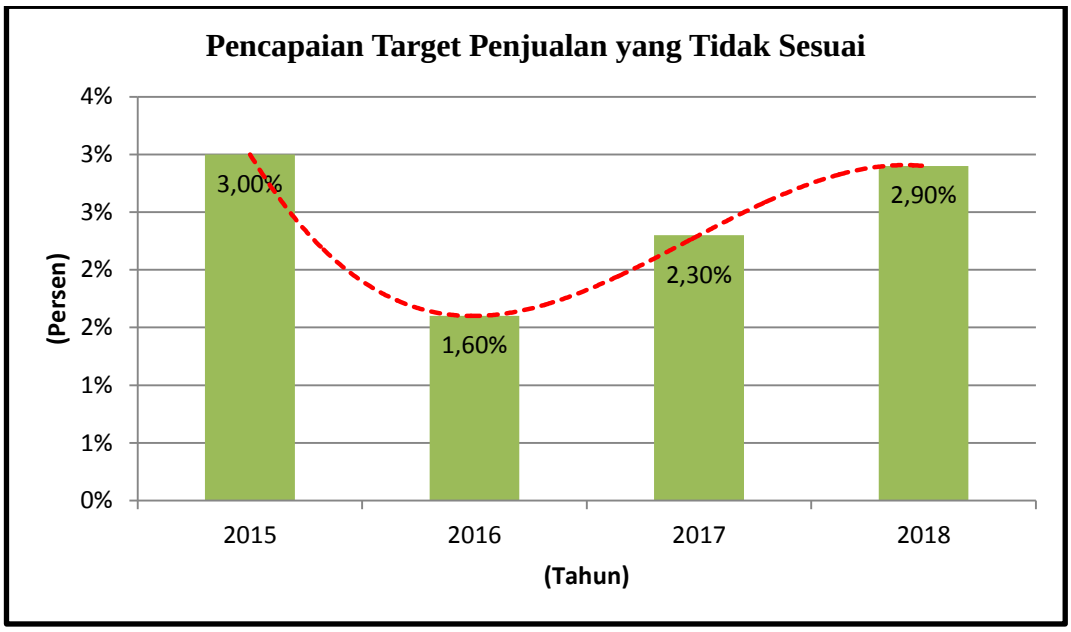
Sumber : Data CV. Gudang Cell Tasikmalaya

Gambar 1.2
Grafik Tidak Masuk Kerja Tanpa Keterangan (Alfa)

Fenomena yang kedua adalah persentase karyawan yang tidak masuk kerja tanpa alasan atau tanpa keterangan (alfa). Pada tahun 2015 tingkat presentase alpha karyawan mencapai 2,41% kemudian mengalami penurunan pada tahun 2016 menjadi 1,98%. Pada tahun 2017 persentasenya kembali meningkat sebesar 2,80% serta tahun 2018 meningkat sebesar 3,06%. Pada fenomena ini, karyawan

tidak menjelaskan alasan dari ketidakhadirannya. Untuk mencapai suatu tujuan dalam sebuah perusahaan atau organisasi dibutuhkan keaktifan karyawan dalam bekerja, namun jika kepuasan kerja karyawan menurun dengan diindikasikan tingkat alfa yang terus meningkat maka akan sulit bagi perusahaan untuk maju.

3. Fenomena yang ketiga yaitu pencapaian target penjualan karyawan yang tidak maksimal setiap tahunnnya. Berikut grafik menjelaskan unit penjualan barang yang tidak tercapai yang telah diakumulasikan pertahunnya dalam bentuk persentase :



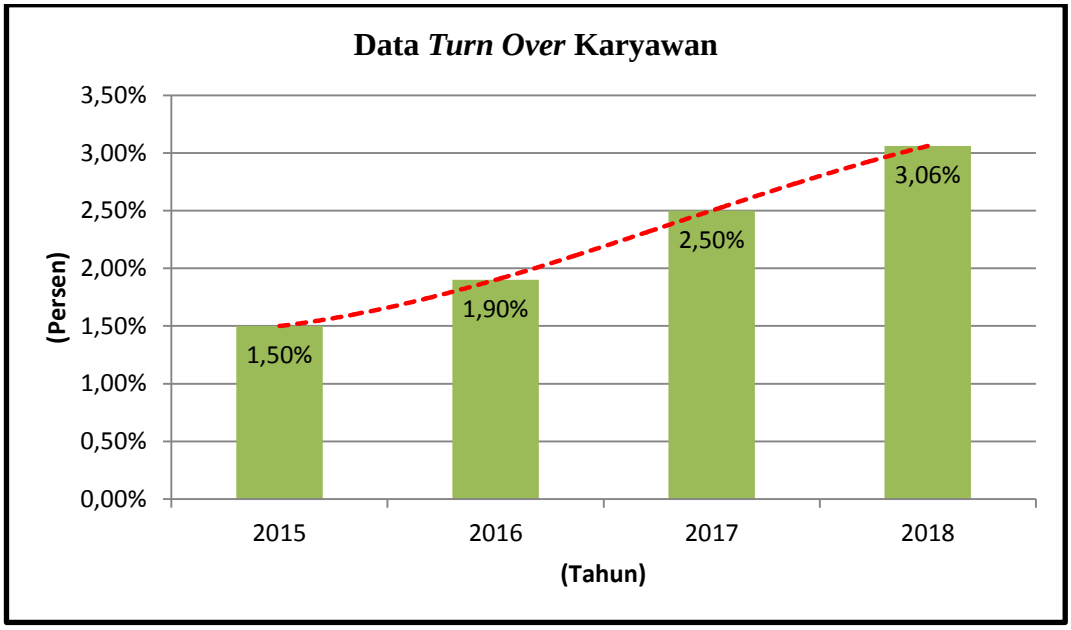
Sumber : Data CV. Gudang Cell Tasikmalaya

Gambar 1.3
Grafik Pencapaian Target Penjualan yang Tidak Sesuai

Pada grafik pencapaian target penjualan yang tidak sesuai di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa CV. Gudang Cell Tasikmalaya dalam melakukan peroses penjualan mengalami beberapa kendala karena pencapaian target perusahaan belum tercapai. Persentase pencapaian target penjualan mengalami kenaikan pada tahun 2015 sebesar 3,00% lalu mengalami penurunan pada tahun 2016 sebesar 1,60%. Pada tahun 2017 persentase kemballi menaik menjadi 2,30% dan 2,90% pada tahun 2018. Permasalahan tersebut harus diselesaikan oleh perusahaan

karena bidang usaha CV. Gudang Cell Tasikmalaya merupakan perusahaan yang berbasis target pada pekerjaannya.

4. Fenomena selanjutnya yaitu mengenai data *turn over* karyawan. Fenomena ini mengindikasikan kurangnya kepuasan karyawan dalam bekerja sehingga tingkat *turn over* karyawannya cukup sering. Berikut data *turn over* karyawan yang sudah diakumulasikan perbulan serta diubah datanya menjadi persentase pada setiap tahunnya sebagai berikut :



Sumber : Data CV. Gudang Cell Tasikmalaya

Gambar 1.4
Grafik Data Turn Over Karyawan

Fenomena yang terakhir adalah masalah *turn over* karyawan di CV. Gudang Cell Tasikmalaya. Dari tahun ke tahun fluktuasi persentase *turn over* karyawan terlihat meningkat. Pada tahun 2015 tingkat persentase mencapai 1,50% dan pada tahun 2016 meningkat menjadi 1,90%. Di tahun 2017 naik kembali menjadi 2,50% serta tahun 2018 melonjak menjadi 3,06%. Pada fenomena ini karyawan rata-rata bertahan bekerja selama beberapa bulan lalu memutuskan untuk *resign* lebih awal.

Peningkatakn kepuasan kerja karyawan oleh perusahaan penting untuk dilakukan, tak terkecuali bagi CV. Gudang Cell Tasikmalaya. Salah satu upaya

yang dapat ditempuh dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan, khususnya bagi karyawan CV. Gudang Cell Tasikmalaya yakni dengan mempertimbangkan aspek kompensasi yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawan secara adil.

Kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena kompensasi mencerminkan ukuran karya karyawan itu sendiri. Jika balas jasa yang diterima oleh karyawan semakin besar berarti statusnya semakin meningkat dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula, dengan demikian kepuasan kerjanya akan semakin meningkat pula. Kompensasi menjadi salah satu faktor utama kepegawaian karena pemberian kompensasi memppengaruhi kepuasan kerja karyawan seperti pendapat yang disampaikan Mangkunegara (2016) yang mengatakan bahwa kompensasi yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh pada tingkat bkepuasan kerja, motivasi kerja serta hasil kerja. Sehingga kompensasi bisa menjadi salah satu solusi guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Melihat permasalahan yang terjadi pada kepuasan kerja karyawan CV. Gudang Cell Tasikmalaya maka perusahaan harus cepat mengatasinya karena kurangnya kepuasan kerja karyawan tersebut berdampak pada kontribusi karyawan yang berakibat terhadap keberlangsungan kegiatan perusahaan bisa menurun. Pihak perusahaan baik itu pimpinan maupun manajemen harus mampu menganalisis penyebab menurunya kepuasan kerja karyawan dan mencari solusinya.

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka kiranya penulis akan melakukan penelitian untuk membuktikan pengaruh kompensasi finansial dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan, oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN CV. GUDANG CELL TASIKMALAYA"**

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana gambaran mengenai kompensasi di CV. Gudang Cell Tasikmalaya?
2. Bagaimana gambaran mengenai tingkat kepuasan kerja karyawan CV. Gudang Cell Tasikmalaya?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Gudang Cell Tasikmalaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun beberapa tujuan yang ingin dicapai adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui gambaran mengenai kompensasi di CV. Gudang Cell Tasikmalaya
2. Untuk mengetahui gambaran mengenai tingkat kepuasan kerja karyawan CV. Gudang Cell Tasikmalaya
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Gudang Cell Tasikmalaya

1.4 Manfaat Penelitian

Kegunaan yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Teoritis

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan memberikan masukan pada pengembangan ilmu manajemen. Khususnya manajemen sumber daya manusia mengenai kompensasi dalam rangka meningkatkan kepuuasan kerja karyawan
2. Praktis
   a) Bagi peneliti, untuk menambah ilmu pengetahuan dan pengalaman khususnya bidang manajemen sumber daya manusia, agar dapat membedakan antara apa yang terjadi di lapangan dengan ilmu dan teori yang peneliti dapatkan selama di bangku perkuliahan.
   b) Bagi perusahaan, hasil penelitian ini digunakan oleh organisasi sebagai salah satu referensi yang dapat dijadikan pertimbangan atau masukan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.