

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Penelitian

Salah satu aspek yang diperhatikan dalam mengelola sumber daya manusia di dalam sebuah organisasi atau perusahaan adalah kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang puas dapat dilihat dengan ciri-ciri kehadiran yang tinggi, semangat dalam bekerja, senang dengan pekerjaannya, loyal terhadap perusahaan, dan sebagainya. Di samping adanya kepuasan kerja karyawan, tentu ada masalah kepuasan kerja atau disebut dengan ketidakpuasan kerja.

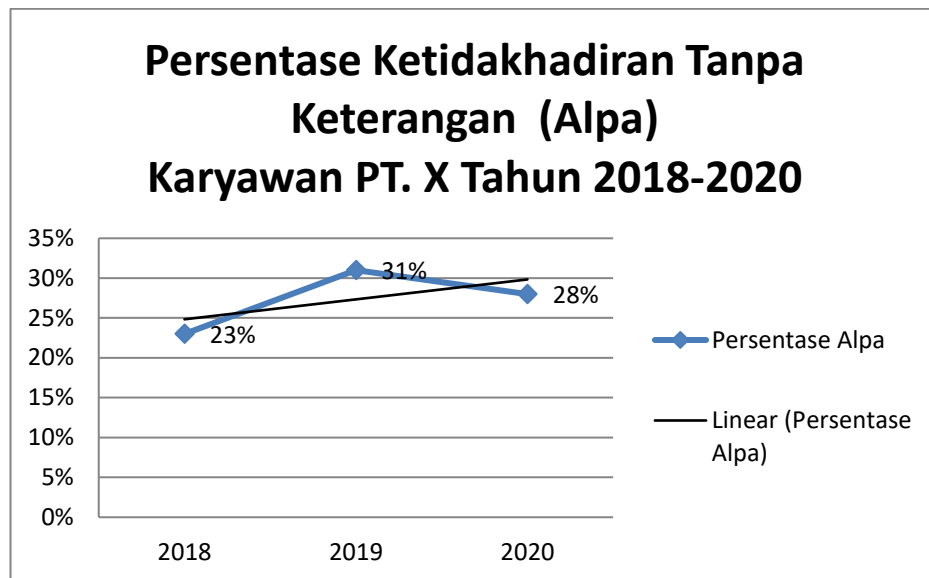
Fenomena ketidakpuasan kerja rupanya masih menjadi salah satu permasalahan yang menjadi pembahasan sampai saat ini yang menyangkut sumber daya manusia di dalam organisasi. Berdasarkan hasil survei yang dilakukan oleh *TinyPulse* pada tahun 2017, salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang sumber daya manusia, mengatakan bahwa karyawan di wilayah Asia Pasifik pesimis terhadap pekerjaan mereka. Hasil survei *TinyPulse* yang dikutip dalam sindonews.com ini mengatakan, hanya sepertiga dari 1000 perusahaan dengan lebih dari 2000 karyawan di Asia Pasifik yang merasa senang dengan pekerjaannya, sedangkan sisanya seringkali merasa gelisah terhadap pekerjaannya dan hubungan antara atasan-bawahan. Selain itu juga rata-rata dari mereka mengalami masalah interaksi internal. Hal ini menggambarkan bahwa sebagian besar karyawan di wilayah Asia Pasifik merasa tidak bahagia dengan pekerjaannya. Menurut hasil survei, kondisi seperti ini jelas berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan dan berdampak pada hasil kinerja organisasi.

Di Indonesia sendiri, ketidakpuasan menjadi salah satu penyebab utama karyawan untuk mencari pekerjaan baru. Hal ini merupakan hasil riset yang dilakukan “*Global Leadership Study*” pada tahun 2018 yang digagas Dale

Carnegie dan dikutip oleh kompas.com. Selain itu juga, hanya 17% karyawan yang merasa puas atas pekerjaannya, sedangkan 83% lainnya merasa tidak puas.

PT. X merupakan distributor utama dari perusahaan prinsipal salah satu produk minuman yang terletak di Kota Bandung. PT. X bertanggung jawab dalam mendistribusikan produk minuman untuk beberapa area di Jawa Barat. Adapun tujuan atau tugas utama PT. X sebagai perusahaan distributor adalah membuat strategi marketing dan mendukung pendistribusian produk sehingga dapat mencapai target penjualan dan omzet yang sudah ditetapkan. Dengan demikian, PT. X memiliki tanggung jawab dalam hal ketersediaan barang yang dibutuhkan oleh retailer atau konsumen. Oleh karena itu perusahaan memerlukan karyawan atau sumber daya manusia sebagai penggerak dalam proses pencapaian tujuan organisasi.

Dalam tiga tahun terakhir, karyawan di PT. X terlihat mengalami peningkatan jumlah ketidakhadiran serta penurunan jumlah karyawan. Menurut Luthans (2011, hal. 144-145) apabila terjadi penurunan kinerja karyawan, peningkatan turnover karyawan, serta peningkatan ketidakhadiran karyawan, maka sumber daya manusia di perusahaan tersebut mengalami ketidakpuasan kerja. Artinya, karyawan di PT. X sedang berada pada kondisi kepuasan kerja yang menurun. Untuk mendeskripsikan kondisi tersebut, dibutuhkan data ketidakhadiran dan turnover karyawan, sebagaimana penelitian dari Khairi (2016) dan Amalia (2020) yang menggunakan data tersebut untuk menunjukkan adanya ketidakpuasan di dalam perusahaan. Berikut ini adalah data peningkatan ketidakhadiran karyawan PT. X dari tahun 2018 sampai 2020.

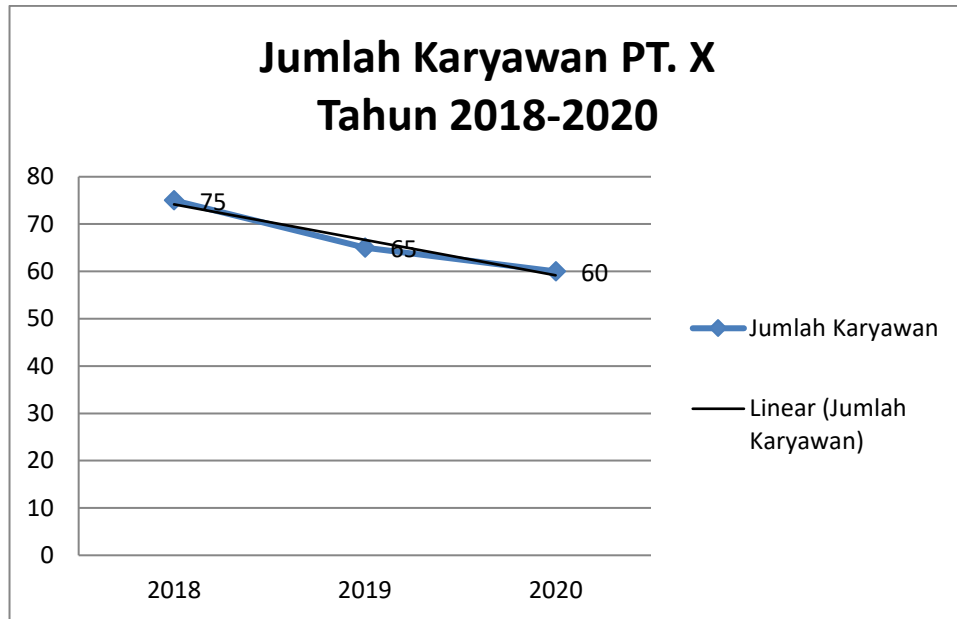


Gambar 1.1
Persentase Ketidakhadiran Tanpa Keterangan PT. X Tahun 2018-2020

Sumber: Wawancara HR PT. X (data diolah)

Adapun jumlah hari kerja di PT. X dalam setiap tahunnya antara lain, tahun 2018 dan 2019 berjumlah 312 hari, sedangkan untuk tahun 2020 sebanyak 313 hari kerja. Dari jumlah hari kerja tersebut, jumlah ketidakhadirannya mengalami peningkatan dari tahun ke tahun. Tahun 2018 jumlah ketidakhadirannya sebesar 26%, tahun 2019 sebesar 30%, dan tahun 2020 sebesar 34%. Dari persentase ketidakhadiran tersebut, persentase akibat ketidakhadiran tanpa keterangan atau alpa dalam tiga tahun terakhir antara lain 23%, 31%, dan 28%. Dari data tersebut diketahui terjadi peningkatan alpa pada tahun kedua dan penurunan pada tahun ketiga. Walaupun pada tahun ketiga mengalami penurunan, tetapi garis *trendline* menunjukkan kenaikan dan HR PT. X mengatakan bahwa jumlah tersebut masih terbilang tinggi.

Selain ketidakhadiran, data yang dapat menunjukkan ketidakpuasan adalah *turnover* karyawan. Berikut ini dapat dilihat data penurunan jumlah karyawan pada PT. X.



Gambar 1.2
Jumlah Karyawan PT. X Tahun 2018-2020

Sumber: Wawancara PT. X

Jumlah karyawan PT. X mengalami penurunan dari tahun ke tahun. Ini juga menunjukkan bahwa *turnover* karyawan di PT. X juga tinggi. Menurut HR PT. X, penurunan jumlah karyawan terjadi karena 2 (dua) alasan. Yang pertama adalah pemberhentian langsung oleh perusahaan, dan yang kedua adalah dari karyawan sendiri yang memilih untuk *resign* atau mengundurkan diri.

Penyebab pemberhentian kerja dari pihak perusahaan adalah turunnya omzet sehingga *budget* pemberian gaji untuk karyawan semakin berkurang dan perusahaan perlu mengurangi jumlah karyawannya. Adapun gaji yang diberikan perusahaan sudah memenuhi UMK untuk beberapa posisi tertentu, sedangkan posisi lainnya masih di bawah itu dan baru mencapai UMK jika sudah ditambah bonus dan tunjangan lainnya. Penurunan omzet ini disebabkan oleh berbagai hal, pertama karena adanya keterlambatan pengiriman barang dari pusat ke toko (supermarket/pasar) dan ketidaksesuaian jumlah barang yang datang ke toko, sehingga target penjualan yang telah ditetapkan tiap harinya tidak tercapai. Misalnya, permintaan produk minuman tersebut pada jam tertentu meningkat, tetapi karena adanya keterlambatan atau kurangnya barang yang ada di toko

tersebut maka tidak ada produk yang terjual. Penyebab penurunan omzet yang kedua adalah kurangnya promosi yang dilakukan oleh *Sales Promotion Girl* (SPG). Seringkali HR mendapatkan laporan dari kepala toko bahwa SPG tidak melakukan promosi dengan baik pada produk tersebut.

Penyebab dari pengunduran diri karyawan pada PT. X di antaranya adalah adanya masalah pribadi, ingin mencari pekerjaan lain, dan sebagainya. Pengunduran diri yang dilakukan karyawan ini adalah penyebab terbesar tingginya *turnover* atau penurunan jumlah karyawan di PT. X. Karyawan PT. X tidak banyak yang bertahan lama di dalam perusahaan, bahkan masa kerjanya itu rata-rata hanya 3 bulan saja.

Ketidakpuasan karyawan pasti terjadi di banyak perusahaan di Indonesia, contohnya adalah PT. X ini. Penyebabnya pun beragam karena kepuasan karyawan bersifat individu, dan setiap individu memiliki respons dan pandangannya sendiri dalam melihat hal-hal apa saja yang membuat dirinya merasa puas terhadap pekerjaannya. Dalam permasalahan yang terjadi pada karyawan PT. X, beberapa faktor penurunan kepuasan kerja di antaranya adalah kurangnya pengawasan lapangan yang dilakukan atasan terhadap karyawan. Hal ini menjadikan karyawan kurang disiplin dan bersungguh-sungguh dalam bekerja. Selain itu adanya tekanan pekerjaan yang mengharuskan karyawan mencapai target. Walaupun karyawan merasa siap saat proses wawancara, tetapi pada kenyataannya masih banyak yang belum bisa beradaptasi. Yang terakhir yaitu kompensasi yang diberikan kurang dapat memuaskan karyawan. Berdasarkan wawancara dengan karyawan PT. X, dikatakan bahwa mereka sudah mengetahui besaran gaji yang akan diterima ketika sudah masuk ke perusahaan ini, tetapi setelah menjalankan pekerjaan dan mendapatkan tekanan, masih banyak yang merasa belum puas dan ingin mendapatkan kompensasi lebih. Dari ketiga faktor tersebut, kompensasi merupakan faktor yang paling memengaruhi kepuasan kerja karyawan, yang kemudian diikuti dengan faktor tekanan dan pengawasan.

Menurut Simamora (Naser, 2020), kepuasan kerja dipengaruhi oleh bagaimana puasnya karyawan terhadap imbalan yang mereka terima dari

pekerjaan mereka. Hal ini juga diperkuat oleh hasil penelitian bahwa meningkatkan pengelolaan kompensasi dapat menjaga kepuasan kerja karyawannya (Agathanisa & Prasetio, 2018). Selain itu, pemberian kompensasi yang baik dapat memengaruhi perilaku karyawan yang juga akan berdampak pada keberhasilan organisasi (Milkovich, Newman, & Gerhart, 2014).

Dari uraian di atas, penulis merasa tertarik dan penting kiranya untuk melakukan penelitian mengenai kepuasan kerja karyawan dengan kompensasi sebagai variabel X. Oleh karena itu penulis mengangkat judul **“Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. X Kota Bandung”**.

1.2.Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, terdapat masalah pada variabel kepuasan kerja karyawan. Maka dapat ditarik rumusan masalah sebagai berikut.

1. Bagaimana gambaran kompensasi pada PT. X?
2. Bagaimana gambaran tingkat kepuasan kerja karyawan pada PT. X?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan pada PT. X?

1.3.Tujuan Penelitian

Adapun penelitian ini dilakukan dengan tujuan seperti di bawah ini, antara lain:

1. Untuk mengetahui gambaran kompensasi pada PT. X
2. Untuk mengetahui gambaran tingkat kepuasan kerja karyawan pada PT.X
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan pada PT.X

1.4.Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan akan berguna bagi perkembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya mengenai faktor-faktor yang

berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan. Selain itu dapat memperkuat teori mengenai hubungan kompensasi dengan kepuasan kerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan akan berguna dalam memberikan informasi mengenai cara bagaimana mengatasi permasalahan kepuasan kerja karyawan.

Selain itu, dapat digunakan oleh pembaca sebagai referensi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.