

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Permasalahan tenaga kerja di negara berkembang seperti Indonesia selalu menjadi bahan pembicaraan yang hangat dan merupakan masalah nasional dari kalangan pengusaha dan para ahli yang berkompeten pada masalah ini. Pemerintah terus berupaya meningkatkan kualitas perburuhan demi kelancaran dan tercapainya tujuan pembangunan yang sedang giat dilaksanakan. Namun di sisi lain masalah ketenagakerjaan di Indonesia hingga saat ini tetap masih banyak saja.

Persoalan kepuasan kerja merupakan persoalan yang tidak bisa diabaikan dalam bidang industri. Kepuasan kerja sangat erat kaitannya dengan situasi dan kondisi perusahaan, apabila dalam suatu perusahaan atau perindustrian keadaannya sesuai dengan harapan karyawan, maka akan menimbulkan suasana yang dapat menyenangkan karyawan, sehingga karyawan akan merasa puas dan betah untuk bekerja pada perusahaan tersebut.

Saat seorang pekerja bekerja dengan baik, umumnya ia akan mendapatkan upah ataupun penghargaan yang lebih tinggi atas kerjanya. Jika ia merasa penghargaan yang diterima cukup adil dan seimbang, maka kepuasan kerja akan bertambah. Tetapi jika penghargaan yang diterima dirasa kurang adil, maka kepuasan kerja akan berkurang. Yang akhirnya, dalam kedua hal ini akan menjadi umpan balik yang mempengaruhi kualitas kerja berikutnya.

Masalah-masalah tersebut biasanya timbul oleh adanya ketidakpuasan karyawan dalam bekerja, yang dapat dipengaruhi oleh banyak faktor seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi, dan lain sebagainya (Davis dalam Mangkunagara, 2005:117).

Kepuasan karyawan dalam bekerja memiliki peranan yang sangat strategis dalam perusahaan, bahkan dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu kunci utama dalam organisasi ataupun perusahaan. Hal tersebut senada dengan yang diungkapkan oleh Malayu S.P Hasibuan (2003:203) bahwa “kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan”.

Kondisi rendahnya kepuasan kerja karyawan juga terjadi pada PT Baterindo Sukses Mandiri. Kasus yang pernah terjadi yaitu, kualitas kerja karyawan mengalami penurunan. Karyawan seringkali tampak kurang bersemangat di tempat kerja dan melakukan tugas mereka dengan apa adanya tanpa berusaha untuk memberikan yang terbaik, rendahnya kepuasan kerja terlihat dari sering dan banyaknya pegawai yang terlambat masuk kerja.

Hal tersebut dapat dilihat dari data berikut :

**Tabel 1.1**  
**Persentasi Rata-rata Ketidakhadiran Karyawan**  
**Tahun 2009**

| Keterangan  | 2009   |        |        |        |        |        |
|-------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
|             | Mar    | Apr    | Mei    | Jun    | Jul    | Ags    |
| Telat Masuk | 23,5 % | 29,4 % | 20,5 % | 26,4 % | 32,3 % | 35,2 % |
| Mangkir     | 5,8 %  | 2,9 %  | 5,8 %  | 2,9 %  | 8,8 %  | 11,7 % |

Sumber : ADM PT Baterindo Sukses Mandiri

Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 5 September 2009 dengan salah satu pihak perusahaan bahwa rata-rata pegawai terlambat masuk selama 30-50 menit.

Kondisi lain yang mencerminkan rendahnya kepuasan kerja adalah masih adanya karyawan yang mengisi waktu kerjanya tidak berhubungan dengan pekerjaan, istirahat, mengobrol.

Ketidakhadiran atau kemangkiran menggambarkan rendahnya motivasi dan kedisiplinan karyawan dan dapat dijadikan indikator yang dapat mengukur kepuasan kerja karyawan terhadap perusahaan. Seperti yang dikemukakan (Herzberg dalam Mathis dan Jackson, 2000), bahwa:

Ciri perilaku pekerja yang puas adalah mereka mempunyai motivasi untuk berkerja yang tinggi, mereka lebih senang dalam melakukan pekerjaannya, sedangkan ciri pekerja yang kurang puas adalah mereka yang malas berangkat ke tempat bekerja dan malas dengan pekerjaan dan tidak puas.

Berdasarkan tabel di atas dapat terlihat bahwa ketidakhadiran tanpa keterangan yang jelas atau kemangkiran karyawan mengalami kenaikan setiap bulannya. Menurut Sondang P. Siagian (2006:297), “tingkat kemangkiran

merupakan salah satu indikator yang dapat menunjukkan tingkat ketidakpuasan kerja seorang karyawan”. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerjanya maka akan semakin rendah tingkat kemangkirannya. Jika karyawan yang rendah tingkat kepuasan kerjanya akan cenderung tinggi tingkat kemangkirannya

Dalam perusahaan faktor-faktor manusiawi pada diri karyawan tersebut akan berkembang menjadi permasalahan yang kompleks, seperti rendahnya prestasi kerja, rendahnya motivasi kerja, rendahnya kinerja, tingginya *turnover* karyawan dan lain sebagainya yang dapat menghambat perkembangan perusahaan.

Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap produktivitas suatu organisasi secara langsung maupun tidak langsung maupun tidak langsung.

Kurangnya kepuasan kerja karyawan pada PT Baterindo Sukses Mandiri ditenggarai oleh masalah pengembangan karir dan pemberian kompensasi. Masalah yang ditemui penulis saat melakukan pra-penelitian adalah mengenai program pengembangan karir yang masih kurang, hal ini terbukti dengan jabatan karyawan yang jarang ada perubahan semenjak mereka pertama kali bekerja dan walaupun ada perubahan dengan pekerjaan yang baru karyawan merasa tidak sesuai dengan pekerjaan barunya. Dan juga masalah lainnya adalah mengenai kompensasi yang dirasa masih kurang memenuhi kebutuhan karyawan.

Apabila karyawan tidak puas dengan kompensasi yang diterimanya akan menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan. Dampak negatif ini dapat berupa

pengunduran diri, unjuk rasa, mogok kerja, disiplin kerja yang rendah, dan tingkat absensi yang tinggi.

Seperti yang diungkapkan Noe dalam S.Pantja Djati dan M Khusaini (2003:27) bahwa :

Ketidakpuasan karyawan terhadap kompensasi yang diterima dapat menimbulkan perilaku negatif karyawan terhadap perusahaan dan dampak *job involvement* yang bisa dilihat dari menurunnya komitmen yang pada akhirnya akan menurunkan prestasi kerjanya.

Pengembangan karir dan kompensasi berhubungan erat dengan kepuasan kerja seperti yang diungkapkan sjafri mangkuprawira (<http://ronawajah.wordpress.com>, 2 februari 2010) :

Aspek lingkungan kerja seperti kepemimpinan, kompensasi dan pengembangan karir pun berhubungan erat dengan kepuasan kerja karyawan. Semakin nyaman kondisi lingkungan kerja cenderung semakin tinggi derajat kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, jelas bahwa pengembangan karir dan kompensasi sangat penting bagi karyawan juga perusahaan, karena dengan adanya kepuasan terhadap pengembangan karir dan kompensasi diduga akan mempengaruhi kepuasan kerja. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh pengembangan karir dan pemberian kompensasi dengan kepuasan kerja maka penulis merasa tertarik untuk mengkajinya lebih lanjut melalui skripsi dengan judul : **“Pengaruh Pengembangan Karir dan Persepsi Karyawan Tentang Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT Baterindo Sukses Mandiri”**.

## 1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

Sebuah perusahaan tidak akan mencapai tujuan yang diinginkan tanpa adanya sumber daya manusia yang berkualitas. Untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas maka diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang sebaik-baiknya.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian produktivitas dan hasil kerja karyawan akan meningkat secara optimal.

Oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan kebutuhan-kebutuhan karyawan dan berusaha untuk memenuhinya serta memberikan kepuasan. Cara yang dapat ditempuh adalah dengan pengembangan karir dan memberikan kompensasi yang memuaskan. Kompensasi sangat penting karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran produktivitas karyawan itu sendiri. Selain itu hal yang paling mendasar adalah bahwa perilaku pegawai dalam bekerja dipengaruhi oleh keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

Beberapa masalah yang dapat diidentifikasi dari latar belakang masalah di atas antara lain kurangnya disiplin kerja, tingkat kemangkiran yang tinggi, serta kurangnya semangat kerja karyawan.

Dari identifikasi masalah yang dikemukakan di atas, tampak bahawa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja salah satunya adalah pengembangan karir dan

pemberian kompensasi. Dalam penelitian ini penulis mencoba melihat permasalahan dari faktor pengembangan karir dan pembayaran kompensasi, dan yang menjadi objek penelitiannya adalah karyawan PT Baterindo Sukses Mandiri.

Berdasarkan hal-hal yang dikemukakan di atas, maka dapat dirumuskan beberapa pokok permasalahan, yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran pengembangan karir pada PT Baterindo Sukses Mandiri?
2. Bagaimana gambaran persepsi karyawan tentang kompensasi pada PT Baterindo Sukses Mandiri?
3. Bagaimana gambaran kepuasan kerja pada PT Baterindo Sukses Mandiri?
4. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Baterindo Sukses Mandiri?
5. Bagaimana pengaruh persepsi karyawan tentang kompensasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Baterindo Sukses Mandiri?
6. Bagaimana pengaruh pengembangan karir dan persepsi karyawan tentang kompensasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Baterindo Sukses Mandiri?

### **1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian yang penulis lakukan adalah untuk :

1. Mengetahui gambaran pengembangan karir pada PT Baterindo Sukses Mandiri.
2. Mengetahui gambaran persepsi karyawan tentang kompensasi pada PT

Baterindo Sukses Mandiri.

3. Mengetahui gambaran kepuasan kerja pada PT Baterindo Sukses Mandiri.
4. Mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Baterindo Sukses Mandiri.
5. Mengetahui pengaruh persepsi karyawan tentang kompensasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Baterindo Sukses Mandiri.
6. Mengetahui pengaruh pengembangan karir dan persepsi karyawan tentang kompensasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Baterindo Sukses Mandiri.

Setelah perumusan tujuan dapat tercapai, maka penelitian ini dapat memberikan manfaat teoritis maupun manfaat praktis. Beberapa manfaat yang diharapkan dapat diperoleh dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat teoritis, yaitu dapat dijadikan sebagai bahan kajian dan pengembangan teori lebih lanjut khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.
2. Manfaat Praktis, yaitu hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang bermanfaat bagi pihak-pihak yang terkait sebagai bahan informasi dan masukan yang positif. Serta dapat pula dijadikan dasar pertimbangan bagi pengambilan kebijakan atau keputusan perusahaan di masa yang akan datang.