

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Penelitian**

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang ada dalam suatu perusahaan organisasi di samping sumber daya yang lain, misalnya modal, material, mesin dalam perusahaan, sehingga menjadi bermanfaat dengan adanya sumber daya manusia dan teknologi. Hal ini karena manusia lah yang mengelola sumber daya lainnya yang ada dalam perusahaan, sehingga menjadi bermanfaat dan tanpa adanya sumber daya manusia maka sumber daya lainnya menjadi sangat penting. Hal ini yang penting di perhatikan dalam pemeliharaan hubungan tersebut antara lain adalah kepuasan kerja para karyawan.

Bekerja pada suatu perusahaan/ organisasi dengan memperoleh imbalan juga biasanya didasarkan keyakinan bahwa dengan bekerja pada perusahaan/organisasi itu seorang akan dapat memuaskan berbagai kebutuhannya, tidak hanya di bidang material, seperti sandang, papan, pangan, dan kebutuhan kebendaan lainnya, akan tetapi juga berbagai kebutuhan lainnya yang bersifat social, prestise, kebutuhan psikologi dan intelektual (Siagian, 2000). Kepuasan kerja di rasa penting dan perlu di perhatikan oleh setiap organisasi, karena manusia merupakan faktor dan pameran utama dalam proses kerja, terlepas dari apakah pekerjaan itu syarat teknologi atau tidak,

namun pada akhirnya manusialah yang akan menjadikan pekerjaan itu efektif atau tidak (*Allen dalam As'ad 1998*).

Rendahnya kepuasan kerja dari karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan merupakan gejala dari kurang stabilnya organisasi atau perusahaan tersebut bentuk yang paling ekstrim dari ketidakpuasan tersebut adalah pemogokan kerja, mangkir, dan tingkat keluarnya karyawan dari perusahaan tinggi.

Banyak kasus di sebagian organisasi atau perusahaan masih terdapat karyawan yang kurang bertanggung jawab, kurang disiplin, mangkir dalam pekerjaan dan lain-lain, hal ini karena tingkat kepuasan kerja yang kurang pada karyawan. Kepuasan kerja merupakan hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Dengan kata lain kepuasan mencerminkan sikap tenaga kerja terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu karakteristik pekerjaan, kompensasi, rekan-rekan sejawat yang menunjang dan kondisi kerja yang menunjang. Dari faktor-faktor tersebut peneliti mencoba untuk mengambil faktor yang paling dominan yaitu faktor kompensasi dan karakteristik pekerjaan karena kedua variabel tersebut memiliki peran yang sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi.

Dalam hal kesejahteraan karyawan, UMY (Universitas Muhammadiyah Yogyakarta) telah melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kemakmuran karyawannya misalnya dengan memperhatikan kompetensi yang dimiliki karyawan, dan dengan menjalankan sistem rotasi

dan mutasi yang baik antar bagian. Namun demikian, dalam kenyataannya masih timbul ketidakpuasan pada karyawan. Berdasarkan pemikiran inilah, penulis tertarik untuk melakukan penelitian untuk mengetahui PENGARUH KOMPENSASI DAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KEPUASAAN KERJA KARYAWAN UMY (Universitas Muhammadiyah Yogyakarta).

## **B. Perumusan masalah**

Adapun perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah kompensansi dan karakteristik pekerjaan secara simultan/bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan TU (Tata Usaha) Universitas Muhammadiyah Yogyakarta?
2. Apakah kompensansi (kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan TU (Tata Usaha) Universitas Muhammadiyah Yogyakarta?
3. Apakah karakteristik pekerjaan (otonomi, variasi tugas, identifikasi tugas, signifikan tugas, dan umpan balik) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan TU (Tata Usaha) Universitas Muhammadiyah Yogyakarta?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini antara lain:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan karakteristik pekerjaan secara simultan/bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan TU (Tata Usaha) Universitas Muhammadiyah Yogyakarta?
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi (kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung) terhadap kepuasan kerja karyawan TU (Tata Usaha) Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
3. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan (otonomi, variasi tugas, identifikasi tugas, signifikan tugas, dan umpan balik) terhadap kepuasan kerja karyawan TU (Tata Usaha) Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang dapat di peroleh pada penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis:

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan penjelasan dan bukti empiris tentang kompensasi dan karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja di sebuah organisasi. Selain itu juga dapat dijadikan sebagai dasar pemikiran untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan kepuasan kerja.

## 2. Manfaat Praktis:

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan informasi kepada pihak yang terlibat dan dapat digunakan untuk acuan kepada instansi yang bersangkutan untuk selalu mengevaluasi faktor-faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, terutama karyawan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta sehingga diharapkan pencapaian tujuan organisasi akan menjadi lebih baik.

## 3. Manfaat Untuk Penelitian Mendatang:

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan informasi yang berguna bagi mereka yang ingin mengetahui lebih mendalam mengenai pengaruh kompensasi dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja disebuah organisasi/perusahaan, serta dapat melakukan penelitian lanjutan dengan cara menambahkan indikator dari variabel yang telah dibahas dalam penelitian ini dan variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.