

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Aspek sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Sumber daya manusia merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari manajemen perusahaan, yakni sebagai salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Di dalam setiap perusahaan akan tercapai tujuan, tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki serta didukung oleh beberapa faktor produksi lainnya. Hal ini tidak lepas dari peran pemimpin di dalam sebuah organisasi. Peran pemimpin sangat penting sebagai salah satu penentu keberhasilan dalam pencapaian misi, visi dan tujuan karyawan.

Hampir di semua perusahaan mempunyai tujuan yaitu memaksimalkan keuntungan dan nilai bagi perusahaan, dan juga untuk meningkatkan kesejahteraan pemilik dan karyawan. Karyawan atau pegawai merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan, dan juga harus mampu menjalankan tugas - tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja karyawan tersebut merupakan salah satu modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Kinerja karyawan adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin perusahaan. Menurut Wibowo (2009) kinerja itu berasal dari kata *performance* yang berarti hasil pekerjaan atau prestasi kerja. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu seperti sarana pendukung, kualitas dan kemampuan pegawai, dan keterampilan. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik akan memudahkan perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Namun perlu pula dipahami bahwa kinerja itu bukan sekedar hasil pekerjaan atau prestasi kerja, tetapi juga mencakup bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung. Karyawan dapat bekerja dengan baik adalah karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Pada umumnya apabila orang berbicara mengenai sikap karyawan, lebih sering mereka memaksudkan kepuasan kerja, karena semakin kecil selisih kondisi yang seharusnya ada dengan kondisi yang sesungguhnya ada (faktual) seseorang cenderung merasa semakin puas. Apabila kepuasan kerja karyawan meningkat maka akan membawa dampak positif bagi perusahaan atau organisasi, dimana apabila kepuasan kerjanya meningkat akan diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan. Karena apabila karyawan merasa puas dengan apa yang diberikan oleh perusahaan maka karyawan akan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara maksimal yang akan berdampak meningkatnya kinerja tersebut.

Penelitian yang dilakukan Endang Sukarjati, Maria Magdalena Minarsih, Moh. Mukeri Warso (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Mamik Eko Supatmi, Umar Nimran, dan Hamidah Nayati Utami (2013) menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Stephen P. Robbins (2016) kepuasan kerja merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi akan mampu bekerja secara optimal. Menurunnya tingkat kepuasan kerja karyawan dapat disebabkan karena adanya pekerjaan itu sendiri, teman sekerja, dan adanya hubungan atasan dengan karyawan. Kepuasan kerja dapat mempengaruhi perbedaan, keadilan, dan

pencapaian nilai. Menurut Porter (dalam Komang Ardana, Ni Wayan Mujiati, dan I Wayan Mudiarta Utama, 2012) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah selisih dari sesuatu yang seharusnya ada dengan suatu yang sesungguhnya ada (faktual). Kepuasan kerja pada dasarnya adalah tentang apa yang membuat seseorang bahagia dalam pekerjaannya atau keluar dari pekerjaannya.

Kepuasan kerja pada dasarnya adalah tentang apa yang membuat seseorang bahagia dalam pekerjaannya atau keluar dari pekerjaannya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai secara signifikan adalah faktor-faktor yang berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri, dengan kondisi kerja, dengan pimpinan, dengan rekan kerja, dengan pengawasan, dengan promosi jabatan dan dengan gaji Levi (2002).

Kompensasi yang rendah akan menyebabkan kepuasan kerja karyawan menurun, karena apa yang diharapkan karyawan tidak sesuai dengan apa yang diberikan oleh perusahaan. Jadi dengan diberikannya kompensasi yang sesuai maka kepuasan kerja karyawan dapat meningkat dan begitupun sebaliknya jika pemberian kompensasi tidak sesuai maka kepuasan kerja karyawan akan menurun. Karyawan yang mendapatkan kompensasi yang memadai maka karyawan tersebut akan merasa puas karena hak yang diberikan oleh perusahaan telah sesuai dengan apa yang telah ia lakukan.

Penelitian yang dilakukan Mamik Eko Supatmi, Umar Nimran dan Hamidah Nayati Utami (2013) menunjukkan hasil kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Disisi lain dalam penelitian Siti Fathonah dan Ida Utami (2011) juga menunjukkan adanya kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kranganyar.

Menurut Dessler (2009), kompensasi adalah setiap imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu. Dalam memberikan perhatian pegawai dengan cara memberi kompensasi yang layak dan adil akan meningkatkan prestasi

kerja dan diharapkan dapat bekerja dengan baik. Pemberian kompensasi yang layak merupakan pemberian yang sesuai dengan peraturan undang-undang yang telah ditetapkan oleh pemerintah, sedangkan kompensasi yang adil yaitu perusahaan memberikan kompensasi sesuai dengan apa yang di kerjakan oleh karyawan. Kompensasi merupakan faktor penting dalam sebuah organisasi yaitu untuk menarik, memelihara, mempertahankan karyawan untuk kepentingan perusahaan atau organisasi yang bersangkutan. Meskipun dalam praktiknya kepuasan kerja seseorang itu berbeda – beda antara satu dengan yang lainnya, namun kompensasi yang diberikan dengan bentuk uang atau barang adalah sarana untuk memenuhi kebutuhan mereka.

Kompensasi dan kinerja karyawan berhubungan positif yang artinya semakin tinggi kompensasi yang dirasakan karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Kompensasi yang akan diterima oleh mereka merupakan cermin dari apa yang telah mereka berikan atau kerjakan kepada organisasi atau perusahaan.

Dengan memberikan kompensasi yang dilaksanakan secara benar dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Kompensasi yang layak yang diterima karyawan dapat mendorong karyawan untuk dapat bekerja lebih baik guna mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Salah satu tujuan pemberian kompensasi adalah, perusahaan menginginkan karyawan dapat bekerja secara maksimal sehingga dapat memacu semangat dan kreatifitas dalam bekerja. Karyawan mendapat kepuasan dalam bekerja, dikarenakan untuk mencapai sebuah tujuannya perusahaan bergantung pada kinerja karyawan.

Pemberian kompensasi sangat amat penting untuk menunjang kinerja pegawai agar produktivitas pegawai semakin baik. Dengan memberikan kompensasi atas kinerja para pegawai akan memberikan timbal balik kontribusi untuk kelangsungan hidup pada organisasi atau perusahaan. Sehingga apabila kompensasi meningkat maka kinerja karyawan

akan meningkat. Hal ini dikarenakan adanya keselarasan antara pekerjaan yang telah dilakukan dengan timbal balik yang didapatkan oleh pegawai.

Paparan diatas sejalan dengan penelitian Yuli Suwati (2013) dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda yang menunjukkan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Hijau Samarinda, yang artinya dengan adanya peningkatan pemberian kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh I Wayan Arta Artana (2012) menunjukkan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Maya Ubud Resort & Spa.

PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) sebagai badan usaha milik negara yang mengkhususkan diri pada sektor penyeberangan dan pelabuhanan beserta dengan seluruh badan usaha milik negara lainnya yang bergerak pada bidang yang sama, memiliki tanggung jawab untuk menyelenggarakan angkutan penyeberangan dan pelabuhan secara efektif dan efisien serta menjangkau seluruh wilayah nusantara dengan harga yang terjangkau oleh masyarakat. Perusahaan ini memiliki pegawai tetap, kontrak serta pegawai magang atau praktek kerja lapangan (PKL). Untuk karyawan tetap dan kontrak di perusahaan ini diberikan kompensasi yang berupa gaji, tunjangan serta bonus kinerja setiap akhir tahun nya. Kompensasi diberikan berdasarkan pada jabatan, pendidikan, masa kerja, serta kemampuan masing – masing setiap pegawai. Karyawan magang atau PKL yang berada di darat hanya diberikan nasi box dan untuk pemberian kompensasi karyawan magang atau PKL di laut atau di kapal diberikan gaji atau semacam *fee* atas kontribusinya di dalam perusahaan.

Permasalahan yang ditemukan dalam perusahaan saat ini adalah kecenderungan dalam pemberian kompensasi uang lembur yang diberikan telat dan adanya ketidakpastian pemberian kompensasi tersebut semenjak penggantian pemimpin di PT. ASDP Cabang

Kantor Pelabuhan Bakauheni. Diketahui bahwa permasalahan sumber daya manusia dalam perusahaan saat ini pada dasarnya merupakan masalah yang rumit karena menyangkut masalah individu. Setiap individu mempunyai kebutuhan dan keinginan yang berbeda-beda, tidak banyak orang yang mendapatkan kepuasan atas kompensasi dan penghargaan yang mereka harapkan. Seharusnya pemimpin mampu memahami kebutuhan setiap karyawannya, memotivasi serta melakukan pemberdayaan secara tepat, sehingga akan sejalan dengan tujuan yang diinginkan. Pemberian kompensasi atau uang lembur yang masih belum jelas akan mengakibatkan menurunnya tingkat kinerja pada pegawai yang merasa tidak diberlakukan adil dalam pemberian kompensasi. Kondisi tersebut akan mengakibatkan pegawai tidak produktif dalam bekerja dan pekerjaan akan sering selesai tidak tepat waktu. Hal ini sangat merugikan bagi perusahaan karena dirasa tidak efektif, efisien, dan optimal. Hal tersebut akan mengakibatkan ketidakpuasan pelanggan karena tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Oleh karena pemberian kompensasi yang baik akan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dan akan meningkatkan produktivitas pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Dalam hal ini juga diatur oleh UU. NO. 13/2013 tentang ketenaga kerjaan “bahwa kesejahteraan pekerja atau buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniyah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.

Oleh karena itu topik penelitian yang diajukan adalah gabungan dari beberapa penelitian terdahulu dengan mengurangi beberapa variabel, dengan begitu penelitian ini merupakan modifikasi dari penelitian Mamik Eko Supatmi, Umar Nimran, dan Hamidah Nayati Utami (2013) dengan judul Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan, dimana dalam penelitian tersebut menggunakan

kompensasi sebagai variabel X dan kinerja sebagai variabel Y sehingga sama dengan penelitian ini. Namun, dalam penelitian terdahulu tersebut tidak hanya menggunakan kompensasi sebagai variabel X tetapi juga pelatihan, sementara dalam penelitian ini hanya menggunakan kompensasi sebagai variabel X. Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan analisa permasalahan yang berjudul "Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja kinerja karyawan (Studi pada Karyawan PT. ASDP INDONESIA *ferry* (cabang Bakauheni)".

## **B. Rumusan Masalah Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah, telah dipaparkan bahwa permasalahan sumber daya manusia dalam organisasi pada dasarnya merupakan masalah yang rumit karena menyangkut masalah individu. Setiap individu mempunyai kebutuhan dan keinginan yang berbeda-beda, tidak banyak orang yang mendapatkan kepuasan atas kompensasi dan penghargaan yang mereka harapkan, tidak banyak pula orang yang mempunyai kesempatan mengekspresikan diri dan merasakan kebebasan atas kendali yang dinikmati saat dia bekerja. Permasalahan-permasalahan individu dalam organisasi seperti itulah yang harus menjadi perhatian dari seorang pemimpin.

Kompensasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, karena apabila perusahaan memberikan kompensasi yang memadai kepada karyawannya maka karyawan tersebut akan merasa puas dengan apa yang telah diberikan oleh perusahaan, sehingga perusahaan dituntut untuk memberikan kompensasi yang sesuai bagi karyawannya. Ketidakpuasan dapat disebabkan karena masalah pembayaran atau masalah lingkungan kerja dan sebagainya, akan mengakibatkan karyawan bereaksi dengan berbagai cara, antara lain, bisa dengan menurunnya kinerja, mogok, atau menyampaikan keluhannya secara terbuka. Ada

juga yang pindah untuk mencari pekerjaan lain yang gajinya lebih tinggi. Oleh karena itu rumusan masalah pertama yang diajukan adalah

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?

Selama berada di suatu organisasi atau perusahaan pasti ada saja beberapa anggota yang tidak puas atau mengeluh. Keadaan ini tentunya tidak dikehendaki oleh organisasi karena berdampak negatif terhadap kinerja organisasi atau perusahaan untuk itu, pemimpin perlu mengetahui sebab-sebab terjadinya ketidakpuasan ini dan bagaimana cara mengatasinya. Apabila kepuasan kerja meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat, karena timbal balik yang didapatkan telah sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan, sehingga karyawan terdorong untuk menyelesaikan pekerjaannya secara maksimal.

Oleh karena itu rumusan masalah ke dua yang diajukan adalah

2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

Personel atau karyawan yang bekerja dalam suatu organisasi pasti membutuhkan kompensasi atau imbalan yang cukup dan adil malah kalau bisa cukup kompetitif dibanding dengan organisasi atau perusahaan lain. Sistem kompensasi yang baik akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Karena karyawan yang mendapatkan kompensasi yang adil dan layak akan mampu bekerja dengan baik. Suatu sistem kompensasi yang baik perlu didukung oleh metode secara rasional yang dapat menciptakan seseorang digaji atau diberi kompensasi sesuai dengan tuntutan pekerjaannya. Oleh karena itu rumusan masalah ke tiga yang diajukan adalah

3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

### **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian yang hendak dicapai dalam penulisan proposal ini adalah :

1. Untuk menguji pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Untuk menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk menguji pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

### **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini yaitu :

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan kepada pihak manajemen PT.ASDP Indonesia *ferry* dalam melakukan strategi yang tepat untuk dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja karyawannya terutama dengan pemberian kompensasi yang baik.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat melengkapi bahan penelitian selanjutnya dalam rangka menambah, memberikan informasi, dan referensi bagi pihak – pihak yang berkepentingan didalam perusahaan terutama dalam teori kompensasi.