

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber Daya manusia merupakan salah satu unsur dalam organisasi yang mempunyai peranan penting, di mana maju mundurnya suatu organisasi bergantung pada peran yang dijalankan oleh orang-orang yang ada di dalamnya. Penekanan perhatian pada faktor manusia dalam organisasi, bukan berarti bahwa faktor-faktor lain tidak memegang peranan penting, karena berbagai faktor yang diperlukan dalam organisasi saling menunjang dan melengkapi, atau dengan kata lain bersinergi satu sama lainnya. Manusia, selain merupakan unsur pelaksana daripada kebijakan-kebijakan dalam organisasi, mereka juga merupakan makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan, kebutuhan, serta harapan-harapan tertentu. Hal ini sangat memerlukan perhatian tersendiri karena faktor-faktor tersebut akan mempengaruhi kinerja, dedikasi, dan kepuasan kerja (Hasibuan,1996). Usaha yang dilakukan manusia melalui organisasi termasuk dalam bentuk perusahaan, pada dasarnya tertuju pada pemenuhan kebutuhan (*need*) sebagai manusia. Sedangkan dari pihak perusahaan, juga mempunyai keinginan agar tujuan perusahaan dapat terwujud melalui kemampuan yang dimiliki karyawannya. Dengan kata lain untuk dapat hidup layak secara manusiawi berdasarkan hakikat kemanusiaannya, manusia memiliki kebutuhan yang harus dipenuhi. Kemampuan untuk memenuhi kebutuhannya yaitu merupakan persyaratan penting dalam menempatkannya pada kedudukan sesuai dengan harkat dan martabat sebagai manusia (Nawawi, 2001)

Berdasarkan hal tersebut, maka diharapkan perusahaan dapat menciptakan suatu

kondisi yang memungkinkan karyawan mempunyai semangat kerja tinggi, dengan jalan memenuhi kebutuhannya.

Perbedaan cara memotivasi antara karyawan satu dengan yang lain dilakukan oleh pimpinan dikarenakan kebutuhan masing-masing karyawan yang berbeda. Sedangkan kepuasan kerja akan dapat diketahui melalui penyelidikan terhadap karyawan. Kepuasan kerja seorang karyawan sering dihubungkan dengan gaji, keselamatan kerja, supervisi, peluang-peluang yang akan datang dan pekerjaan itu sendiri. 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.

Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya merupakan salah satu kewajiban yang harus dipenuhi oleh perusahaan dalam usaha untuk memberikan kepuasan kerja bagi karyawan. Kompensasi merupakan penghargaan yang diberikan kepada seorang karyawan atas pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan untuk kepentingan bisnis perusahaan yang mengangkat dan mempekerjakannya. Bagi perusahaan kompensasi merupakan biaya yang harus ditanggung yang akan sangat mempengaruhi harga dasar suatu produk. Sedangkan bagi karyawan kompensasi mempunyai arti penting sebagai tingkatan kualitas sosial ekonominya. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan dapat berbentuk kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial (Mody&Neo, 1993). Kompensasi finansial adalah kompensasi yang diterima karyawan dalam bentuk

finansial seperti gaji, upah, bonus, dan tunjangan-tunjangan. Sedangkan kompensasi non-finansial adalah kompensasi yang diterima karyawan dalam bentuk non finansial, atau balas jasa yang diberikan perusahaan bukan berbentuk uang, tapi berwujud fasilitas, seperti promosi jabatan, dan penghargaan.

Dalam hal kesejahteraan karyawan, PT.Madu Baru Bantul telah melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kemakmuran karyawannya misalnya dengan memperhatikan kompetensi yang dimiliki karyawan, dan dengan memberikan kompensasi. Namun demikian, dalam kenyataannya terkadang masih timbul ketidakpuasan. Gejala-gejala ketidakpuasan karyawan yang terjadi di PT. Madu Baru Bantul ditunjukkan dengan perilaku seperti, produktivitas yang rendah, bolos kerja, atau mangkir ketika sedang bekerja.

Suatu pekerjaan mengandung banyak faktor yang dapat menyebabkan timbulnya kepuasan kerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya, salah satunya dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan. Suatu pekerjaan yang tingkat kekayaan tugas yang tinggi memotivasi karyawan yang selanjutnya dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Karakteristik pekerjaan seorang karyawan jelas terlihat desain pekerjaan seorang karyawan. Desain pekerjaan menentukan bagaimana pekerjaan dilakukan oleh karena itu sangat mempengaruhi perasaan karyawan terhadap sebuah pekerjaan, seberapa pengambilan keputusan yang dibuat oleh karyawan kepada pekerjaannya, dan seberapa banyak tugas yang harus dirampungkan oleh karyawan.

Karakteristik pekerjaan merupakan salah satu faktor yang menentukan kesesuaian orang dengan suatu bidang pekerjaan tertentu dan memungkinkan seseorang untuk lebih berhasil dalam bidang yang ditekuninya. Dengan pemahaman terhadap karakteristik pekerjaan diharapkan karyawan tersebut akan semakin berorientasi dibidang pekerjaannya. Karyawan akan menekuni dengan konsentrasi dan tanggung jawab yang disertai perasaan senang sampai diperoleh hasil yang memuaskan dan tingginya kualitas sehingga motivasi kerja dapat tercapai. Hal tersebut menyebabkan para karyawan mempunyai kepuasan dan motivasi kerja positif yang menyertai pertumbuhan perusahaan. Dengan terbentuknya sikap kerja yang positif dapat mendorong terciptanya peningkatan kepuasan kerja.

Karakteristik pekerjaan adalah sifat yang berbeda antara jenis pekerjaan yang satu dengan yang lainnya yang bersifat khusus merupakan inti pekerjaan yang berisikan sifat-sifat tugas yang ada dalam semua pekerjaan serta dirasakan oleh karyawan. Karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dan komitmen mereka pada perusahaan, sehingga karyawan akan memiliki motivasi kerja dan produktivitas kerja tinggi. Dengan motivasi dan produktivitas kerja yang tinggi dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, sehingga perusahaan bisa memperoleh hasil yang maksimal.

Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap produktivitas organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung. Ketidakpuasan merupakan titik awal dari masalah-masalah yang muncul dalam organisasi seperti kemangkiran, konflik manager-pekerja dan perputaran karyawan. Dari sisi

pekerja, ketidakpuasan dapat menyebabkan menurunnya motivasi, menurunnya moral kerja, dan menurunnya tampilan kerja baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif.

Kepuasan dapat dirumuskan sebagai respon umum pekerja berupa perilaku yang ditampilkan oleh karyawan sebagai hasil persepsi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaannya. Seorang pekerja yang masuk dan bergabung dalam suatu organisasi mempunyai seperangkat keinginan, kebutuhan, hasrat dan pengalaman masa lalu yang menyatu dan membentuk suatu harapan yang diharapkan dapat dipenuhi di tempatnya bekerja. Kepuasan kerja ini akan didapat apabila ada kesesuaian antara harapan pekerja dan kenyataan yang didapatkan ditempat bekerja. Persepsi pekerja mengenai hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaannya dan kepuasan kerja melibatkan rasa aman, rasa adil, rasa menikmati, rasa bergairah, status dan kebanggaan. Dalam persepsi ini juga dilibatkan situasi kerja pekerja yang bersangkutan yang meliputi interaksi kerja, kondisi kerja, pengakuan, hubungan dengan atasan, dan kesempatan promosi. Selain itu di dalam persepsi ini juga tercakup kesesuaian antara kemampuan dan keinginan pekerja dengan kondisi organisasi tempat bekerja yang meliputi jenis pekerjaan, minat, bakat, penghasilan dan insentif.

Penelitian ini merupakan replika dari penelitian Agung Panudju (2003) yang disederhanakan oleh peneliti. Dalam Penelitian Agung Panudju terhadap karyawan unit produksi PT. X Palembang menunjukkan bahwa kompensasi dan karakteristik pekerjaan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan unit produksi PT. X Palembang. Variabel otonomi dan umpan

balik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, serta variabel otonomi merupakan variable yang paling dominan dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan unit produksi PT.X Palembang.

Berdasarkan pemikiran inilah, penulis tertarik untuk melakukan penelitian untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi dan Karakteristik Perkerjaan Terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Madu Baru Bantul.

B. Perumusan Masalah

Adapun Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah variabel kompensasi finansial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja?
2. Apakah variabel kompensasi non finansial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja?
3. Apakah variabel karakteristik pekerjaan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini antara lain:

1. Untuk menganalisis apakah kompensasi finansial PT. Madu Baru Bantul secara parsial maupun simultan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.
2. Untuk menganalisis apakah kompensasi non finansial PT. Madu Baru Bantul secara parsial dan simultan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

3. Untuk menganalisis apakah karakteristik pekerjaan PT. Madu Baru Bantul secara parsial maupun simultan mempengaruhi kepuasan karyawan.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi perusahaan

Dapat dipakai sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam penetapan kebijakan yang berkaitan dengan masalah di bidang ketenagakerjaan di masa yang akan datang.

2. Bagi pihak lain

Sebagai bahan masukan bagi pihak lain yang mengadakan penelitian lanjutan di masa yang akan datang.