

BAB I

PENGANTAR

A. Latar Belakang

Industri merupakan salah satu usaha yang memiliki peran penting dalam proses pembangunan suatu wilayah, dan hampir semua negara memandang bahwa industri adalah sesuatu yang harus tercipta karena menjamin kelangsungan pembangunan jangka panjang, dengan laju pertumbuhan ekonomi yang tinggi dan berkelanjutan yang menghasilkan peningkatan pendapatan setiap tahunnya. Perwujudan dari industri di Indonesia, yaitu semakin banyaknya perusahaan, pabrik, dan lapangan kerja yang diciptakan guna bisa mengembangkan perindustrian di Indonesia.

Hal ini menyebabkan persaingan yang sangat ketat di dunia bisnis pada perusahaan-perusahaan di Indonesia, untuk mempunyai keunggulan yang lebih dari perusahaan lain demi bersaing dalam hal kualitas produk, biaya, produk yang dikeluarkan, dan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. SDM yang baik adalah mereka yang mampu bersaing dengan perusahaan lain untuk mencapai tujuan yang diinginkan atau bahkan lebih dari target yang dikehendaki. Maka dari itu, manusia merupakan sumber daya yang menjadi aset terpenting dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Hal tersebut dikarenakan peran sumber daya manusia yang menjadi perencana, pelaksana kebijakan, kegiatan dan pengoperasional untuk mewujudkan tujuan dan cita-cita suatu perusahaan. Mengingat output atau hasil perusahaan sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang terlibat di dalamnya, maka setiap perusahaan dituntut untuk memiliki karyawan dengan kemampuan yang tinggi.

Untuk mencapai visi, misi dan tujuan dalam suatu perusahaan dan organisasi, maka seorang pemimpin hendaknya memiliki suatu program atau kebijakan yang ditujukan untuk semua karyawan agar semua karyawan memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Kepuasan kerja karyawan hendaknya diperhatikan, dan hal-hal yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan tersebut ditingkatkan.

Hasibuan (2014), mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, dicerminkan dari moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Seorang karyawan yang memiliki kepuasan dalam pekerjaannya akan menunjukkan perilaku disiplin dalam berbagai pekerjaannya, bersemangat dalam melakukan pekerjaan, dan menyukai pekerjaan yang dilakukan.

Jika kepuasan dan kenyamanan tidak dirasakan oleh karyawan, maka hal tersebut akan mengurangi kualitas pekerjaan karyawan. Kepuasan kerja yang rendah disebabkan oleh kurang stabilnya perusahaan, hal ekstrim yang sering terjadi karena menurunnya kepuasan kerja karyawan seperti pemogokan kerja, mangkir, dan tingkat keluarnya karyawan dari perusahaan tinggi. Seperti demo yang dilakukan oleh karyawan alfamart pada Agustus 2020 lalu kepada pimpinan perusahaan karena pemotongan upah sebesar 10% gaji, pemogokan kerja yang dilakukan secara besar-besaran dan banyaknya tingkat pengunduran diri karyawan terjadi karena mereka kurang puas terhadap hasil yang diperoleh dari pekerjaan yang dilakukannya.

Seperti yang terjadi di salah satu CV di daerah Purwosari, dimana CV tersebut memiliki karyawan kurang dari 100 dan kebanyakan karyawan berasal dari lokal desa sendiri. Dan saya melakukan wawancara dengan sekitar 10 orang

karyawan menggunakan beberapa pertanyaan. Dari pertanyaan pertama mengenai pekerjaan yang dilakukan di tempat tersebut “apakah pekerjaan yang ada di perusahaan ini sesuai dengan minat anda?” dari pertanyaan tersebut ada sekitar 4 orang yang menjawab setuju dengan persentase 40%. Pertanyaan kedua mengenai promosi yang didapatkan “apakah anda pantas mendapatkan kenaikan pangkat?” terdapat 6 orang menjawab setuju dengan persentase 60%. Pertanyaan ketiga mengenai gaji “apakah menurut anda, upah yang anda dapatkan sudah sesuai dengan kemampuan perusahaan?” dari pertanyaan ini terdapat 5 orang menjawab setuju dengan persentase 50%. Pertanyaan yang keempat mengenai sikap atasan “apakah atasan di sini sudah berlaku adil kepada semua karyawan?” dari pertanyaan ini terdapat 7 orang menjawab setuju dengan persentase 70%. Pertanyaan yang kelima mengenai hubungan dengan rekan kerja “bagaimanakah hubungan sesama teman kerja di sini?” dari pertanyaan ini ada 8 karyawan menjawab baik dengan persentase 80%.

Dari hasil wawancara kepada 10 karyawan tersebut, maka bias diambil kesimpulan bahwa karyawan merasa puas kerja di tempat tersebut salah satunya karena sikap atasan dan hubungan dengan teman kerjanya. Ada juga yang mengatakan tetap senang bekerja di tempat tersebut dikarenakan, karyawan merasa puas dalam hal bekerja. Dari pernyataan karyawan bahwa gaji yang diberikan tidak banyak serta kondisi tempat kerja yang kurang nyaman, namun tetap menjadikan karyawan puas dalam bekerja, menjadikan peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di tempat tersebut.

Menurut Hasibuan (2012), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja salah satunya ialah kompensasi. Untuk mendapatkan kepuasan kerja dari karyawan, maka hal yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan

adalah kompensasi. Sehingga karyawan yang mendapatkan kompensasi dengan layak dari perusahaan, maka karyawan akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi terhadap perusahaan.

Kompensasi dibagi menjadi dua yaitu kompensasi finansial yang merupakan pemberian kepada karyawan berupa uang, seperti gaji maupun uang pemberian karena bonus lembur atau diberikan karena prestasi dari karyawan. Sedangkan kompensasi non finansial yaitu berupa tunjangan-tunjangan seperti tunjangan hari raya. Kompensasi ini diberikan kepada karyawan karena pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan tersebut.

Dalam kondisi saat pandemi ini kompensasi finansial sangat dibutuhkan oleh karyawan karena berupa uang, dan bisa digunakan untuk membeli kebutuhan rumah tangga, pokok pangan dan sebagainya. Apalagi kebutuhan pokok pada saat ini benar-benar semakin mahal, sehingga imbalan dari hasil kerja yang berupa uang lebih dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan pokok tersebut.

Sedangkan kompensasi non finansial, dianggap sebagai hal yang menjadi bonus karena saat-saat tertentu dan belum tentu bisa diterima tepat waktu, sehingga untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari pun dirasa kurang cukup. Seperti contoh pemberian kompensasi non finansial yang diberikan oleh atasan kepada karyawan yang berupa makanan dan diberikan saat jam kerja, dengan waktu-waktu yang tidak menentu, karena atasan mendapat rezeki lebih.

Sehingga yang dibutuhkan oleh karyawan yaitu imbalan atau kompensasi yang bisa digunakan secara langsung. Misalnya, seorang karyawan pabrik berhasil produksi melebihi jumlah yang ditentukan, maka ia akan mendapatkan pembayaran tambahan berupa kompensasi sejumlah persentase tertentu dari

barang yang berhasil dia produksi, dan karena mendapatkan penghasilan yang tinggi tersebut, karyawan pabrik itu akan memberikan *effort*, meningkatkan motivasi kerjanya agar berhasil memperoleh penghasilan sesuai yang ia inginkan. Apabila terjadi kesalahan dalam penerapan sistem kompensasi, maka akan berakibat timbulnya demotivasi dan tidak adanya semangat kerja di kalangan karyawan, turunnya semangat kerja pada karyawan. Karyawan menginginkan kompensasi/imbalan yang adil untuk meningkatkan kualitas kerjanya.

Pemberian kompensasi yang adil adalah sesuatu yang diberikan sesuai dengan apa yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaan, baik itu kompensasi finansial maupun non finansial. Pemberian kompensasi yang adil akan menjadikan karyawan tersebut lebih semangat dalam melakukan pekerjaannya.

Adanya pemberian kompensasi yang adil bertujuan untuk menjadikan orang-orang berpotensi atau berkualitas, bisa mempertahankan karyawan yang baik, meraih keunggulan, sangat memotivasi karyawan dalam meningkatkan produktivitas, memudahkan sasaran strategis, mengokohkan dan menentukan struktur. Adanya kompensasi mempertahankan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas serta memiliki keunggulan, untuk mengokohkan suatu sistem dalam perusahaan serta memudahkan perusahaan atau organisasi mencapai tujuan yang diinginkan.

Elviera S (2009), mengemukakan bahwa ada pengaruh yang sangat kuat antara kompensasi dengan kepuasan kerja, yaitu dari komponen tunjangan yang berbeda dari gaji bulanan. Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja

sangat erat dilihat dari tunjangan yang diterima sesuai kebutuhan karyawan pada setiap bulannya. Artinya kepuasan kerja bisa terpenuhi dengan adanya pemberian tunjangan selain gaji setiap bulannya, sesuai dengan kebutuhan karyawan.

Ada pula yang mengemukakan bahwa adanya hubungan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja, seperti kata Edward dan Teoh (2009), mengemukakan bahwa sumber utama kepuasan kerja bagi karyawan yang terbukti adalah kompensasi. Maksudnya, bahwa kepuasan kerja karyawan bersumber utama dari kompensasi yang diberikan oleh perusahaan/instansi.

Kepustakaan mengenai kepuasan terhadap gaji menunjukkan paling sedikit tiga dasar penentu keadilan. Lawler (1981). Yang pertama adalah sejauh mana gaji berkaitan dengan tingkat unjuk kerja. Cherrington, Reitz, Scott (1971). Faktor kedua adalah sejauh mana gaji dianggap relatif sama dengan apa yang diperoleh orang lain dengan pekerjaan yang mirip dan kualifikasi yang tidak jauh berbeda. Adams (1963), faktor yang ketiga adalah persepsi berapa gaji yang seharusnya diterima. Hal ini menunjukkan bahwa menciptakan kompensasi dan proses balas jasa yang baik terhadap karyawan akan lebih mendorong kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan topik “Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”. Untuk menemukan apakah ada pengaruh antara kompensasi finansial dan Non Finansial terhadap kepuasan kerja karyawan.

B. Rumusan Permasalahan

Rumusan masalah dari penelitian ini yaitu apakah ada pengaruh antara kompensasi finansial dan non finansial terhadap kepuasan kerja karyawan yang terjadi di CV Unit Clean Industri Pasuruan?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh antara kompensasi finansial dan non finansial terhadap kepuasan kerja karyawan yang terjadi di CV Unit Clean Industri Pasuruan.

Manfaat penelitian, sebagai berikut:

1. Bagi Karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi pengetahuan yang lebih kepada karyawan, sehingga dapat menambah semangat bekerja karyawan

2. Bagi Pimpinan Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan informasi atau masukan bagi pimpinan perusahaan atau organisasi, sehingga bisa mengetahui efektivitas pemberian kompensasi dan tingkat kepuasan kerja karyawan.

3. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi atau masukan tambahan bagi perusahaan dalam menyikapi masalah tenaga kerja yang mencakup tentang kepuasan kerja pada perusahaannya.

4. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan memberikan pengetahuan yang lebih bagi peneliti, mengenai ruang lingkup sumber daya manusia secara nyata, khususnya mengenai kepuasan kerja dan penerimaan kompensasi kepada karyawan.

5. Bagi Akademisi

Penelitian ini bisa menjadi referensi atau bahan kajian untuk meneliti selanjutnya, terutama yang berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan dan kompensasi.

D. Perbedaan dengan Penelitian Sebelumnya

Table 1.

Perbedaan Dengan Penelitian Sebelumnya

No	Judul	Penulis	Persamaan	Perbedaan	Hasil
1.	Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada karyawan PT PLN (Persero) distribusi Jawa Timur area Malang	Retnoningsih, Sunuharjo, Ruhana (2016)	Sama-sama mengkaji variabel kompensasi dan kepuasan kerja	Variabel kinerja, obyek penelitian	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja Karyawan dan variabel kompensasi finansial
2.	Pengaruh kepemimpinan penempatan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Bank BNI (Persero),	Mawai, dkk (2014)	Sama-sama mengkaji variabel kompensasi dan kepuasan kerja	Obyek penelitian, dan jenis penelitian	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan, penempatan kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja PT. Bank

No	Judul	Penulis	Persamaan	Perbedaan	Hasil
	TBK KCU Manado				BNI(Persero), TBK. KCU Manado.
3.	Analisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT X	Lie, dkk (2017)	Sama-sama mengkaji variabel kepuasan kerja	Variabel kinerja, obyek penelitian	Hasil dari penelitian ini adalah responden dari laki-laki lebih banyak dari pada responden perempuan
4.	Pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan	Musyafi', dkk (2016)	Sama-sama mengkaji variabel kompensasi finansial dan non	Variabel kinerja, obyek penelitian	Hasil dari penelitian ini adalah variable kompensasi finansial dan kompensasi non finansial mempunyai pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan
5.	Pengaruh Kompensasi finansial dan non finansial terhadap kepuasan kerja karyawan Akor Global	Santoso (2015)	Sama-sama mengkaji variabel kompensasi finansial, non finansial dan kepuasan kerja	Obyek penelitian	Hasil dari penelitian ini variabel kompensasi finansial dan kompensasi non finansial memiliki pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan di Akor Global
6.	Pengaruh kompensasi non finansial terhadap kepuasan kerja dan intention to leave pada karyawan PT Pembangkitan Jawa Bali Unit Pembangkitan Gresik	Etichasari dkk (2016)	Sama-sama mengkaji variabel kompensasi non finansial dan variabel kepuasan kerja	Obyek penelitian	Hasil dari penelitian ini bahwa pemberian kompensasi non finansial berpengaruh negative terhadap variabel kepuasan kerja

