

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Diera globalisasi dalam melakukan suatu kegiatan bisnis suatu perusahaan atau organisasi bisnis sangat memerlukan adanya sumber daya manusia untuk menjalankan segala fungsi perusahaan yang dimiliki. Sumber daya manusia merupakan makhluk sosial yang menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Tujuan suatu perusahaan bisa tercapai apabila adanya kerja sama yang baik antara karyawan dengan Perusahaan.

Pengelolaan SDM yang baik maka dengan mudah seorang karyawan dapat menghadapi dan menyelesaikan tuntutan tugas baik di masa sekarang atau masa yang akan datang (Susan, 2019). Pengelolaan SDM yang baik diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Kepuasan Kerja merupakan adanya suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya (Mangkunegara, 2018). Kepuasan kerja juga dapat dikatakan adanya sikap merasa senang atau tidak senang dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya (Sutrisno, 2017). Kepuasan kerja diartikan sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka (Handoko, 2018:193). Kepuasan kerja tercapai apabila karyawan merasa puas atas hasil kerja yang telah dikerjakan.

Kepuasan kerja sangat diharapkan oleh seorang karyawan, sehingga perusahaan perlu memahami apa yang menjadi faktor dalam mempengaruhi kepuasan kerja. Beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam sebuah perusahaan antara lain beban kerja dan kompensasi yang diterima.

Kompensasi dapat digunakan sebagai alat untuk memotivasi karyawan dalam rangka untuk meningkatkan kepuasan mereka dan merangsang para karyawan untuk berperan aktif dalam peran pencapaian tujuan perusahaan. Selain itu, kompensasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengkompensasian pasal 1 ayat (1), kompensasi menyatakan bahwa definisi kompensasi sebagai hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Kompensasi kerja tidak terlepas dari peran atau hasil pekerjaan (kinerja) karyawan itu sendiri, oleh karena itu aturan yang ditetapkan perusahaan haruslah mencakup semua sisi yang dibutuhkan oleh para karyawan. Kepuasan kerja juga terkait dengan beban kerja yang dimiliki oleh masing masing karyawan.

Beban kerja menunjukkan rata-rata kegiatan dari suatu pekerjaan dalam jangka waktu tertentu (Kadir, 2017; (Tamali dan Munasip, 2019)

Beban kerja dapat dilihat dari beban kerja fisik maupun mental, apabila beban kerja yang ditanggung seorang karyawan terlalu berat atau kemampuan fisik yang lemah tentu akan mengakibatkan suatu hambatan dalam bekerja sehingga karyawan tersebut akan merasa sakit karena suatu pekerjaan. Seorang tenaga kerja tentunya harus mampu memperhatikan beban kerjanya untuk mendapatkan suatu keserasian dalam bekerja sehingga akan sejalan dengan produktivitas yang tinggi, diluar beban tambahan yang datang dari lingkungan bekerja maupun kapasitas dalam bekerja (Kadir, 2017)

Pada dasarnya beban kerja bukanlah sesuatu hal yang buruk, beban kerja dapat berdampak positif dan dapat pula berdampak negatif. Dampak positif dari beban kerja antara lain: beban kerja dapat meningkatkan kualitas keputusan organisasional, beban kerja dapat membuka masalah dan menyelesaikan masalah yang sebelumnya diabaikan, beban kerja dapat mendorong karyawan untuk lebih mengapresiasi karyawan lain sesuai dengan posisi masing-masing dan beban kerja dapat mendorong munculnya ide-ide baru untuk melakukan perubahan. Kemunculan dampak positif ini membutuhkan dukungan dari manajer untuk secara efektif dalam mengelola beban kerja yang muncul dalam organisasinya (Paijan, 2019).

Bagi perusahaan, hal ini tentu akan memberikan keuntungan dimana kepuasan kerja karyawan akan mengalami peningkatan sehingga meningkatkan kualitas perusahaan (Mahendrawan, 2015). Menurut Riny Candra (2017:677) tingginya beban kerja memberikan pengaruh dan dampak negatif pada kinerja karyawan yang selanjutnya kejadian tersebut

menyebabkan penurunan efektifitas karyawan dalam menyelesaikan seluruh tanggung jawab pekerjaannya. *The Occupational Safety and Health Administration* (OSHA) menyatakan beban kerja yang berlebihan merupakan salah satu kondisi yang menyebabkan terjadinya risiko psikososial muncul di lingkungan kerja, selain karena keadaan organisasi dan manajemen yang buruk sehingga dampak yang ditimbulkan dapat berupa stres kerja, depresi dan kelelahan kerja. Adanya tuntutan pekerjaan tinggi dan ketidakjelasan peran, serta kurangnya keterlibatan dalam membuat keputusan menjadi hal yang mempengaruhi pekerja dalam melaksanakan pekerjaan.

Setiap perusahaan seringkali berhadapan dengan masalah beban kerja karyawan nya, setiap pimpinan dalam perusahaan akan selalu berupaya agar setiap kegiatan yang dilaksanakan mencapai hasil yang maksimal dan dilakukan secara efektif dan efisien. Secara umum manusia merupakan elemen utama dalam keberhasilan suatu bisnis (Marjaya & Pasaribu, 2019).

Jawa Timur Park atau yang biasa di sebut Jatim Park menjadi salah satu destinasi wisata pilihan yang ada di Provinsi Jawa Timur. Jawa Timur Park didirikan tahun 2001 dan di resmikan pada tahun 2002 , Jatim Park kini bernaung di dalam Jatim Park Group yang saat ini memiliki 12 pusat pariwisata yang tersebar tidak hanya di Kota Batu melainkan di daerah lain seperti lamongan hingga tanggerang . Jawa Timur Park juga menjadi peringkat 1 tempat pariwisata dengan pengunjung terbanyak selama 3 tahun terakhir . Jawa Timur Park memiliki total karyawan yang berjumlah sekitar

158 karyawan terdiri dari 50 karyawan lapangan yang sudah bekerja di atas 3 tahun, 28 karyawan office, dan 80 karyawan non kontak dan casual yang bekerja di bawah 3 tahun. Dengan ini Perusahaan mempersiapkan SDM karyawan yang berkaitan dengan adanya beban kerja dan kompensasi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Perusahaan telah berusaha meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan memberikan gaji sesuai dengan UMR, pemberian bonus THR, bonus lembur, dan waktu pemberian gaji sesuai dengan aturan yang ditetapkan. Meskipun demikian, pada kenyataannya hal tersebut tidak terjadi di beberapa Perusahaan pariwisata di Indonesia (Dinar Fajar 2023). Termasuk juga tempat wisata Jawa Timur Park 1 yang di jelaskan di ulasan website okku (2023) oleh karyawan kontrak Jawa Timur Park 1 bahwa tidak adanya tunjangan masa kerja dan bonus omset dan penambahan bonus di hari besar atau tanggal merah yang menyebabkan kurangnya kepuasan kerja karyawan terhadap Perusahaan. Secara data jumlah pengunjung di tahun 2019 memiliki jumlah yang banyak

Berikut data pengunjung Jawa Timur Park 1 pada tahun 2019 :

Tabel 1. 1

Data Pengunjung Jawa Timur Park 1 tahun 2019

TAHUN	TOTAL PENGUNJUNG
-------	------------------

2019	453.873
2021	170.339
2022	723.187

Salah satu cara yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan motivasi dan semangat kerja adalah dengan memberikan kompensasi. Kompensasi merupakan pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2018:118). Kompensasi yang diterima antar individu adakalanya berbeda, tergantung dari keahlian yang dimilikinya. Kompensasi digunakan individu untuk memenuhi kebutuhan hidup. Pemenuhan kebutuhan ini yang pada akhirnya akan berdampak kepada kualitas kerja tiap-tiap individu. Kompensasi ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan karyawan, didalam kompensasi terdapat sistem upah, gaji, insentif yang menghubungkan kompensasi dengan kinerja dalam hal tertentu.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka peneliti merasa tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Dan Beban kerja Terhadap Kepuasan kerja karyawan Pada Jatim Park 1 Batu”**

B. Rumusan Masalah

1. Apakah Beban Kerja (X1) Dan Kompensasi (X2) berpengaruh secara simultan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) Jatim Park 1 Batu?

2. Apakah Beban Kerja (X1) Dan Kompensasi (X2) berpengaruh secara parsial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) Jatim Park 1 Batu?
3. Manakah diantara variabel Beban Kerja (X1) Dan Kompensasi (X2) yang berpengaruh dominan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) Jatim Park 1 Batu?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh Beban Kerja (X1) Dan Kompensasi (X2) secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) Jatim Park 1 Batu.
- b. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh Beban Kerja (X1) Dan Kompensasi (X2) secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) Jatim Park 1 Batu
- c. Untuk mengetahui diantara Beban Kerja (X1) Dan Kompensasi (X2) yang berpengaruh dominan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) Jatim Park 1 Batu.

2. Manfaat Penelitian

- a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembang teori utama untuk penelitian dimasa yang akan datang serta mampu menambah wawasan dan pengetahuan peneliti dalam

melakukan penelitian, khususnya mengenai Beban Kerja dan Kompensasi

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu serta mempermudah dalam proses pembelajaran serta pengaplikasian ilmu pengetahuan, terutama yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia

c. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi tambahan rujukan dan pembandingan untuk kajian penelitian sebelumnya serta sebagai bahan pertimbangan instansi lain yang menghadapi permasalahan sama.

