

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pesatnya perkembangan teknologi tidak dapat dipungkiri akan meningkatkan persaingan dalam dunia bisnis sehingga akan menuntut peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM) dari segi kualitas yang berperan sangat penting. Almasri (2017:54) juga menekankan bahwa sumber daya yang utama dalam implementasi dalam suatu perusahaan adalah Sumber Daya Manusia. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat berpengaruh terhadap berjalannya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Tujuan suatu perusahaan akan tercapai apabila karyawan memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan yang diharapkan. Gumilar (2017:16) menyatakan bahwa apabila seseorang menjadi karyawan telah bergabung dalam suatu Kompensasi maka ia akan membentuk suatu harapan kerja yang terdiri dari keinginan, hasrat, kebutuhan maupun pengalaman masa lalunya ke dalam Kompensasi atau perusahaan tempatnya bernaung. Harapan kerja tersebut nantinya akan terkait dengan kepuasan kerja seseorang tersebut dalam hal ini karyawan Kompensasi tersebut sehingga dari harapan yang muncul tersebut akan dibandingkan dengan imbalan dari pekerjaan yang membentuk suatu kesesuaian yaitu kepuasan kerja (Sunarta, 2019:32)

Kepuasan kerja merupakan suatu rasa yang timbul dari dalam diri seseorang dan mengevaluasi karakteristik pekerjaan tersebut secara positif (Robbins, 2013:107). Purnama (2016:37) menyatakan kepuasan kerja seperti luapan perasaan suka maupun tidak suka, puas maupun tidak puas seseorang terhadap

PLAGIARISME ADALAH PELANGGARAN HAK CIPTA DAN ETIKA

pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat diukur dari sifat kerja, pengawasan, kompensasi, peluang promosi, rekan-rekan kerja, dan beban kerja karyawan (Robbins, 2013: 108).

Beban kerja menunjukkan rata-rata kegiatan dari suatu pekerjaan dalam jangka waktu tertentu (Akbar & Irwandy, 2016:46). 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 (Sudiharto, 2012:74). Selain itu Afrizal (2014:86) menunjukkan bahwa kompensasi merupakan faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan - pekerjaan yang berbakat. Selain itu, sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kepuasan kerja strategis (Hasibuan, 2017: 119).

Dewi (2017:17) mengemukakan bahwa ada 2 faktor yang menaungi hubungan antara beban kerja dan kompensasi dengan kepuasan kerja. Faktor tersebut menyatakan kepuasan maupun ketidakpuasan dalam bekerja merupakan

PLAGIARISME ADALAH PELANGGARAN HAK CIPTA DAN ETIKA

dua sisi yang berbeda dan akan berdampak pada *feedback* karyawan terhadap perusahaan. Hal tersebut merumuskan bahwa karakteristik pekerjaan dibagi menjadi dua kelompok yaitu *satisfies* (motivators) sebagai faktor pemuas yang artinya meskipun tidak terpenuhi, tidak akan terlalu menimbulkan ketidakpuasan. Selanjutnya ada *dissatisfies* (*hygiene factors*) yang merupakan sumber ketidakpuasan karyawan.

Permasalahan mengenai kepuasan kerja juga menjadi hal penting yang harus diperhatikan oleh CV Linco Garment Kabupaten Malang yang bergerak di bidang garment, yaitu terkait produksi dan distribusi produk pakaian. Pencapaian hasil kerja yang tidak maksimal menjadi masalah yang terus dilakukan perbaikan oleh perusahaan. Masalah yang dihadapi yakni capaian penjualan CV Linco Garment Kabupaten Malang yang mengalami penurunan pada bulan Januari – Desember 2020, sehingga berdampak pada penurunan jumlah kompensasi dan beban kerja bagi karyawannya. Setiap bulannya mengalami penurunan penjualan sebesar 45%. Kondisi ini memperlihatkan bahwa pengelolaan karyawan pada CV Linco Garment Kabupaten Malang belum efektif diperparah dengan adanya pandemi Covid 19. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada karyawan di CV Linco Garment Kabupaten Malang sebagai observasi awal penelitian, terdapat beberapa permasalahan mengenai keluhan karyawan yang merasa tidak puas terhadap kebijakan-kebijakan yang diberikan oleh perusahaan, diantaranya tidak adanya penghargaan atau *reward* bagi karyawan yang rajin, tidak adanya bonus yang diberikan ketika omset penjualan perusahaan mencapai target, serta tidak adanya jenjang karir yang diberikan perusahaan kepada karyawan - karyawan yang sudah

PLAGIARISME ADALAH PELANGGARAN HAK CIPTA DAN ETIKA

mengabdikan cukup lama. Hal inilah yang perlu menjadi perhatian agar terjadinya peningkatan kerja karyawan.

Tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang cekatan dan handal walaupun didukung oleh sarana dan prasarana yang tergolong canggih, akan tetap saja akan mengganggu perusahaan. Hal ini akan berdampak buruk apabila masalah ini tidak diatasi secara optimal yang dapat mengakibatkan keluarnya karyawan dari perusahaan. Salah satu respon karyawan di CV Linco Garment Kabupaten Malang terhadap ketidakpuasan yaitu tingkat keluar yang cukup besar pada tahun 2019 sebesar 15 karyawan dari 82 karyawan (18% karyawan) sedangkan pada tahun 2020 sebesar 22 karyawan dari 85 karyawan (26% karyawan). Robbins (2013:11:88) menyatakan ada beberapa respon karyawan terhadap ketidakpuasan yaitu keluar, kesetiaan dan pengabaian.

Adapun alasan-alasan karyawan keluar dari perusahaan, diantaranya gaji yang diberikan perusahaan lebih kecil dari perusahaan lain dan tidak sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, terlalu banyaknya tuntutan yang diberikan oleh pimpinan, seperti memberikan pekerjaan yang seharusnya dikerjakan oleh beberapa orang diharuskan untuk dikerjakan sendiri. Hasil pengamatan, wawancara dan data-data yang diberikan bagian SDM menemukan permasalahan pengelolaan SDM di CV Linco Garment Kabupaten Malang yaitu banyaknya keluhan dari karyawan serta tingginya tingkat karyawan yang keluar dari perusahaan yang berkonsekuensi terhadap kepuasan kerja karyawan.

Faktor penentu meningkatnya kepuasan kerja karyawan salah satunya adalah kepuasan kerja. Sebagaimana hasil penelitian Kularathna, et al (2016:46) menunjukkan adanya pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kepuasan kerja

PLAGIARISME ADALAH PELANGGARAN HAK CIPTA DAN ETIKA

karyawan. Pemberian kompensasi bertujuan untuk meningkatkan kepuasan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan serta mendorong peningkatan kepuasan kerja karyawan. Pontoh (2017:9) menyatakan bahwa adanya pengaruh langsung positif dan signifikan dari kompensasi terhadap kepuasan kerja serta pengaruh langsung positif dan signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil wawancara pada karyawan CV Linco Garment Kabupaten Malang permasalahan kompensasi yang terjadi adalah adanya ketidakadilan yang dirasa karyawan dalam pembagian bonus, gaji yang tidak sesuai dengan jabatan, dan kompensasi yang diterima karyawan belum mencukupi kebutuhan hidup. Faktor lain ketidakpuasan karyawan adalah beban kerja.

Beban kerja merupakan unsur penting bagi karyawan sebagai penentu kepuasan karyawan dan berdampak terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian Mustapha (2018:12) membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, artinya karyawan lebih puas terhadap pekerjaan ketika beban kerja yang mereka dapatkan lebih rendah. Hasil penelitian sebelumnya pernah menguji pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan salah satunya adalah Tjiabrata, dkk (2017:36), yang menguji pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan CV Garment Surabaya, hasil menemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Adanya perbedaan hasil penelitian membuat pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan menjadi suatu hal yang menarik untuk diteliti. Hasil observasi pada CV Linco Garment Kabupaten Malang diketahui bahwa beban kerja yang diterima oleh karyawan cukup tinggi sehingga seringkali karyawan harus melakukan lembur agar target pekerjaan dapat tercapai. Beban kerja yang meningkat, munculnya konflik

antar departemen dan penetapan target pencapaian yang tinggi secara langsung maupun tidak langsung ditambah dengan kompensasi yang kurang mendukung dapat menyebabkan menurunnya tingkat kepuasan kerja karyawan sehingga berdampak terhadap penurunan kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan fakta yang diperoleh dari studi pendahuluan yang dilakukan di CV Linco Garment Kabupaten Malang dan diperkuat oleh beberapa penelitian yang relevan maka peneliti tertarik untuk mengambil judul “Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di CV Linco Garment Kabupaten Malang”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan paparan pada latar belakang tersebut maka dapat dirumuskan suatu masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana signifikansi pengaruh Kompensasi (X1) dan Beban Kerja (X2) secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) di CV Linco Garment Kabupaten Malang?
2. Bagaimana signifikansi pengaruh Kompensasi (X1) dan Beban Kerja (X2) secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) di CV Linco Garment Kabupaten Malang?
3. Manakah diantara Kompensasi (X1) dan Beban Kerja (X2) yang lebih dominan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di CV Linco Garment Kabupaten Malang?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Mengetahui signifikansi pengaruh Kompensasi (X1) dan Beban Kerja (X2) secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) di CV Linco Garment Kabupaten Malang.
- b. Mengetahui signifikansi pengaruh Kompensasi (X1) dan Beban Kerja (X2) secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) di CV Linco Garment Kabupaten Malang.
- c. Mengetahui diantara Kompensasi (X1) dan Beban Kerja (X2) yang lebih dominan terhadap kepuasan kerja karyawan di CV Linco Garment Kabupaten Malang.

2. Manfaat Penelitian

a. Bagi Peneliti

Menambah serta mengembangkan teori yang di dapat dan juga untuk melatih berpikir logis tentang teori yang di dapat agar mampu diterapkan dalam dunia kerja, terutama terkait dengan kompensasi dan beban kerja yang dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan.

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian dapat menjadi masukan serta menjadi suatu pertimbangan bagi perusahaan dalam menetapkan kebijakan mengelola kompensasi dan beban kerja sehingga menimbulkan kepuasan kerja karyawan di CV Linco Garment Kabupaten Malang.

PLAGIARISME ADALAH PELANGGARAN HAK CIPTA DAN ETIKA

c. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini sebagai tambahan referensi untuk universitas mengenai manajemen SDM terkait kompensasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

