BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peranan penting bagi perusahaan yang berhubungan erat dengan kemajuan dan perkembangan untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia yang berkualitas akan memberikan hasil yang optimal dalam pekerjaan yang dilakukan. Sumber daya manusia menjadi asset perusahaan yang berwujud secara nyata dapat membawa perubahan dan menjadi penggerak seiring perkembangan zaman. Selain itu, dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas perusahaan harus memberikan tujuan yang diinginkan oleh karyawan salah satunya adalah kepuasan kerja.

Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan kesuksesan perusahaan. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan berhubungan secara langsung terhadap kualitas kerja yang dihasilkan. Rasa puas yang dihasilkan atas pekerjaan yang karyawan lakukan merupakan salah satu unsur tercapainya kesejahteraan karyawan. Menurut Busro (2018:104) kepuasan kerja yang didapatkan karyawan akan terlihat dari hasil pekerjaan yang dilakukannya. Ketika karyawan mendapatkan kepuasan pada pekerjaan yang dilakukan maka hasil kerja akan berdampak positif dan sebaliknya. Robbins dan Judge (2019:79) mengemukakan seseorang dengan kepuasan kerja tinggi akan memiliki perasaan positif terhadap pekerjaannya, sedangkan orang yang memiliki kepuasan kerja rendah memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaannya. Karyawan yang memiliki rasa puas pada pekerjaannya pasti merasakan antusias pada saat bekerja seperti lebih bersemangat dalam bekerja, loyal terhadap perusahaan dan mampu disiplin pada pekerjaannya. Apabila karyawan merasakan hal sebaliknya pekerjaan yang dilakukannya tidak memiliki hasil yang baik dan semangat kerja yang menurun.

Berdasarkan laporan evaluasi kerja tahun 2020 di PT. Bukit Baros Cempaka ada beberapa karyawan yang menyampaikan keluhan-keluhan diantaranya dari bagian *Accounting & Finance*, menyatakan bahwa merasa belum puas karena kondisi pekerjaan dibawah tekanan dan desakan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan. Selanjutnya dengan bagian *Sales Executive*, menyatakan belum merasa puas pada pekerjaan yang dilakukannya. Hal ini, disebabkan karena target penjualan yang tinggi dan tidak adanya bonus apabila penjualan mencapai target. Lalu dari bagian *Research and Development*, menyatakan belum puas karena target pekerjaan yang tinggi serta *key performance indicator* (KPI) yang berubah-ubah sehingga merasa terbebani pada pekerjaan yang dilakukan. Selain itu juga mendapatkan tekanan dari atasan yang mengharuskan karyawan multitalenta terhadap pekerjaan dan merasa bahwa atasannya memiliki sifat otoriter sehingga tidak memotivasi karyawan. Selanjutnya dari bagian Operator Produksi, menyatakan kurang puas karena gaji yang diterima belum sesuai dengan peraturan pemerintah selain itu juga mendapatkan tekanan terhadap target produksi yang ditentukan oleh perusahaan. Kemudian dari bagian Operator Packing, menyatakan kurang puas dengan gaji yang diterima karena belum sesuai dengan peraturan pemerintah yang berlaku, mereka juga merasa tertekan karena desakan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan.

Berikut adalah besaran kompensasi berupa gaji yang diterima oleh karyawan PT. Bukit Baros Cempaka:

Tabel 1.1 Rata-Rata Upah Yang Diterima Karyawan

Bagian Pekerjaan	Jumlah Karyawan	Rata-rata Upah
Operator Produksi	20	Rp. 1.500.000,- s.d. 4.400.000,-
Keuangan	11	Rp. 3.000.000,- s.d. 10.000.000,-
R&d/QC/QA/QPD	5	Rp. 5.000.000,- s.d. 7.000.000,-
Sales dan Marketing	10	Rp. 3.500.000,- s.d. 6.000.000,-
Operasional	19	Rp. 2.500.000,- s.d. 7.000.000,-
Lainnya	19	Rp. 1.500.000,- s.d. 10.000.000,-
Total	84	

Sumber: Data Internal PT. Bukit Baros Cempaka

Berdasarkan hasil dari laporan evaluasi PT. Bukit Baros Cempaka terdapat indikasi yang berpotensi menurunkan kepuasan kerja karyawan. Dari uraian tersebut menunjukkan bahwa karyawan merasa belum puas terhadap beberapa hal, seperti kompensasi yang diterima oleh karyawan. Karyawan merasa gaji yang diterima belum sesuai dengan peraturan pemerintah yang berlaku. Tidak hanya merasa belum puas terhadap kompensasi yang diterima, karyawan juga merasa mengalami tekanan pada saat melakukan pekerjaannya sehingga karyawan merasa beban pekerjaan yang diterimanya berlebihan. Sehingga karyawan merasa belum termotivasi pada pekerjaan yang dilakukan dan kompensasi yang diterimanya. Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan peneliti ditemukannya beban kerja yang diberikan perusahaan terhadap karyawan secara berlebihan dan perusahaan mengharuskan setiap pegawainya memiliki beberapa kelebihan dalam menyelesaikan pekerjaan diwaktu yang bersamaan.

Beberapa indikasi yang dapat menyebabkan adanya kepuasan kerja yang menurun diantaranya; gaji, beban kerja yang berlebihan, lingkungan kerja yang tidak sehat, budaya organisasi, pimpinan yang otoriter, dan lain-lain. Dalam hal ini karyawan bisa menunjukkan ketidakpuasan dengan berbagai cara, seperti; mengundurkan diri dari perusahaan, menyampaikan keluhan serta mendiskusikan permasalahan yang terjadi, bekerja dengan semauanya dan tidak mengikuti peraturan yang berlaku, atau karyawan justru bisa bersikap sabar menunggu menyampaikan keluhannya (Robbins dan Judge, 2017:126-127). Salah satu faktor yang menyebabkan adanya ketidakpuasan dalam bekerja yaitu kompensasi dan motivasi. Motivasi yang diterima oleh karyawan akan menghasilkan pekerjaan yang berkualitas dan melaksanakan tugasnya dengan baik. Karyawan yakin dengan tercapainya keberhasilan perusahaan maka hal yang diinginkan karyawan akan terjaga (Busro, 2018:51). Hal ini dibuktikan dalam penelitian yang dilakukan oleh Parimita *et.al* (2018) bahwa motivasi dan kompensasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja dimana karyawan yang mendapatkan motivasi dengan baik maka kepuasan akan meningkat dan karyawan yang merasa kompensasi yang diterimanya belum sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah dan tidak adanya tunjangan yang menyebabkan karyawan kurang puas dengan kompensasi yang diterima. Sedangkan pemberian

kompensasi dilihat juga dari prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan maka apabila semakin besar keuntungan yang didapatkan perusahaan akan mempengaruhi hasil kompensasi yang diterima semakin baik (Gandung, 2021:53). Selain kompensasi terdapat beban kerja yang menjadi salah satu pemicu menurunnya kepuasan yang dirasakan oleh karyawan. Menurut Haryato dalam Santoso (2015) terdapat aspek beban kerja yaitu tugas yang harus dikerjakan, karyawan yang mengerjakan tugas itu sendiri dan waktu yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ashyari (2021) bahwa beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hal ini mengindikasikan bahwa kompensasi, beban kerja, dan motivasi akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Namun hal ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Antoni *et.al* (2021:67) mengemukakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Jufri *et.al* (2019:13) mengemukakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

1.2. Rumusan Masalah

Maka, berdasarkan uraian diatas yang menjadi rumusan masalah penelitian ini, yaitu apakah kompensasi, beban kerja, dan motivasi kerja berepengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bukit Baros Cempaka. Adapun pertanyaan-pertanyaan adalah sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja karyawan?
2. Apakah kompensasi berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja karyawan?
3. Apakah beban kerja berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja karyawan?
4. Apakah beban kerja berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja karyawan?
5. Apakah motivasi berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja karyawan?
6. Apakah kompensasi berpengaruh tidak langsung terhadap kepuasan melalui motivasi kerja karyawan?

7. Apakah beban kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kepuasan melalui motivasi kerja karyawan?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian berdasarkan rumusan masalah adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh langsung kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh langsung kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh langsung beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.
4. Untuk mengetahui pengaruh langsung beban kerja terhadap motivasi kerja karyawan.
5. Untuk mengetahui pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan
6. Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kepuasan melalui motivasi kerja karyawan.
7. Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung beban kerja terhadap kepuasan melalui motivasi kerja karyawan.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat dari hasil penelitian sebagai berikut :

1. Bagi Pendidikan
Agar dapat digunakan untuk peneliti selanjutnya dikemudian hari dan menjadi bahan referensi untuk melakukan penelitian yang berkaitan dengan pengaruh kompensasi, beban kerja, dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan dan dapat memperluas lagi kajiannya.
2. Bagi PT. Bukit Baros Cempaka
Agar perusahaan dapat menjadikan penelitian ini sebagai bahan pertimbangan dan saran dalam hal kepuasan kerja karyawan.
3. Bagi Peneliti
Merupakan wahana untuk berlatih, menulis, dan merefleksi ilmu pengetahuan dengan menerapkan teori dan literature yang ada. Khususnya

dibidang manajemen sumber daya manusia yang meliputi kompensasi, beban kerja, dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan.