

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia didalam sebuah perusahaan atau organisasi memiliki peran yang sangat penting. Pengelolaan, perencanaan dan pengoorganisasian dilingkungan perusahaan memerlukan Sumber Daya Manusia untuk menjalankan prosesnya. Sumber Daya Manusia atau Karyawan adalah aset perusahaan yang penting untuk di perhatikan perusahaan sekaligus harus di jaga sebaik mungkin. Melihat kondisi diatas manajemen sumber daya manusia sangat dibutuhkan perusahaan untuk mengatur dan mengatasi masalah-masalah yang berhubungan dengan kondisi, tugas dan keadaan sumber daya manusia atau karyawan di dalam sebuah perusahaan. Menurut (Bintoro dan Daryanto, 2017:15) menyatakan bahwa Manajemen sumber daya alam, adalah suatu ilmu atau cara mengatur hubungan dan peran tenaga kerja yang dimiliki individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga dapat mencapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Disetiap perusahaan tidak akan terlepas dari berbagai masalah-masalah yang membelit operasional perusahaan, tak terkecuali yang terjadi pada PT. ECU Worldwide Indonesia Cabang Jakarta yaitu perusahaan yang menjadi objek penelitian ini. Berdasarkan wawancara dengan beberapa karyawan PT. ECU Worldwide Indonesia Cabang Jakarta yang sudah dilakukan memperlihatkan ada fenomena menarik yang terjadi di PT. ECU Worldwide Indonesia Cabang Jakarta di temukan adanya tingkat kepuasan kerja yang kurang optimal. PT. ECU Worldwide Indonesia Cabang Jakarta ini adalah perusahaan yang bergerak dibidang jasa ekspor impor. Karyawan tidak merasakan kepuasan dalam bekerja karena kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan *job description* yang diberikan perusahaan, serta kurang adanya pengembangan karyawan dan komunikasi yang tidak berjalan dengan baik antara

atasan dan bawahan. Sehingga karyawan PT. ECU Worldwide Jakarta tidak merasakan kepuasan kerja, ketidakpuasan kerja akan sangat berdampak negatif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Dampak negatif dari seorang karyawan yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya yaitu muncul perilaku yang tidak sesuai dengan ekspektasi yang diharapkan atasan, atau ekspektasi dari perusahaan tersebut. Antara lain malas menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, selalu menunda – menunda pekerjaan, mempunyai semangat kerja rendah dan lain sebagainya.

Kepuasan kerja merupakan salah satu indikator yang sangat penting dalam mendapatkan hasil kerja yang sangat optimal dalam perusahaan. Perasaan puas pada umumnya dicirikan sebagai suatu perasaan senang yang kemudian membawa dampak perilaku yang positif dalam diri seseorang. Perasaan senang atau tidaknya seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya adalah indikator seorang karyawan yang memiliki tingkat kepuasan terhadap pekerjaannya. Selain perasaan senang, kepuasan kerja juga dapat diartikan harapan karyawan sesuai dengan keuntungan atau keinginan yang ia dapatkan dari pekerjaannya tersebut, penilaian tersebut dapat dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaannya. Kepuasan kerja banyak yang tidak tercapai pada karyawan di sebuah perusahaan. Tidak jarang para pemimpin tidak mengetahui faktor-faktor penyebab ketidakpuasan sehingga karyawan merasa tidak puas dalam bekerja. Banyak perusahaan mengalami masalah pada kepuasan karyawannya mulai dari insentif yang kurang, tempat kerja yang kurang adanya pengembangan karyawan hingga masalah komunikasi antar atasan dan bawahan

Kompensasi dapat diartikan sebagai upah atau balas jasa dari pekerjaan yang sudah dilakukan seorang karyawan. Tingkat kepuasan kerja akan menjadi tinggi apabila kompensasi yang diberikan sesuai dengan apa yang sudah dikerjakan. Gaji adalah salah satu bentuk dari kompensasi tersebut. Dengan pemberian gaji yang cukup, maka pegawai akan secara suka rela melaksanakan tugas dan kewajibannya. Tingkat gaji atau kompensasi yang diberikan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan untuk mencapai kepuasan kerja, dan juga karyawan yang memiliki tingkat pendidikan yang lebih tinggi dan mendapat tingkat pembayaran

(kompensasi) yang lebih tinggi, tingkat kepuasan kerjanya akan lebih tinggi. Kompensasi mempunyai dua aspek, yaitu: aspek pertama, pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi dan bonus, kemudian aspek kedua, pembayaran tidak langsung dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan uang liburan yang dibayarkan perusahaan. Fakta nya setelah saya mewawancarai beberapa karyawan, PT. ECU Worldwide Indonesia Cabang Jakarta bahwa sebagian besar karyawan merasa kurang puas bekerja di perusahaan ini dengan kompensasi serta insentif yang tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan atau hasil kerja yang dikerjakan. Hal tersebut yang membuat karyawan kurang puas dikarenakan mereka sebagian besar hidup dikota dengan kebutuhan yang semakin banyak dijamin yang semakin berkembang. Terdapat pula beberapa karyawan dengan pendidikan SMA tetapi pekerjaan yang dikerjakan setara dengan pendidikan S1 namun memperoleh gaji yang tidak sebanding dengan hasil kerja yang di kerjakan. Selain pendidikan menjadi tolak ukur kompensasi, tingkat pengalaman kerja juga dapat menjadi tolak ukur. Karena kompensasi tidak hanya terbatas pada gaji karyawan, tetapi juga dapat berupa penghargaan dan bonus tahunan, gaji yang rendah dapat menyebabkan kepuasan kerja yang buruk di Antara karyawan perusahaan. Oleh karena itu, dengan pesatnya perkembangan perusahaan, tidak hanya diukur dari gaji tetapi juga memperhatikan kepuasan kerja karyawan.

Tabel 1.1.

Data Rata-rata Kompensasi Karyawan PT. ECU Worldwide Indonesia

PENDIDIKAN	GAJI
SMA	4,400,000 – 4,800,000
D3	4,800,000 – 5,200,000
S1	5,200,000 – 5,900,000
S2	5,900,000 – (sesuai dengan perjanjian)

Sumber: PT. ECU Worldwide Indonesia (2021)

Pengembangan karyawan adalah salah satu faktor yang paling penting bagi

kemajuan dan pertumbuhan dari setiap organisasi. Pengembangan karyawan disebut sebagai aktivitas yang menyebabkan karyawan memperoleh keterampilan baru atau lanjutan, pengetahuan dengan menyediakan fasilitas belajar dan pelatihan di dalam organisasi. Menurut (Permatasari & Hardiyanto, 2018) Pengembangan karyawan merupakan kegiatan yang bermaksud memperbaiki dan mengembangkan sikap, perilaku, keterampilan, dan pengetahuan para karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan. Faktanya setelah melakukan wawancara dengan karyawan di PT. ECU Worldwide Indonesia Cabang Jakarta kegiatan pengembangan karyawan yang masih sangat rendah di PT. ECU Worldwide Jakarta juga diduga sebagai penyebab timbulnya ketidakpuasan karyawan. Dalam hal ini karyawan mengatakan bahwa motivasi mereka bekerja hanya sebatas untuk memenuhi kebutuhan hidup, selain itu perusahaan kurang memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi diri melalui pelatihan.

Selain kompensasi, dan pengembangan karyawan yang membuat kepuasan kerja karyawan menurun yaitu komunikasi antar karyawan, yang terlihat dari kurangnya komunikasi yang aktif satu sama lain sehingga koordinasi dalam bekerja itu sangat kurang. Komunikasi dianggap perlu dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan, karena apabila komunikasi yang terjalin diantara atasan dengan bawahan, bawahan dengan atasan serta sesama karyawan harmonis maka akan menciptakan suatu keadaan yang menyenangkan sehingga karyawan dapat nyaman dalam bekerja. Semakin lancar dan cepat komunikasi yang dilakukan, akan semakin cepat pula terbinanya hubungan kerja, komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Semakin baik komunikasi interpersonal maka akan semakin tinggi kepuasan kerja karyawan. Begitu pula sebaliknya, komunikasi yang tidak baik dapat menyebabkan penurunan kepuasan kerja karyawan. Setelah mewawancarai karyawan yang terjadi di PT. ECU Worldwide Indonesia Cabang Jakarta terdapat beberapa informasi yang diberikan oleh atasan tidak tersampaikan kepada seluruh bawahan, lalu pada saat ingin berkomunikasi dengan sesama rekan kerja masih kurang efektif dan juga adanya keluhan dari bawahan yang tidak dihiraukan oleh atasan.

Pemikiran yang menganggap komunikasi internal hanya mencakup upaya menjelaskan kebijakan perusahaan atau membuka forum penampungan keluhan merupakan pemikiran yang terlalu sederhana dan gegabah, karena terlalu menyederhanakan atau menggapangkan kondisi yang sebenarnya

Berdasarkan pemikiran latar belakang tersebut, maka penelitian ini penulis mengambil judul: **“Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karyawan dan Komunikasi Internal Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. ECU Worldwide Indonesia Cabang Jakarta”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah utama yang sesuai dengan latar belakang masalah diatas bagaimana pengaruh yang terjadi disebabkan oleh Kompensasi,,Pengembangan Karyawan dan Komunikasi Internal Terhadap Kepuasan Karyawan . Permasalahan ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. ECU Worldwide Cabang Jakarta ?
2. Apakah pengembangan karyawan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. ECU Worldwide Cabang Jakarta?
3. Apakah komunikasi internal berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. ECU Worldwide Cabang Jakarta?
4. Apakah kompensasi, pengembangan karyawan, dan komunikasi internal berpengaruh secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan PT. ECU Worldwide Cabang Jakarta?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan diatas, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. ECU Worldwide Cabang Jakarta.

2. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. ECU Worldwide Cabang Jakarta
3. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi Internal terhadap kepuasan kerja karyawan PT. ECU Worldwide Cabang Jakarta.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi, pengembangan karyawan, dan komunikasi internal secara bersama – sama terhadap kepuasan kerja karyawan PT. ECU Worldwide Cabang Jakarta.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Untuk mendapat pengetahuan mengenai kompensasi, pengembangan karyawan dan komunikasi internal terhadap kepuasan kerja karyawan serta dapat mengaplikasikan teori-teori yang ada dalam keadaan langsung di lapangan untuk mempersiapkan diri dan melatih penulis ketika memasuki dunia usaha.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat menjadi salah satu bahan masukan dan tambahan informasi tentang bagaimana tingkat kompensasi, pengembangan karyawan dan komunikasi internal terhadap kepuasan kerja dari karyawan PT. ECU Worldwide Jakarta.

3. Bagi Ilmu Pengetahuan

Diharapkan menjadi sebuah media dalam mengembangkan ilmu pengetahuan pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya kompensasi, pengembangan karyawan, komunikasi Internal dan kepuasan kerja karyawan.