

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dunia usaha saat ini mengalami perkembangan sangat pesat dan tentu saja hal itu diikuti oleh persaingan yang semakin ketat. Dalam kondisi demikian hanya perusahaan yang memiliki keunggulan kompetitif yang akan mampu bertahan, mampu memenangkan persaingan, serta meraih peluang untuk berkembang. Keberadaan sumber daya manusia mempunyai peranan yang penting untuk menjalankan fungsi-fungsi manajemen demi kelangsungan hidup suatu perusahaan. sumber daya manusia mempunyai arti penting karena manusia berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi (Kasenda, 2013).

Sumber daya manusia yang dimaksud adalah tenaga kerja. Tenaga kerja pada suatu organisasi dipandang sebagai penggerak dari organisasi tersebut. Sumber daya manusia dalam organisasi berperan sebagai penentu, pelaku, dan perencana dalam mencapai tujuan perusahaan sekaligus menentukan maju dan mundurnya perusahaan (Hasibuan, 2005). Dengan demikian salah satu tuntutan bagi perusahaan adalah menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja yang optimal dengan menjaga kepuasan kerja karyawannya (Sari & Sagala, 2016). Karyawan yang memiliki rasa puas pada perusahaan akan menunjukkan loyalitasnya kepada perusahaan serta memberikan *effort* kerja yang lebih pada pekerjaannya yang akhirnya dapat mendatangkan peluang pada keberhasilan perusahaan.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan diharapkan dapat memperhatikan dan memenuhi fungsi operatif manajemen sumber daya manusia mulai dari pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, integrasi, pemeliharaan tenaga kerja sampai kepada pemutusan hubungan kerja. Menghadapi kenyataan tersebut, sumber daya manusia melalui segala bentuk dan potensinya merupakan faktor utama pembentuk keunggulan kompetitif dan menjadi kunci kemajuan di masa mendatang. Menurut Hasibuan (2012) kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.

Salah satu perusahaan yang memperhatikan pentingnya kepuasan kerja karyawan bagi sebuah perusahaan adalah PT. Dagsap Endura Eatore yang bergerak dibidang makanan. PT. Dagsap Endura Eatore berdiri pada tanggal 24 Agustus 2000. Bermula dari skala produksi industri rumahan yang memproduksi *smoked beef jerky* yang di suplai ke HOREKA dan maskapai penerbangan (Garuda Air Line). Pada tahun-tahun berikutnya berkembang menjadi sebuah pabrik yang memproduksi semua produk daging olahan seperti nugget, sosis, bakso, dan cold cut. Baru pada tanggal 15 Juni 2015 PT. Dagsap Endura Eatore membuka pabrik baru yang terletak di Desa Argosari, Sedayu, Bantul, Yogyakarta.

PT. Dagsap Endura Eatore Yogyakarta merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang makanan, sehingga menggunakan tenaga kerja yang cukup banyak. Total dari karyawan yang bekerja kurang lebih 300 karyawan. Sebagai perusahaan yang memiliki jumlah karyawan dalam skala besar, perusahaan juga dituntut untuk

dapat menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan melalui berbagai kebijakan dan fasilitas yang ada di perusahaan.

Robbins (2008) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Menurut Kaswan (2017) kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang akan sesuatu dengan apa yang benar-benar diterima, sehingga tingkat kepuasan kerja pegawai secara individu berbeda-beda. Perbedaan disebabkan karena masing-masing individu memiliki perbedaan baik dalam nilai yang dianutnya, sikap, perilaku maupun motivasi untuk bekerja. Kepuasan kerja akan mengerahkan karyawan untuk meningkatkan kinerja menjadi lebih baik dan sebaliknya ketidakpuasan akan menurunkan kinerja karyawan. Senada dengan Sopiah (2008) bahwa kepuasan kerja dirasakan karyawan setelah karyawan tersebut membandingkan antara apa yang dia harapkan dari hasil kerjanya dengan apa yang sebenarnya dia peroleh dari pekerjaannya. Dari beberapa definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan yang menggambarkan sikap senang atau tidak senang, puas atau tidak puasnya seseorang terhadap lingkungan kerja dan pekerjaannya dalam bekerja.

Menurut Robbins (2008) ada beberapa aspek dalam kepuasan kerja, antara lain: pertama, pekerjaan itu sendiri yaitu kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan, dimana pekerjaan itu sendiri dipandang sebagai suatu peluang untuk pembelajaran dan kesempatan dalam mengemban suatu tugas.

Kedua, bayaran yaitu faktor multidimensi dalam kepuasan kerja, dimana uang tidak hanya membantu orang memperoleh kebutuhan dasar tetapi alat untuk memberikan kebutuhan kepuasan pada tingkat yang lebih tinggi. Ketiga, promosi yaitu promosi merupakan suatu bentuk peluang mengembangkan karir ataupun berkaitan dengan penghargaan yang diberikan atas apa yang telah dilakukan. Keempat, pengawasan yaitu merupakan bentuk ketertarikan personal dan peduli pada karyawan, hal ini secara umum penyelia membantu karyawan dalam meneliti seberapa baik kerja karyawan, memberi nasihat serta bantuan pada individu dan berkomunikasi dengan rekan kerja secara personal. Kelima, rekan kerja yaitu karyawan mendapatkan lebih daripada sekedar uang atau prestasi yang berwujud dari pekerjaan mereka dan kebanyakan merupakan kerja yang membutuhkan interaksi sosial. Aspek tersebut harus terpenuhi guna menciptakan kepuasan kerja bagi para karyawan yang ada diperusahaan.

Berdasarkan data yang didapat dari Endro Priherdityo, CNN Indonesia pada Kamis, 28 Januari 2016 sebuah laman pencari kerja Job Street melakukan survei terhadap 4.331 responden selama Desember 2015 hingga Januari 2016 untuk melihat kepuasan karyawan terhadap tunjangan yang mereka dapatkan dari perusahaan tempatnya bekerja. Hasil dari survei tersebut menyatakan lebih dari 77 persen karyawan mengaku tidak puas dengan tunjangan dan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan."Karyawan menuntut tunjangan sebagai faktor utama pendukung pekerjaannya. Bentuk tunjangan yang diberikan antara lain konsumsi, periode cuti berkala, liburan, atau transportasi."

Accenture, sebuah lembaga konsultasi bisnis dan manajemen asal Amerika Serikat mengeluarkan hasil studi terbaru mereka pada 8 Maret 2013. Studi yang mempelajari tingkat kepuasan kerja pada karyawan itu menunjukkan pekerja atau karyawan yang bekerja di Indonesia paling tidak bahagia di dunia. Indonesia berada di urutan pertama negara tempat orang-orang memiliki tingkat kepuasan dan kebahagiaan terendah di dunia. Masalah insentif dan keseimbangan karier serta kehidupan personal dianggap menjadi penyebab utama indeks ini. Hanya 18 persen dari kelompok responden karyawan di Indonesia yang mengatakan puas dengan kualitas kehidupan serta kebahagiaannya di tempat kerja. Ini menempatkan Indonesia di posisi paling bawah tingkat kepuasan para pekerja. Tiga masalah yang paling dikeluhkan adalah keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, besaran gaji dan tunjangan, serta ketersediaan jenjang karir. Hal ini dipertegas oleh Widodo (2015) bahwa ketidakpuasan disebabkan karena masalah pembayaran atau masalah lingkungan kerja dan sebagainya, akan mengakibatkan karyawan bereaksi dengan berbagai cara.

Fakta yang didapatkan melalui wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan 10 karyawan PT. Dagsap Endura Eatore Yogyakarta pada tanggal 1 November 2018 mendapatkan hasil bahwa 6 dari 10 karyawan mengungkapkan pekerjaan yang mereka jalani saat ini kurang memberikan kesesuaian dengan mereka sebagai tempat pembelajaran dan mengembangkan diri. Selanjutnya 8 dari 10 karyawan mengungkapkan bahawa bayaran yang didapatkan belum sesuai dengan yang mereka harapkan agar kebutuhan yang mereka inginkan dapat dihadirkan dihadapan mereka.

4 dari 10 karyawan mengungkapkan bahwa promosi yang karyawan harapkan tak kunjung diberikan, karyawan mengharapkan posisi yang lebih baik diperusahaan. Lalu 5 dari 10 karyawan mengatakan bahwa komunikasi dan arahan dari pengawasan dirasakan kurang begitu baik dan karyawan terkadang merasa kurang nyaman. Selanjutnya 7 dari 10 karyawan mengungkapkan bahwa rekan kerja diperusahaan kurang memberikan kesan yang baik, seperti pada saat bekerjasama, dan pada saat berkomunikasi baik diluar maupun didalam pekerjaan.

Dari observasi yang dilakukan pada saat jam istirahat, karyawan-karyawan terlihat lesu dan hanya bermain handphone sambil merokok, padahal disekeliling terdapat rekan kerja lain. Dari data yang didapatkan tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan merasa kurang puas berdasarkan beberapa alasan, salah satunya adalah balas jasa yang didapatkan karyawan dapatkan dirasakan belum memenuhi keinginan karyawan.

Kepuasan kerja merupakan topik yang cukup urgent untuk ditelusuri lebih lanjut. Hal ini diungkap Sutrisno (2009) bahwa dampak dari ketidakpuasan karyawan dapat menimbulkan beberapa permasalahan dalam perusahaan maupun organisasi. Ketidakpuasan dalam kerja akan dapat menimbulkan perilaku agresif atau sebaliknya akan menunjukkan sikap menarik diri dari kontak dengan lingkungan sosialnya. Misalnya dengan mengambil sikap berhenti dari perusahaan, suka membolos kerja, dan perilaku lain yang cenderung bersifat menghindari dari aktivitas organisasi. Bentuk perilaku agresif misalnya melakukan sabotase, sengaja melakukan kesalahan dalam berkerja, menantang atasan atau sampai pada aktivitas pemogokan. Senada

dengan hal tersebut, Widodo (2015) bahwa karyawan yang merasa tidak puas akan bereaksi dengan berbagai cara, antara lain bisa dengan menurunkan kinerjanya, mogok, atau menyampaikan keluhannya secara terbuka, ada juga yang pindah untuk mencari pekerjaan lain yang gajinya lebih tinggi, ada juga yang protesnya dengan mengeluh terus yang dapat mengakibatkan ia sering kerumah sakit atau stress, sering absen dan ahirnya juga keluar.

Dari uraian tersebut dapat dilihat bahwa masalah yang ada pada karyawan yaitu tidak merasa puas dengan pekerjaan mereka yang saat ini dijalani, ada kesenjangan antara harapan dan realitas yang mereka rasakan.

Menurut pendapat Sutrisno (2009) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu: pertama, faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan. Kedua, faktor sosial, merupakan yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan maupun atasan. Ketiga, faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi lingkungan kerja dan fisik karyawan, meliputi jenis karyawan, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya. Keempat, faktor finansial atau kompensasi merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

Dari beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja diatas, kompensasi menjadi hal yang paling di sorot oleh peneliti karna menjadi salah satu faktor yang

penting dalam mempengaruhi kepuasan kerja. Salah satu faktor kepuasan yang dapat mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal menurut Husnan (2000) adalah kompensasi, kondisi kerja, situasi lingkungan, perlakuan yang dirasakan, dan jaminan masa depan. Selain itu, Robbins (2008) mengemukakan pendapat bahwa kompensasi yang adil akan meningkatkan kepuasan kerja. Senada dengan Hasibuan (2012) bahwa tujuan pemberian kompensasi adalah karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

Hasibuan (2012) menjelaskan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau non uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan. Selain dari perusahaan, faktor dari individu karyawan dalam mempersepsikan kompensasi dengan positif akan membuatnya merasa senang dalam bekerja. Sikula (dalam Hasibuan, 2012) kompensasi adalah segala sesuatu yang dikonstruksikan atau dianggap sebagai suatu balas jasa atau ekuivalen. Simamora (dalam Hidayat, 2011), menyatakan bahwa kompensasi itu sendiri dapat dibagi menjadi dua yaitu kompensasi langsung dan tak langsung. Kompensasi langsung merupakan imbalan jasa kepada pegawai yang diterima secara langsung, rutin atau periodik karena yang bersangkutan telah memberikan bantuan/sumbangan untuk mencapai tujuan organisasi dan kompensasi langsung meliputi gaji, bonus/insentif, komisi dan kompensasi tidak langsung berupa asuransi, tunjangan, cuti, penghargaan. Sedangkan

komponen-komponen dari kompensasi diantaranya adalah: a. upah dan gaji, b. Insentif, c. tunjangan, d. fasilitas (Wulandari, Damanik, dan Prasetyo, 2014).

Pada perusahaan PT. Dagsap Endura Eatore Yogyakarta sendiri telah memberikan kompensasi yang sama pada karyawannya sesuai dengan upah minimum Kabupaten Bantul (UMK) dan memberikan tunjangan dan insentif yang sudah sesuai dengan beban kerja dan sama disetiap karyawan yang menerimanya, serta memberikan fasilitas yang sama pada seluruh karyawan yang bekerja. Pemberian kompensasi oleh perusahaan yang adil dipandang berbeda oleh setiap individu bagaimana karyawan tersebut mempersepsikan kompensasinya.

Robbins (1996), mendefinisikan persepsi sebagai suatu proses dengan mana individu-individu mengorganisasikan dan menafsirkan kesan-kesan indera agar memberikan makna bagi lingkungannya. Gibson dkk. (2001) menyatakan persepsi adalah sebagai proses kognitif yang digunakan oleh seseorang untuk menafsirkan dan memahami dunia sekitarnya. Setiap orang memiliki berbagai macam isyarat yang mempengaruhi persepsinya terhadap orang, objek, dan tanda. Persepsi mencakup penerimaan stimulus, pengorganisasian stimulus dan penerjemahan atau penafsiran stimulus yang telah diorganisasi dengan cara yang dapat mempengaruhi perilaku dan pembentukan sikap. Kaitannya dengan kompensasi, dapat diartikan bahwa bagaimana karyawan mempersepsikan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan merupakan hal yang lebih penting daripada kompensasi itu sendiri.

Dari uraian beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa persepsi terhadap kompensasi adalah aktivitas kognisi dan afeksi dalam mengorganisasikan,

mengalami, dan mengolah segala sesuatu yang diberikan oleh organisasi akan kompensasi sebagai balas jasa terhadap kerja yang telah dilakukan oleh karyawan yang dirasakan adil berdasarkan tuntutan-tuntutan pekerjaan.

Kompensasi sangat penting bagi karyawan. Karyawan melakukan berbagai aktivitas di dalam perusahaan untuk menghasilkan sesuatu yang pada akhirnya bertujuan untuk memenuhi kebutuhan hidup. Suatu pemberian kompensasi baik finansial maupun non finansial kepada karyawan merupakan faktor penting untuk dapat menarik, memelihara maupun mempertahankan tenaga kerja bagi kepentingan perusahaan. Persepsi terhadap kompensasi diartikan sebagai adalah suatu proses yang dilakukan individu, yaitu mengorganisasikan, mengalami dan mengolah segala sesuatu yang diberikan oleh organisasi, yaitu kompensasi yang diberikan sebagai balas jasa terhadap kerja yang telah dilakukan oleh karyawan yang dirasakan adil berdasarkan tuntutan-tuntutan pekerjaan. Karyawan mempersepsi kompensasi yang diterima berdasarkan atas keadilan pembayaran kompensasi dari perusahaan. Kuriawan & Nurtjahjanti (2016) menyebutkan bahwa terdapat karyawan yang memiliki persepsi bahwa kompensasi yang diterimanya tersebut cukup besar, dan ada juga yang mempersepsikan kompensasi yang diterima cukup kecil. Handoko (2000), menyatakan bahwa ketika seorang karyawan menerima kompensasi dari perusahaan maka persepsi karyawan terhadap keadilan kompensasi dipengaruhi oleh dua faktor yakni rasio kompensasi dengan masukan (*inputs*) yang diberikan karyawan kepada perusahaan dan juga perbandingan rasio tersebut dengan rasio yang diterima karyawan lain. Keadilan tercapai ketika seorang karyawan memandang rasio

penghasilan dengan masukan (*inputs*) adalah seimbang baik secara internal maupun dalam hubungannya dengan karyawan lain. Lebih lanjut, Handoko (2000) menjelaskan bahwa suatu departemen personalia meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan adalah melalui kompensasi.

Hasil penelitian Suryatie (2010) dengan populasi penelitian ini sebanyak 66 orang karyawan Telkom Banjarmasin menunjukkan bahwa hasil penelitian ini menunjukkan ada hubungan yang sangat signifikan antara persepsi terhadap kompensasi dengan kepuasan kerja karyawan Telkom Banjarmasin. Dimana arah hubungannya positif, artinya ditemukan hubungan antara persepsi terhadap kompensasi dengan kepuasan kerja karyawan, dimana setiap persepsi terhadap kompensasi ini rendah dijumpai pula kepuasan kerja yang rendah. Umar (1998) menegaskan salah satu cara manajemen untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah melalui kompensasi.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah Terdapat Hubungan Antara Persepsi Terhadap Kompensasi Dengan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Dagsap Endura Eatore Yogyakarta?”

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara persepsi terhadap kompensasi dengan kepuasan kerja karyawan.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan ilmu kepada perkembangan bidang ilmu psikologi khususnya pada bidang psikologi industri dan organisasi mengenai kompensasi dan kepuasan kerja

b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan sumbangan informasi serta bahan pertimbangan bagi pihak manajemen managerial PT. Dagsap Endura Eatore Yogyakarta dalam usaha untuk meningkatkan kepuasan kerja melalui pengelolaan persepsi karyawan terhadap kompensasi dengan kepuasan kerja.