

BAB I PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Kepuasan kerja merupakan perasaan dan tingkah laku positif yang ditunjukkan tenaga kerja terhadap pekerjaannya. Kepuasan yang dirasakan dalam hal memperoleh penghargaan dan pujian terhadap hasil kerja. Adapun kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor meliputi motivasi, kompetensi dan kompensasi.

PT. Rezeki Mandiri Sentosa adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang kontraktor. Perusahaan ini adalah perusahaan yang melakukan jasa – jasa untuk pekerjaan kelapa sawit mulai dari pemotongan pohon, pembukaan jalan, pembuatan parit, dan lain sebagainya. Pekerjaan yang dilakukan membutuhkan banyak tenaga kerja agar dapat menghemat biaya dan waktu namun terjadi peningkatan pada data turnover karyawan pada PT. Rezeki Mandiri Sentosa Medan. Berikut ditampilkan data turnover karyawan pada tahun 2019 :

Data Jumlah Karyawan Resign

Bulan	Jumlah Karyawan	Divisi	Jumlah Karyawan Resign	Divisi	Jumlah Karyawan Masuk	Keterangan
Januari	80	Accounting	1	Accounting	1	1. Gaji tidak sesuai 2. Insentif yang kecil 3. Pekerjaan yang terlalu banyak 4. Target yang diberikan terlalu tinggi 5. Pekerjaan yang sulit dikerjakan 6. Belum adanya kesempatan pengembangan karir
Februari	80	Lapangan	2	-	0	
Maret	78	Lapangan	2	-	0	
April	76	Gudang Admin	2	Admin Lapangan	3	
Mei	77	Lapangan	2	-	0	
Juni	75	Lapangan	1	-	0	
Juli	74	Lapangan Admin	2	-	0	
Agustus	72	Gudang	1	Admin	1	
September	72	Lapangan	2	Admin	1	
Oktober	71	Lapangan	2	Gudang	1	
November	70	Lapangan	1	Lapangan	1	
Desember	70	HRD Lapangan	3	-	0	

Sumber : PT. Rezeki Mandiri Sentosa, 2019

Dari tabel diatas terlihat pada setiap bulannya terdapat karyawan yang resign. Pada bulan desember terdapat jumlah karyawan resign terbanyak dari bulan sebelumnya. Terdapat beberapa alasan pekerja yang keluar diantaranya kerja keras yang sudah dilakukan tidak sepadan dengan gaji yang diterimanya, insentif yang kecil, pekerjaan yang terlalu banyak, target pekerjaan yang terlalu tinggi, atasan yang bersifat otoriter, konflik dengan atasan dan rekan kerja, pekerjaan yang sulit dikerjakan. Banyaknya karyawan yang resign dari perusahaan dikarenakan mengalami ketidakpuasan kerja.

Salah satu variabel yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja yaitu motivasi kerja Perusahaan tersebut masih kurang dalam memberikan motivasi kepada karyawannya. Pemberian promosi jabatan ataupun perjalanan wisata kepada karyawan berprestasi masih kurang dan menyebabkan karyawan lainnya kurang terdorong dalam menyelesaikan pekerjaannya. Karena kurangnya motivasi yang diberikan perusahaan, banyak karyawan yang mengalami ketidakpuasan dalam bekerja.

Salah satu variabel lainnya kompetensi kerja. Penempatan karyawan yang sesuai dengan kompetensi kerjanya akan mempengaruhi hasil kerja karyawan dan kepuasan kerja yang dirasakan karyawan. Perusahaan tersebut masih kurang dalam penempatan karyawannya sesuai dengan keahlian atau bidangnya sehingga menyebabkan pekerjaan yang terhambat.

Variabel lainnya yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kompensasi kerja. Kompensasi dapat berupa tunjangan, THR, bonus, asuransi, dan lainnya. Kepuasan kerja karyawan dapat ditingkatkan dengan pemberian kompensasi kepada karyawannya. Dari perusahaan tersebut dapat dilihat bahwa masih kurangnya pemberian kompensasi terhadap karyawannya seperti insentif yang kecil, gaji yang belum sesuai dan lainnya yang menyebabkan ketidakpuasan ketika menjalankan pekerjaan.

Dari berbagai pernyataan yang sudah diuraikan di atas, maka peneliti mempunyai ketertarikan melakukan sebuah penelitian yaitu **“Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi Kerja dan Kompensasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Rezeki Mandiri Sentosa Medan”**

I.2 Identifikasi Masalah

Beranjak dari latar belakang yang telah dijelaskan, identifikasi masalahnya yaitu :

1. Rendahnya motivasi kerja dapat diketahui dari kurangnya perusahaan dalam memberikan promosi atau kenaikan jabatan
2. Kurangnya perusahaan dalam menempatkan posisi karyawan yang tidak sesuai dengan kompetensi yang karyawan miliki
3. Kurangnya perusahaan dalam memberikan kompensasi terhadap karyawan yang sudah lama bekerja
4. Karyawan mengalami ketidakpuasan dalam bekerja sehingga menyebabkan turnover karyawan.

I.3 Perumusan Masalah

Peneliti merumuskan masalahnya dengan :

1. Bagaimanakah pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Rezeki Mandiri Sentosa ?
2. Bagaimanakah pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Rezeki Mandiri Sentosa ?
3. Bagaimanakah pengaruh Kompensasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Rezeki Mandiri Sentosa ?
4. Bagaimana pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi Kerja dan Kompensasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Rezeki Mandiri Sentosa ?

I.4 Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak peneliti capai yaitu untuk:

1. Mengidentifikasi pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Rezeki Mandiri Sentosa
2. Mengidentifikasi pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Rezeki Mandiri Sentosa
3. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Rezeki Mandiri Sentosa
4. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi Kerja dan Kompensasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Rezeki Mandiri Sentosa.

I.5 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini bisa diperoleh berbagai pihak yakni :

1. Bagi Perusahaan
Menjadi bahan pertimbangan bagi PT. Rezeki Mandiri Sentosa dalam hal memperbaiki Motivasi Kerja, Kompetensi Kerja dan Kompensasi Kerja sehingga dapat meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan.
2. Bagi Universitas Prima Indonesia
Menjadi bahan kajian serta memperbanyak referensi penelitian untuk Program Studi S-1 Manajemen Fakultas Ekonomi Unpri.
3. Bagi Peneliti
Sebagai pengetahuan dan wawasan bagi peneliti dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.
4. Bagi Peneliti Selanjutnya
Menjadi bahan referensi untuk mengadakan penelitian dengan variabel penelitian yang sama.

I.6 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Malayu (2015:23) motivasi yaitu terkait dengan bagaimanakah cara meningkatkan kinerja karyawan, supaya karyawan dapat bekerja dengan maksimal dengan mengeluarkan seluruh kemampuan dan keterampilannya guna mencapai tujuan organisasi.

Pendapat dari Winardi (2016:6) motivasi adalah berkaitan dengan potensi yang tersimpan dalam diri manusia, yang bisa dikembangkan secara personal ataupun berbagai kekuatan luar yang berorientasi pada kompensasi moneter dan nonmoneter yang bisa memberikan pengaruh pada sebuah kinerja baik positif maupun negatif.

Pendapat dari Hasibuan (2016:97) motivasi merupakan motor yang menggerakkan dan yang menciptakan gairah kerja seseorang, supaya seseorang tersebut mau menjalin kerja sama, bekerja dengan efektif dan efisien dengan seluruh daya dan usaha untuk mendapatkan kepuasan..

Dari berbagai penjelasan tersebut, dapat disimpulkan jika motivasi merupakan dorongan dalam diri manusia yang dapat menjadi pendorong agar manusia dapat melakukan segala sesuatu dengan segala kemampuannya untuk mencapai tujuannya.

I.7 Pengertian Kompetensi Kerja

Menurut Spencer & Spencer (2012:3) kompetensi merupakan ciri yang melandasi seseorang terkait dengan hubungan kausal pelaksanaan yang efektif ataupun unggul dalam pekerjaan ataupun kondisi.

Pendapat dari George Klemp (2016:143) Kompetensi merupakan ciri yang melandasi individu yang mendatangkan pekerjaan yang efektif maupun kinerja yang baik.

Edison et al (2016:17) Kompetensi merupakan kemampuan pada seseorang untuk menjalankan sebuah pekerjaan secara efektif dan mempunyai kelebihan yang mengacu dengan berbagai hal yang berkaitan dengan pengetahuan, keterampilan dan sikap.

Dari berbagai penjelasan tersebut, dapat disimpulkan jika kompetensi merupakan keterampilan, kemampuan ataupun keahlian yang individu miliki yang dapat menghasilkan kinerja yang baik.

I.8 Pengertian Kompensasi Kerja

Pendapat dari Ardana (2012: 153) Kompensasi semua hal yang karyawan terima untuk balas jasa terhadap semua hal yang sudah dilakukan untuk perusahaan.

Pendapat dari Handoko (2014: 155) Kompensasi ialah semua hal yang karyawan terima selaku wujud balas jasa atas kerjanya.

Pendapat dari Hasibuan (2017: 119) Kompensasi merupakan segalanya yang berkaitan dengan penghasilan yang berwujud uang atau barang yang diterima pekerja sebagai bentuk kompensasi atas jasa yang telah dilakukan bagi perusahaan..

Dari berbagai penjelasan tersebut, dapat disimpulkan jika kompensasi merupakan segala hal yang diterima pekerja dari pemberian perusahaan baik yang berbentuk materi ataupun non materi sebagai tanda balas jasa.

I.9 Pengertian Kepuasan Kerja

Pendapat dari Edy Sutrisno (2014: 75) kepuasan kerja merupakan kondisi psikis yang membahagiakan ataupun kurang membahagiakan bagi karyawan dalam menilai pekerjaannya. Kepuasan kerja menggambarkan perasaan seseorang atas sebuah pekerjaan.

Pendapat dari Prinsa (2014: 291) kepuasan kerja adalah perasaan karyawan atas pekerjaan yang dilakukan, apakah menyenangkan ataupun tidak sebagai bentuk interaksi karyawan dengan lingkungannya ataupun selaku penilaian sikap mental, juga selaku sebuah penilaian atas pekerjaan yang dilakukannya.

Menurut Robbins (2017: 170) Kepuasan Kerja merupakan sebuah sikap atas pekerjaan individu selaku perbedaan antara jumlah insentif yang didapatkan karyawan dengan jumlah insentif yang semestinya didapatkan..

Dari berbagai penjelasan tersebut, dapat ditarik kesimpulan jika kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan yang ditunjukkan baik suka ataupun tidak suka terhadap pekerjaan yang dilakukannya dilingkungan kerjanya.

I.10 Teori Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Wibowo (2014:416), berbagai hubungan kepuasan kerja ialah dengan motivasi. Penelitian memperlihatkan jika ada korelasi positif dan signifikan antara motivasi dengan kepuasan kerja. Secara potensial manajer bisa meningkatkan motivasi karyawan dengan berbagai upaya untuk meningkatkannya.

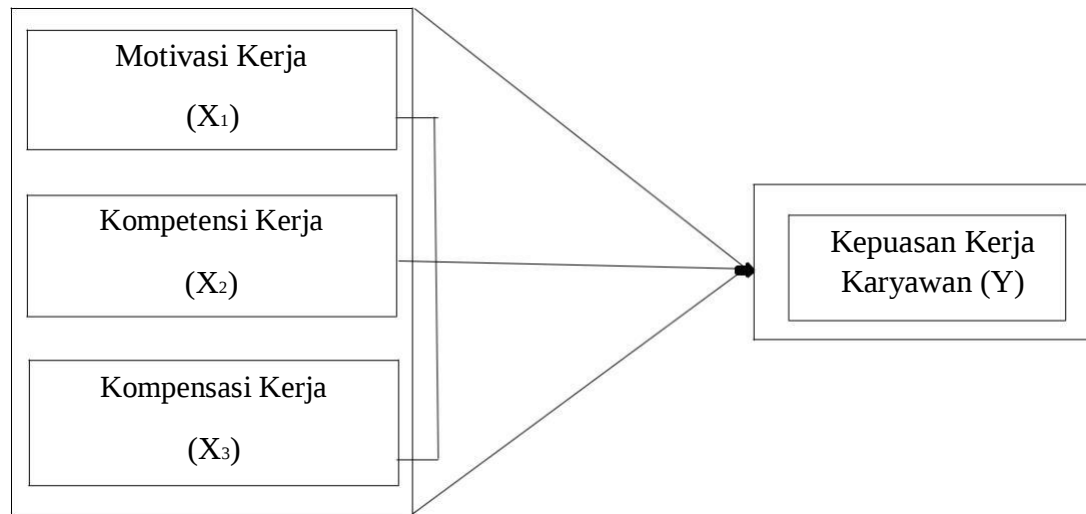
I.11 Teori Pengaruh Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2015:205-206), kompetensi manajerial tidak datang secara otomatis, akan tetapi harus dilahirkan khususnya dengan pengorganisasian SDM yang efektif dan efisien. Dampak positifnya ialah menambah kepuasan kerjanya dan sumberdaya yang puas akan terus berupaya memuaskan kebutuhan dan kehendak pelanggan.

I.12 Teori Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Pendapat dari Mangkunegara (2013: 84) kompensasi yang diterima karyawan dapat amat mempengaruhi motivasi, kepuasan dan motivasi kerja, dan hasil kerjanya. Memberi imbalan yang sejalan dengan pekerjaan yang dilakukan dan jabatannya, sehingga dalam menjalankan pekerjaan, pekerja akan mendapatkan kepuasan.

I.13 Teori Konseptual



Kerangka Konseptual

I.14 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara atas berbagai pertanyaan sebuah penelitian. Hipotesis penelitiannya yakni;

- H₁ : Motivasi Kerja mempengaruhi secara individual terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Rezeki Mandiri Sentosa
- H₂ : Kompetensi Kerja mempengaruhi secara individual terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Rezeki Mandiri Sentosa
- H₃ : Kompensasi Kerja mempengaruhi secara individual terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Rezeki Mandiri Sentosa
- H₄ : Motivasi Kerja, Kompetensi Kerja dan Kompensasi Kerja mempengaruhi secara serentak terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Rezeki Mandiri Sentosa