

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Guna tetap dapat bertahan serta berkembang dalam lingkungan bisnis yg semakin kompetitif, setiap perusahaan harus memiliki keunggulan, efisiensi, teknologi, sumber daya manusia yang unggul, pangsa pasar komoditas yang kompetitif dan bekalanjutan, serta peluang untuk ekspansi bisnis. Hal ini terutama berlaku bagi perusahaan yang menawarkan barang atau jasa. Persaingan yang ketat di sektor bisnis membuat perusahaan sulit untuk bertahan. Perusahaan harus tangguh agar dapat bersaing di situasi yang tidak menentu.

Kepuasan kerja karyawan tidak sepenuhnya berkaitan dengan tingkat kinerja. Namun, hal ini terkait dengan elemen-elemen, seperti komunikasi dengan atasan dan rekan kerja, kepatuhan terhadap peraturan, dn lingkungan kerja yang sebenarnya. Sentimen/sikap seseorang terhadap pekerjaan itu sendiri, yang mencakup elemen-elemen seperti gaji, beban kerja, kesempatan untuk maju atau pendidikan, pengwasan rekan kerja, dan faktor-faktor lain, terkait erat dengan tingkat kepuasan kerja mereka.

Ada beberapa alasan di balik penurunan Motivasi karyawan di PT Sri Sumatera Sejahtera, termasuk ruang kantor yang di bawah standar dan kondisi kerja di pabrik yang tidak kondusif. Karena mereka tidak diberi banyak penghargaan ataupun imbalan atas pekerjaan mereka, karyawan di perusahaan ini kurang puas dengan pekerjaan mereka. Organisasi harus dapat memotivasi karyawan dengan manfaat nyata seperti keamanan dan memenuhi kebutuhan dasar mereka, antara lain, karena setiap orang memiliki beragam-ragam motivasi yang tidak sama. Ketika kebutuhan karyawan terpenuhi, mereka akan termotivasi untuk menyelesaikan tanggung jawabnya.

Mengembangkan kemampuan, pengetahuan, dan pengalaman kerja karyawan adalah salah satu tujuan pelatihan untuk program Pengembangan Karir. Jika kesempatan pelatihan program pengembangan karir dibatasi untuk pejabat eksekutif dan karyawan tertentu, maka perusahaan yang melakukan diskriminasi tidak hanya akan mengasingkan tenaga kerja mereka, tetapi juga mengasingkan karyawan mereka. Hal ini menunjukkan bahwa jenjang karir karyawan tidak akan terbantu oleh program pengembangan karir yang tidak konsisten dan sebaliknya.

Dalam kaitannya dengan karyawan, kompensasi adalah pertimbangan penting berikutnya. Jika kenaikan gaji tidak terlaksanakan secara sistematis, karyawan tidak akan merasa memiliki rasa puas terhadap perusahaan. Tampaknya inilah situasi yang terjadi pada karyawan PT Sri Sumatera Sejahtera. Sebagian besar pekerja percaya bahwa gaji mereka adil mengingat kontribusi yang mereka berikan kepada perusahaan. Namun, karena beban kerja yang lebih besar dari kompensasi yang diterima, kompensasi yang ditetapkan perusahaan masih dianggap kurang dari apa yang diharapkan oleh karyawan.

Dilandasi pada uraian diatas dengan demikian judul penelitian ini diberi judul “Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sri Sumatera Sejahtera”.

1.2 Rumusan Masalah

Dengan memperhatikan latar belakang masalah yang sudah dijabarkan, rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sri Sumatera Sejahtera?
2. Apakah pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sri Sumatera Sejahtera?
3. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sri Sumatera Sejahtera?
4. Apakah motivasi kerja, pengembangan karir, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sri Sumatera Sejahtera?

1.3 Tinjauan Pustaka

1.3.1 Pengertian Motivasi

Berdasarkan perspektif Pandji Anoraga Motivasi kerja ialah keinginan kerja di sisi karyawan dikarenakan terdapatnya dorongan yang sumbernya internal pribadi karyawan tersebut yang merupakan konstruksi keseluruhan integrasi dari keperluan pribadinya, determinansi lingkungan sosial serta determinansi lingkungan fisik yang mana kapabilitasnya bergantung terhadap proses ataupun tahapan pengintegrasian itu sendiri.

1.3.2 Indikator Motivasi

Para atasan lebih tertarik untuk memotivasi anggota staf mereka ketika mereka menggunakan hirarki kebutuhan Maslow, yang menggarisbawahi motivasi manusia berdasarkan 5 kebutuhan.

- 1) Fisiologis, adalah kebutuhan makanan, minuman, keamanan, dan kesejahteraan. Orang harus aman secara finansial, mengonsumsi makanan dan minuman yang cukup dan sehat, serta berusaha menjaga kesehatan setiap saat untuk memenuhi kebutuhan ini.
- 2) Keamanan dan Keselamatan, kebutuhan keamanan dari perlakuan yang bisa mendatangkan bahaya bagi orang lain ataupun diri sendiri baik dalam konteks non fisik ataupun fisik. Contoh dari kebutuhan itu adalah penghasilan tetap, asuransi kesehatan, dan tempat yang aman untuk bekerja.
- 3) Community (social), Kebutuhan hubungan, persahabatan, dan interaksi. Orang harus bekerja dalam kelompok, memiliki atasan yang mendukung, dan diterima oleh teman-teman secara pribadi atau organisasi untuk memenuhi kebutuhan ini.
- 4) Penghargaan, kebutuhan pengakuan dari orang lain dan harga diri. Individu harus menerima penghargaan atas pencapaian mereka, promosi yang lebih tinggi, dan penghargaan kinerja.
- 5) Perwujudan Diri Sendiri (Aktualisasi Diri), kebutuhan untuk memanfaatkan potensi, keterampilan, dan kemampuan seseorang secara maksimal. Antara lain, meluncurkan bisnis mereka sendiri, melatih dan membimbing orang lain, membantu mereka yang terkena dampak bencana alam, dll.

1.3.3 Pengertian Pengembangan Karir

Pengembangan terhadap karir ialah usaha yang dilaksanakan di sisi organisasi pada konteks merancang karir dari karyawannya, yang dikenal dengan sebutan manajemen karir, diantaranya yakni menjalankan, merancang serta melakukan pengawasan terhadap karir (Sinambela, 2016).

1.3.4 Indikator Pengembangan Karir

Handoko dalam Megita (2014), disebutkan bahwa terdapat tiga faktor yang menjadi acuan dalam perjalanan pengembangan karir, yakni pendidikan, perlatihan, dan pengalaman kerja. Pengembangan karir sendiri adalah tahapan yang ditempuh oleh individu guna menggapai tujuan dari karir yang dicitakan.

1. Pendidikan.

Satu diantara berbagai hal yang memberikan determinansi atas sikap seseorang adalah tingkat pendidikannya. Cara berpikir dan berperilaku seseorang berhubungan erat dengan tingkat edukasinya.

2. Pelatihan.

Karyawan dapat belajar terkait perilaku, keterampilan serta pengetahuan yang memiliki korelasi terhadap pekerjaan dengan bantuan sesi perlatihan yang terencana.

3. Pengalaman kerja.

proses di mana karyawan memperoleh pengetahuan atau keahlian tentang prosedur pekerjaan sebagai hasil dari pelaksanaan tugas pekerjaan.

1.3.5 Pengertian Kompensasi

Sedarmayanti (2009:23) memaparkan bahwasanya Kompensasi ialah keseluruhan hal yang didapatkan di sisi pegawai yang mana merupakan balas jasa terhadap hal yang sudah mereka kerjakan. Pada sebuah organisasi problematika kompensasi ialah persoalan yang kompleksitasnya tinggi, akan tetapi krusial untuk organisasi tersebut maupun pegawai. Pemberian kompensasi terhadap pegawai wajib memiliki landasan yang rasionalitasnya jelas, meskipun begitu, aspek perikemanusiaan serta emosional tidak dapat diabaikan pula.

1.3.6 Indikator Kompensasi

Berdasarkan perspektif **Wirawan (2010)** indikator dari kompensasi ialah diantaranya yakni :

1. Gaji.

Gaji ialah jumlah uang yang dibayarkan terhadap karyawan setiap bulan. Pekerja yang digaji biasanya telah menyelesaikan masa percobaan dan sekarang menjadi karyawan tetap.

2. Tunjangan.

Tunjangan adalah pembayaran yang dilakukan oleh pemberi kerja kepada anggota stafnya yang diasumsikan sudah melakukan pemberian signifikansi kontribusi atas pencapaian tujuan organisasi. Contohnya seperti tunjangan keluarga, perumahan, transportasi, tunjangan kerja, dan lain sebagainya.

3. Insentif atau bonus.

Beberapa karyawan menerima kompensasi sebagai pengakuan atas pencapaian mereka. Misalnya,

menawarkan insentif gaji sebesar 5% kepada karyawan yang melampaui target penjualan yang ditetapkan. .

4. Penghargaan atas prestasi kerja.

Penghargaan yang diberikan dapat berupa fasilitas. Namun, karena hal ini tergantung pada sumber daya keuangan perusahaan, tidak semua organisasi dapat menawarkan fasilitas kepada pekerjanya. Secara umum, jenis fasilitas yang sering ditawarkan oleh berbagai perusahaan termasuk perumahan, makan siang, kesehatan, antar-jemput, dan fasilitas lingkungan kerja.

1.3.7 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja ialah respon emosional ataupun afeksi atas beragam lini pekerjaan individu (Kreitner & Kinicki dalam Wibowo, 2016, hlm. 415). Pengertian ini memperlihatkan bahwasanya kepuasan kerja bukan merupakan suatu konsepsi tunggal, akan tetapi individu bisa puas dalam konteks yang relatif atas satu diantara berbagai aspek atau lini pekerjaan serta tidak merasa puas terhadap satu ataupun lebih aspek yang lainnya.

1.3.8 Indikator Kepuasan Kerja

Indikator-indikator yang menjadi penentu kepuasan kerja yakni Robbins (2015)

1. Pekerjaan yang menantang secara mental.

Pekerja biasanya menyukai posisi yang memungkinkan mereka guna menerapkan keterampilan serta kapabilitas mereka serta memberikan berbagai tanggung jawab, otonomi, dan umpan balik. Kebosanan akan muncul dari pekerjaan yang terlalu mudah, tetapi frustrasi dan rasa gagal akan muncul dari pekerjaan yang terlalu sulit. Ketika dihadapkan pada tingkat tantangan yang moderat, mayoritas karyawan akan merasa puas dan bahagia.

2. Gaji atau upah yang sepadan.

Kepuasan cenderung terjadi ketika upah dianggap adil serta dilandaskan terhadap tuntutan dari pekerjaan, tingkatan keterampilan seseorang, serta standar upah masyarakat. Kesempatan untuk peningkatan status sosial, peningkatan tanggung jawab, dan pengembangan diri disajikan melalui promosi. Oleh karena itu, kepuasan kerja lebih mungkin dialami oleh mereka yang percaya bahwa keputusan mengenai promosi dibuat secara adil.

3. Lingkungan Kerja.

Untuk kenyamanan mereka sendiri dan untuk memfasilitasi menghasilkan pekerjaan yang berkualitas, karyawan sangat memperhatikan lingkungan kerja yang positif. Penelitian menunjukkan bahwa para pekerja menginginkan lingkungan yang aman, dan mempunyai rekan kerja yang ramah serta saling memberikan dukungan bisa memberikan eskalasi kepuasan kerja. Faktor penting lain yang memengaruhi kepuasan adalah tindakan para atasan.

1.3.9. Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

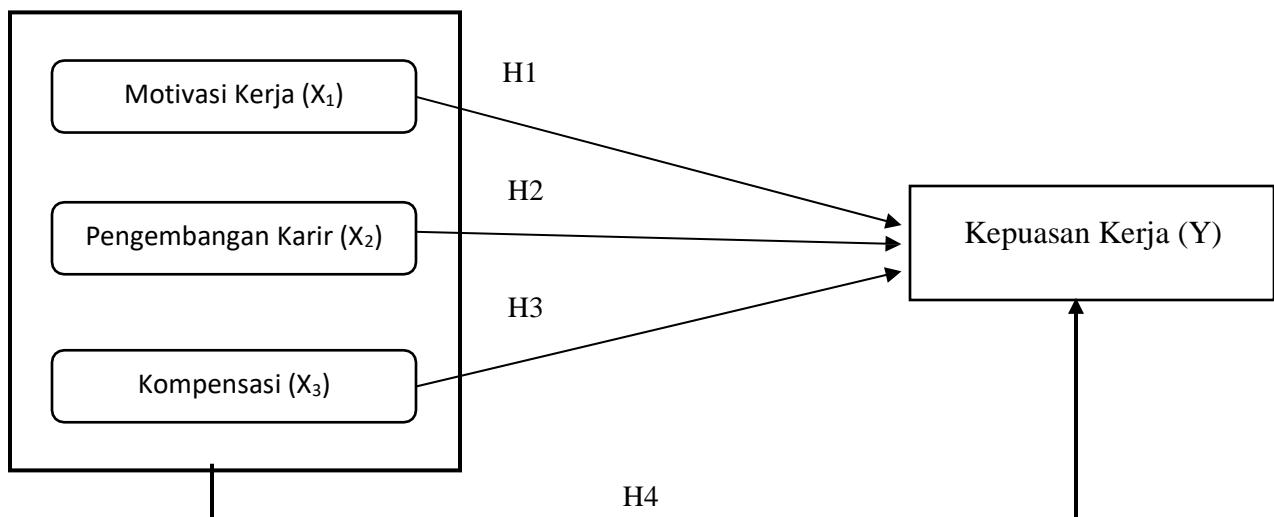
Motivasi kerja yang kuat memiliki determinansi pada efektivitas serta efisiensi serta kepuasan karyawan, yang kebanyakan dipengaruhi oleh pengembangan karir, salah satu indikator terpenting dari kepuasan karyawan. Apabila pelatihan pengembangan karir diberikan secara adil dan merata, karyawan akan memfokuskan diri untuk meningkatkan kemampuannya sehingga dapat bersaing dengan rekan-rekannya.

Kepuasan kerja karyawan secara signifikan mendapatkan determinansi dari tingkat kompensasi yang diterima. Kompensasi adalah tindakan memberikan imbalan, baik dalam tataran langsung (dalam bentuk uang) ataupun tidak langsung (dalam bentuk imbalan non-moneter). Kepuasan kerja didasarkan pada seberapa baik harapan dan kenyataan cocok atau seimbang satu sama lain. (Robbins, 2015, mengutip Lewisler).

Setiap perseorangan memiliki tingkat kepuasan yang beragam berdasarkan pedoman yang mereka anut. Semakin besar keinginan seseorang, semakin puas mereka dengan hasilnya jika aktivitas dievaluasi berdasarkan hal tersebut. Oleh karena itu, ukuran tingkat kepuasan atau ketidakpuasan kerja seseorang disebut kepuasan.

1.4 Kerangka Konseptual

Gambar 1.1



1.5 Hipotesis Penelitian

H1 : Apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sri Sumatera Sejahtera?

H2 : Apakah pengembangan karir berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sri Sumatera Sejahtera?

H3 : Apakah kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sri Sumatera Sejahtera?

H4 : Apakah motivasi kerja, pengembangan karir, dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sri Sumatera Sejahtera?