

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi keberadaan sumber daya manusia yang handal memiliki peran yang strategis dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Perusahaan sebagai sebuah organisasi bisnis dengan tujuan utama untuk mencari laba semaksimal mungkin harus siap untuk berkompetisi dalam segala hal, yang salah satunya menghadapi persaingan usaha global yang ditandai dengan terbukanya persaingan ketat di segala bidang. Untuk perusahaan harus memiliki manajemen yang efektif, dan tentu saja sumber daya manusia sebagai asset utama perusahaan adalah faktor yang mendukung hal tersebut.

Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan menghasilkan kinerja yang baik dalam sebuah perusahaan dengan cara penilaian, pemberian balas jasa dalam setiap individu anggota organisasi sesuai dengan kemampuan kerjanya. Setiap anggota dari suatu organisasi mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri ketika ia bergabung pada organisasi tersebut. Seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, maka antara perusahaan yang satu dengan yang lain akan bersaing dalam hal kualitas peningkatan sumber daya manusia maupun kualitas produk, terutama antara perusahaan yang menghasilkan produk yang sejenis. Peningkatan sumber daya manusia merupakan suatu kegiatan yang dilaksanakan bersama-sama karyawan dan manajer dengan tujuan mencari nilai tambah agar perusahaan tersebut dapat menghadapi tantangan kompetitif. Tujuannya adalah untuk memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif (Handoko, 2012).

Peranan tenaga kerja suatu perusahaan sangat penting karena tenaga kerja merupakan penggerak utama atas kelancaran usaha dan kinerja perusahaan kerana merupakan salah satu asset (kekayaan) perusahaan yang harus dipelihara dan dijaga dengan jalan memenuhi kebutuhan karyawan dan keinginannya. Untuk menjaga agar karyawan tetap berkomitmen

terhadap perusahaan maka perusahaan harus tetap dapat memberikan kepuasan kerja bagi para karyawan dengan berusaha senantiasa memenuhi kebutuhan karyawan baik secara finansial maupun non finansial dan disertai berbagai macam fasilitas yang menunjang. Pada dasarnya untuk melihat sampai sejauh mana peranan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan, Sinambela (2017) mengemukakan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan disamping faktor yang lain seperti modal. Oleh karena itu SDM harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan afektifitas dan efisien organisasi. Sumber daya manusia juga merupakan salah satu faktor terpenting pada sebuah organisasi atau sebuah perusahaan apalagi dalam sebuah manajemen.

Adapun salah satu fungsi sumber daya manusia adalah untuk merancang kompensasi bagi setiap karyawannya. Kompensasi yang diberikan perusahaan merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang mau memilih bekerja di sebuah organisasi dari organisasi lainnya (Dessler, 2009). Pemberian kompensasi kepada karyawan yang paling tepat dalam organisasi maupun karyawan yang ingin menciptakan kerja sama yang baik untuk meningkatkan kinerja karyawan agar menjadi karyawan yang lebih profesional lagi. Selain itu keinginan karyawan untuk mendapatkan sebuah kompensasi, baik yang secara langsung atau tidak langsung dapat memberikan semangat karyawan dan juga dapat memotivasi supaya apa yang dikerjakan bertambah giat lagi, mampu bersaing dengan yang lainnya sehingga bisa meningkatkan kinerja karyawan itu dengan baik.

Menurut Hasibuan (2011), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang secara langsung maupun tidak langsung yang ditentukan oleh karyawan sebagai imbalan atau jasa yang sudah diberikan kepada perusahaan. Pemberian kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja dan bisa memotivasi karyawan menurut Samsudin (2006). Maka dari itu setiap organisasi pemberian kompensasi harus dilakukan secara adil dan bijaksana karena semua itu sangat diperlukan. Jika setiap karyawan melihat pemberian kompensasi itu tidak memadai atau tidak layak untuk diberikan

karyawan, maka setiap kinerja karyawannya akan semakin menurun dan dapat merugikan setiap organisasi.

Salah satu sasaran penting dalam sebuah organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja para karyawan. Dari beberapa penelitian ditemukan bahwa dampak kepuasan kerja lebih banyak dari pada produktifitas karyawan. Pada dasarnya, kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan karyawan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai – nilai yang berlaku didalam dirinya. Hal ini disebabkan adanya perbedaan pada masing – masing individu. Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri dan yang didukung oleh hal-hal yang dari luar dirinya, atas keadaan kerja, hasil kerja dan kerja itu sendiri (Sinambela, 2017). Teori kepuasan kerja mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap suatu pekerjaan dari beberapa lainnya. Kepuasan kerja karyawan adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya (Handoko, 2012).Kepuasan kerja adalah salah satu sarana penting pada manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja para karyawan. Hal ini pada dasarnya merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ia akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang ia hadapi pendapat (Martoyo, 2007).

Kota Seribu Gumuk adalah salah satu julukan untuk Kabupaten Jember yang memiliki kekayaan alam khas, yakni gumuk. Hingga saat ini, keberadaan gumuk masih ditemukan. Gumuk-gumuk tersebut menyebar di beberapa kecamatan di Kabupaten Jember diantaranya Kecamatan Mayang, Panti, Rambipuji, Sumberbaru, Ambulu, Puger, Kalisat, Patrang, Arjasa, Silo, Summersari, Sukorambi, Summersari, Pakusari, Ledokombo, Sukowono, Sumberjambe, Jelbuk, dan Kalisat. Penambangan gumuk dimulai sekitar tahun 90-an, terdata pada tahun 1998 sebanyak 52 gumuk di

beberapa kecamatan yang sedang ditambang pada saat itu. Jika dihitung dengan asumsi dari tahun 1998 hingga tahun 2005 menunjukkan bahwa sekitar 843 gumuk telah beralih fungsi menjadi bentuk yang lain. Jika dirata-rata, jumlah gumuk yang beralih fungsi sebanyak 120 gumuk per tahun dimanfaatkan menjadi area penambangan, pemukiman, perumahan, lahan usaha, dan yang lainnya. Meskipun perhitungan tersebut secara asumsi, namun keberadaan gumuk yang berkurang secara signifikan tak dapat dielakkan. Keberadaan gumuk yang terus berkurang atau beralih fungsi, jelas menimbulkan dampak terhadap wilayah sekitar gumuk dan wilayah Jember secara keseluruhan. Apabila melihat secara subjektif, maka jelas bagi pelaku alih fungsi gumuk, seperti pemilik gumuk, penambang, investor, dan lain-lain memandang hal tersebut memberikan dampak positif karena membuka lapangan pekerjaan, meningkatkan mobilitas ekonomi di wilayah tersebut, dan lebih menguntungkan dari pada membiarkan gumuk tanpa dikelola. Bagi masyarakat sekitar gumuk akan merasakan sebagian besar dampak negatifnya, seperti cuaca yang lebih panas, suara bising, kekeringan pada musim kemarau, dan banjir pada musim hujan. Oleh karena itu, untuk melihat dampak alih fungsi gumuk perlu dilihat dari sisi apakah gumuk-gumuk tersebut telah berjalan sesuai fungsinya atau tidak (<https://www.kiblat.net/2016/03/08/menyoal-kota-seribu-gumuk/>).

Tabel 1.1
Sentra Industri Penambangan Di Kab. Jember

Nama	Lokasi	Nilai investasi	Nilai produksi
sentra/komoditi			
Batu kapur/gamping	Kec. Puger	145.000.000	9.570.000.000
Batu merah	Kec. Sumpster	570.000	400.000.000
Batu merah	Kec. Patrang	450.000	270.000.000
Batu merah	Kec. Sukowono	300.000	100.000.000
Batu merah	Kec. Rambipuji	975.000	705.000.000

Sumber : <http://www.jemberjic.com/about/9/28/industri.html>

Dari tabel 1.1 dapat dilihat bahwa kab. Jember memiliki nilai investasi yang cukup tinggi diantaranya wilayah kec. Puger yang memiliki nilai investasi senilai Rp. 145.000.000 dan nilai produksinya Rp.

9.570.000.000 jauh lebih tinggi dari kecamatan lainnya. Tingginya nilai investasi banyak investor yang ingin berinvestasi dan juga menjadikan ketatnya persaingan antar perusahaan untuk mendapatkan keuntungan. Tingginya kebutuhan batu kapur pada industry modern memberikan dorongan yang kuat bagi perusahaan untuk terus meningkatkan kualitas dari sisi layanan dan hasil akhir. Kepuasan para pelanggan atau konsumen merupakan tolak ukur bagi keberhasilan perusahaan.

Tabel 1.2
Perusahaan Tambang Industry Wilayah Kec. Puger

NO	NAMA PERUSAHAAN	KECAMATAN	DESA	LUAS WILAYAH (HA)	KOMODITAS
1	CV. ANUGRAH AGUNG PERKASA	KEC. PUGER	DESA GRENDEN	8.14	BATU KAPUR
2	CV. DWIJOYO	KEC. PUGER	DESA GRENDEN	10.00	BATU KAPUR
3	CV. FORMITRA ENTERPRISE	KEC. PUGER	DESA PUGER WETAN	4.18	BATU KAPUR
4	CV. GUNA MULYA	KEC. PUGER	DESA GRENDEN	15.46	BATU KAPUR
5	CV. INDOLIME PRIMA MITRA	KEC. PUGER	DESA PUGER WETAN	4.03	BATU KAPUR
6	CV. INDOLIME PRIMA MITRA	KEC. PUGER	DESA PUGER KULON	4.60	BATU KAPUR
7	CV. KARTIKA CHANDRA	KEC. PUGER	DESA PUGER KULON	10.14	BATU KAPUR
8	CV. KEMUNING JAYA UTAMA	KEC. PUGER	DESA PUGER KULON	35.00	BATU KAPUR
9	CV. KURNIA ALAM PERKASA	KEC. PUGER	DESA PUGER WETAN	9.67	BATU KAPUR
10	CV. SURYA ABADI	KEC. PUGER	DESA GRENDEN	8.30	BATU KAPUR
11	CV. SUSANTI MEGAH PERKASA	KEC. PUGER	DESA PUGER WETAN	5.00	BATU KAPUR
12	CV. WAHYU MANUNGGAL	KEC. PUGER	DESA TEGAL DOWO	15.00	BATU KAPUR
13	CV. WIDYA UTAMA	KEC. PUGER	DESA PUGER KULON	5.00	BATU KAPUR
14	KOP. KOPERASI SERBA USAHA GRENDEN	KEC. PUGER	DESA GRENDEN	6.80	BATU KAPUR
15	KOP. PUGER INDAH	KEC. PUGER	DESA GRENDEN	1.70	BATU KAPUR
16	KSU. PUGER RAHAYU			5.83	BATU KAPUR
17	PT. BERKAH PUGER SEJAHTERA	KEC. PUGER	DESA GRENDEN	20.70	BATU KAPUR
18	PT. GUNUNG KELABAT CITRA ABADI	KEC. PUGER	DESA GRENDEN	7.00	BATU KAPUR
19	PT. IMASCO PACIFIC MINERALS	KEC. PUGER	DESA GRENDEN DAN PUGER WETAN	30.00	BATU KAPUR
20	PT. KARYA NUSANTARA	KEC. PUGER	DESA PUGER WETAN	5.19	BATU KAPUR
21	PT. MADA KARYA	KEC. PUGER	DESA PUGER KULON	6.70	BATU KAPUR
22	PT. PERTAMA MINA SUTRA PERKASA	KEC. PUGER	DESA GRENDEN	38.67	BATU KAPUR
23	PT. SARI HUTAN	KEC. PUGER	DESA PUGER WETAN	9.03	BATU KAPUR

Sumber : www.mongabay.co.id/wp-content/uploads/.../Izin-Tambang-Karst-di-Pulau-Jawa-.xls

Dari tabel 1.2 dapat dilihat bahwa dari sekian perusahaan yang ada di kec. Puger PT. pertama mina sutra perkasa adalah yang paling luas wilayahnya dari perusahaan-perusahaan yang lain yaitu sekitar 38,67 hektar. Hal ini mengindikasikan bahwa PT. pertama mina sutra perkasa adalah perusahaan besar di wilayah kec. Puger dalam bidang produksi batu kapur atau gamping.

PT. Pertama Mina Sutra Perkasa merupakan perusahaan dibawah naungan Bangun Arta Group. Saat ini PT. Pertama Mina Sutra Perkasa mengoperasikan sebuah tambang batu kapur di Jawa Timur dibawah operasi produksi yang di terbitkan oleh Bupati Jember pada bulan desember 2012. Tambang ini mencakup sebuah area konsesi seluas 38,67 hektar. Berdasarkan penilaian yang dilakukan oleh PT. Surveyor Indonesia, tambang yang dikelola oleh PT. Pertama Mina Sutra Perkasa diperkirakan memiliki kandungan atau deposit cadangan hipotesis batu kapur sampai dengan 48 juta ton yang tersimpan di kedalaman 90 meter dari permukaan tanah. Di dukung oleh teknologi terdepan, sumber daya yang ahli dibidangnya, dan manajemen professional yang terintegrasi, PT. Pertama Mina Sutra Perkasa senantiasa berusaha untuk menjadi yang terbaik dibidang pertambangan Indonesia.

Beban kerja yang ditanggung oleh setiap karyawan dan mutu pengawasan supervisi yang kurang baik membuat beberapa karyawan merasa kepuasan kerjanya berkurang untuk bekerja pada perusahaan ini. Kondisi ini dapat dilihat pada pencapaian realisasi target yang mengalami kenaikan dan penurunan pada setiap rentang bulan dalam satu periode waktu. Keuntungan yang diperoleh PT. Pertama Mina Sutra Perkasa didapatkan dari pencapaian target penjualan yang berupa nilai nominal dan juga berupa pencapaian target distribusi oleh para karyawannya.

Target penjualan diberlakukan menurut kebijakan perusahaan dalam menetapkan target perusahaan. Setiap kinerja karyawan dievaluasi setiap harinya dengan melihat berapa banyak item dan kuantitas dibeli per faktur, dan nilai nominal per faktur. Semua faktur diakumulasikan pada akhir setiap minggu dan setiap laporan kinerja karyawan mingguan akan menjadi

tonggak persentase terhadap target bulanan yang ditetapkan untuk masing – masing karyawan serta sebagai target total perusahaan. Melihat kondisi ini, manajer penjualan, para supervisor, dan karyawan dituntut untuk dapat memenuhi target tersebut, dengan semakin menginovasi dan mengembangkan kreativitas dalam melakukan promosi untuk meningkatkan penjualan produksi, para karyawan harus dapat menghasilkan produksi tepat waktu dengan banyak kendala yang mungkin terjadi (contoh: cuaca buruk) yang dapat mengancam tidak tercapainya target distribusi yang dilakukan oleh perusahaan dan juga dituntut kecakapan dalam mutu pengawasan dalam mengelola karyawan bawahaan. Dan kecakapan mutu pengawasan diperlukan dalam mengatasi dan menyelesaikan permasalahan ini. Seorang pengawas yang baik harus dapat membantu pekerjaan, mendorong semangat bawahan, dan memotivasi bawahannya agar bekerja dengan lebih baik lagi agar target perusahaan dapat tercapai dan agar bawahan dapat merasa betah untuk tetap bekerja diperusahaan tersebut.

Table 1.3
Total penjualan
PT. Pertama Mina Sutra Perkasa Jember
Periode Juli – Desember 2016

Bulan	Target Penjualan/ton	Realisasi/ton
Juli	6.000	5.978,7
Agustus	6.000	6.006
September	6.000	6.071,5
Oktober	6.000	6.825
November	6.000	6.721
Desember	6.000	6.246,5

Sumber : PT. Pertama Mina Sutra Perkasa, 2016

Dari table 1.3 dapat dilihat bahwa tingkat pencapaian target yang dihasilkan oleh karyawan PT. Pertama Mina Sutra Perkasa yang berarti realisasi penjualan mengalami kenaikan, pada Bulan Oktober tahun 2016 mengalami kenaikan dibanding pada bulan – bulan sebelumnya. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja PT. Pertama Mina Sutra Perkasa cukup baik. Keadaan ini akan terus berlangsung pada periode – periode berikutnya, apabila perusahaan lebih memotivasi karyawan dalam meningkatkan penjualan dan target penjualan produksi untuk mencapai keuntungan dan dapat melakukan ekspansi bisnis.

Pada tabel berikut ini hasil penelitian yang didapat menunjukkan turnover karyawan pada PT. pertama Mina Sutra Perkasa sebagai berikut :

Tabel 1.4
Turnover Karyawan
PT. Pertama Mina Sutra Perkasa Jember
Tahun 2013 – 2016

Tahun	Jumlah pegawai masuk	Jumlah pegawai keluar	Jumlah karyawan (orang)	Turnover (%)
2013	-	4	54	4,4
2014	9	2	61	6,9
2015	8	-	69	7,6
2016	-	4	65	4,5
Rata-rata				5,9

Sumber ; Data Pesonalia PT. Pertama Mina Sutra Perkasa, 2016

Dari tabel 1.4 dapat disimpulkan bahwa jumlah karyawan pada tahun 2013 adalah sebanyak 54 karyawan dengan persentase turnover karyawan sebesar 4,4%, tahun 2014 dengan besar turnover 6,9%. Begitu juga pada tahun 2015, jumlah karyawannya adalah 69 karyawan dengan persentase turnover karyawan tertinggi sebanyak 7,6% dan pada tahun 2016 jumlah karyawan menjadi 65 orang dengan persentase turnover yang masuk sebanyak 4,5%. Rata – rata turnover karyawan selama periode 2013 – 2016 ialah sebesar 5,6% tingkat rata – rata turnover karyawan pada (empat) tahun terakhir di PT. Pertama Mina Sutra Perkasa dibawah standart yang ditolelir yaitu sebesar 10% per tahun. Hal ini juga menjadi masalah bagi perusahaan karena dengan adanya tingkat turnover karyawan yang cukup tinggi walaupun dibawah standar tentunya akan sedikit banyak mengganggu kestabilan perusahaan seperti ketika keluarnya karyawan, perusahaan harus segera mencari pengisi kekosongan tempat yang ditinggalkan karyawan yang keluar tadi agar tetap menjaga kestabilan perusahaan.

Dari data tersebut menunjukkan ada karyawan yang keluar dari perusahaan tetapi dibandingkan karyawan yang masuk pertahunnya masih bisa diatasi. Jumlah karyawan yang keluar tertinggi adalah pada tahun 2013 dan 2016 yaitu sebanyak 4 karyawan. Dan pada tahun 2013 sampai 2016 karyawan yang masuk sebanyak 17 karyawan. Tingginya jumlah karyawan yang masuk dapat menjadi indikasi bahwa karyawan merasa cukup puas

dengan pekerjaannya. Oleh karena itu peneliti merasa perlu dilakukannya penelitian untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang membuat karyawan merasa cukup puas dalam bekerja di perusahaan PT. pertama mina sutra perkasa. Diantaranya adalah faktor kompensasi yang menjadi tolak ukur perusahaan untuk memenuhi kebutuhan karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi organisasi dalam memberikan kompensasi finansial dan kompensasi non finansial sehingga karyawan cukup puas dalam bekerja dan tujuan serta target dari perusahaan tersebut bisa tercapai.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas maka rumusan masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi finansial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Pertama Mina Sutra Perkasa Jember.
2. Apakah kompensasi non finansial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Pertama Mina Sutra Perkasa Jember.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian ini dilakukan:

1. Untuk mengetahui kompensasi finansial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Pertama Mina Sutra Perkasa Jember.
2. Untuk mengetahui kompensasi non finansial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Pertama Mina Sutra Perkasa Jember.

1.4 Manfaat Penelitian

Penulis mencoba meneliti mengenai kompensasi finansial dan kompensasi non finansial yang diberikan perusahaan yang memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Pertama Mina Sutra Perkasa Jember. Penelitian ini diharapkan mempunyai kegunaan sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi suatu bahan pertimbangan atau sebagai bahan masukan bagi PT. Pertama Mina Sutra Perkasa guna peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia yang ada sehingga dapat dijadikan sebagai evaluasi kerja karyawan, dan menjadi pertimbangan dalam menyusun strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan di masa yang akan datang.

2. Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi dalam bentuk referensi untuk pengembangan ilmu Sumber Daya Manusia, khususnya mengenai kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kepuasan kerja karyawan.