

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Keadaan ekonomi di Indonesia yang sangat fluktuatif menjadi salah satu faktor yang bisa menyebabkan perusahaan mengalami kegagalan usaha. Hal ini terjadi jika perusahaan tidak bisa menyusun langkah strategis untuk menyiasati perubahan-perubahan yang ada dan bisa tetap kompetitif. Kemampuan perusahaan dalam membaca dan menyiasati perubahan yang ada dalam lingkungan yang penuh ketidakpastian, haruslah diimbangi dengan kesiapan karyawan dalam menghadapi perubahan (Kristanti,2007).

Sumber daya manusia sebagai suatu aspek yang sangat penting dalam suatu perusahaan, merupakan faktor produksi yang harus dijadikan titik perhatian. Sumber daya manusia yang menentukan berjalan atau tidaknya faktor-faktor produksi yang lain. Seorang karyawan dalam menjalankan peran dan jabatannya memerlukan kompensasi dan kompetensi di dalamnya. Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima dapat berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada seseorang yang umumnya merupakan obyek yang dikecualikan dari pajak pendapatan, sedangkan kompetensi merupakan syarat yang dapat membantu terwujudnya kinerja superior untuk mencapai efektivitas tujuan perusahaan. Kompetensi dapat dihubungkan dengan seluruh aspek dari bisnis, seperti misi, visi, objektif dan nilai-nilai perusahaan (Sanjaya, 2014).

Kompensasi adalah penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja (Herdianto, 2010). Kompensasi juga merupakan penghargaan yang diberikan karyawan baik langsung maupun tidak langsung, financial maupun non financial yang adil kepada karyawan atas sumbangan mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan manapun guna meningkatkan kinerja karyawannya. Pemberian kompensasi yang akan

diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dilihat dari kompetensi yang dimiliki oleh seorang karyawan (Nawawi dalam Agustian, 2010:2).

Kompetensi adalah keseluruhan pengetahuan, ketrampilan, perilaku dan sikap yang ditampilkan oleh seseorang dalam mengerjakan suatu tugas dengan prestasi kerja yang optimal (Drs. Budiman dalam Eko, 2004:12). Kompetensi adalah kombinasi pengetahuan, keahlian, dan kebiasaan yang mempengaruhi kinerja. Seluruh komponen ini bersatu pada diri seseorang ketika menyelesaikan tugas ataupun menghadapi situasi apa saja, artinya orang yang mempunyai pengetahuan saja belum tentu bisa dikatakan memiliki kompetensi jika orang tersebut tidak memiliki keahlian untuk mewujudkan pengetahuan itu.

Kompetensi dapat juga digunakan sebagai kriteria untuk menentukan penempatan kerja karyawan. Karyawan yang ditempatkan pada tugas tertentu akan mengetahui kompetensi apa yang diperlukan, serta jalan yang harus ditempuh untuk mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan akan mempromosikan karyawan yang memenuhi kriteria kompetensi yang dibutuhkan dan dipersyaratkan untuk ke jenjang yang lebih tinggi. Promosi yang diberikan membuat karyawan merasa dihargai atas prestasi kerja mereka, penghargaan tersebut membuat karyawan memiliki kepuasan kerja yang tinggi (Effendy, 2006:91).

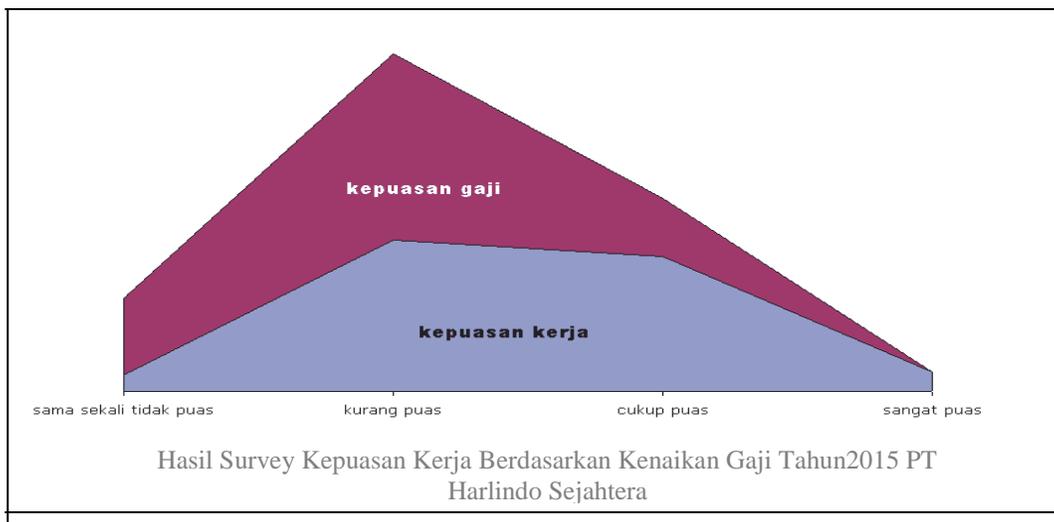
Sondang P. Siagian (dalam Rosida, 2003:18) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun yang bersifat negatif tentang pekerjaannya. Secara umum dirumuskan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan pekerja tentang berbagai macam aspek kerja.

Tingginya kepuasan kerja akan menciptakan kinerja yang baik bagi perusahaan, sehingga apa yang menjadi visi dan misi perusahaan tercapai. Menurut Mangkunegara (2006:67) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang tercapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan Agustin (2010) kepuasan kerja karyawan salah satunya ditentukan oleh kompetensi sumber daya manusia. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Marini (2009)

kompetensi sering digunakan sebagai kriteria untuk menentukan kerja karyawan seperti profesional, manajerial atau senior manajer.

Penelitian ini menggunakan karyawan bagian penjualan pada PT. Harlindo Sejahtera. PT Harlindo Sejahtera Jember merupakan distributor resmi pelumas Pertamina. Sampai saat ini PT. Harlindo Sejahtera bertugas untuk memasarkan produk pelumas pertamina dengan para pemasar yang ahli untuk meningkatkan pembelian terhadap pelumas pertamina. Beralamatkan di Jalan Teuku Umar 103 Jember. Dengan banyaknya perusahaan yang bergerak pada bidang ini membuat peneliti ingin meneliti kepuasan kerja karyawan bagian penjualan pada perusahaan tersebut.

Gambar 1.1 Hasil Survey Kepuasan Kerja Berdasarkan Kenaikan Gaji



Sumber: PT Harlindo Sejahtera

Soal kepuasan kerja, 42% merasa cukup puas, 47% memang merasa kurang puas, 5% sama sekali tidak puas, tapi 6% sudah sangat puas. Kepuasan kerja ternyata tidak ada korelasinya dengan besar gaji, menunjukkan bahwa gaji bukanlah faktor utama bagi seseorang untuk menilai betah atau tidak betah dalam kerja. Tapi, kepuasan terhadap gaji merupakan faktor yang penting untuk kepuasan kerja.

Gambar 1.2 Hasil Survey Kepuasan Kerja Karyawan PT Harlindo Sejahtera



Sumber : PT Harlindo Sejahtera

Gambar di atas menjelaskan tingkat kepuasan kerja karyawan PT Harlindo Sejahtera selama periode 2014 – 2015. Kepuasan kerja tersebut dinilai dari gaji, fasilitas yang diterima, tunjangan yang diberikan dan penghargaan kerajinan. Tabel tersebut menjelaskan kepuasan kerja karyawan mengalami peningkatan dari tahun ke tahun. Perusahaan selalu melakukan perubahan – perubahan sehingga karyawan semakin puas terhadap hasil yang diperolehnya dan dapat membuat karyawan semakin loyal terhadap perusahaan.

Adanya kompensasi, penilaian kompetensi, kepuasan kerja karyawan diperlukan bagi seluruh perusahaan, baik itu dinas, BUMN, maupun perusahaan swasta. Salah satunya adalah PT. Harlindo Sejahtera Jember. Dari program yang dimiliki oleh PT. Harlindo tersebut maka sudah seharusnya perusahaan memperhatikan kompetensi dan kompensasi yang dimiliki oleh para karyawan serta melihat bagaimana kepuasan kerja karyawan di perusahaan.

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian diatas maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

- a. Apakah kompensasi dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Harlindo Sejahtera Jember?
- b. Apakah kompensasi dan kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Harlindo Sejahtera Jember?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan yang telah dikemukakan diatas maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk menganalisis hubungankompensasi dan kompetensi secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Harlindo SejahteraJember.
- b. Untuk menganalisis hubungankompensasi dan kompetensi secara parsialterhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Harlindo SejahteraJember.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Dengan disusunnya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat atau kontribusi yang positif bagi pihak-pihak yang memerlukannya. Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini antara lain :

#### **a. Bagi Peneliti**

Penelitian ini diharapkan menjadi tambahan wawasan, pengalaman bagi peneliti, mempraktekkan teori yang telah didapat, dan mampu memadukan dengan kenyataan atau fakta yang terjadi di lapangan.

#### **b. Bagi Perusahaan**

Kontribusi penelitian diharapkan dapat memberikan sumbang pemikiran yang bermanfaat bagi PT. Harlindo SejahteraJember

#### **c. Bagi Akademisi**

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan serta dapat dijadikan wacana untuk melaksanakan penelitian selanjutnya.