

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dewasa ini sumber daya manusia sangat dibutuhkan oleh banyak negara. Sumber daya yang berkualitas sangatlah membantu perkembangan perusahaan di negara berkembang, maka dari itu pembangunan yang dilaksanakan akan terasa cepat, tepat, dan mudah. Kehidupan negara yang masyarakatnya semakin meningkat, terutama meningkatnya tuntutan hak atas pelayanan yang semakin tepat, murah, adil, berkualitas dan lengkap. Dengan sumber daya yang diandalkan, diharapkan dengan adanya untuk membangun sampai pelaksanaan operasionalnya akan dapat dilaksanakan sesuai dengan yang direncanakan. Untuk itu perusahaan melakukan berbagai inovasi untuk mengantisipasi terjadinya persaingan yang semakin kuat. Manajemen perusahaan sangat perlu menetapkan berbagai langkah dan kebijakan yang dapat dicapai dengan baik, maka dari itu untuk mencapai kondisi tersebut diperlukan sekali performa karyawan karena bagaimanapun juga manusialah yang akhirnya menentukan dan memprediksi keberhasilan atau kegagalan suatu kebijaksanaan, strategi maupun langkah-langkah kegiatan operasional yang dilaksanakan.

Sumber daya manusia berupa karyawan yang dimiliki oleh sebuah perusahaan adalah salah satu faktor penting bagi perusahaan dalam usaha untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Keberhasilan manajemen dalam mengelola perusahaan akan sangat ditentukan oleh kemampuan dalam mengelola serta mendayagunakan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan.

Peranan sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan sangat penting dan memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktifitas perusahaan, karena manusia merupakan motor penggerak utama dalam setiap kegiatan yang dilakukan perusahaan seperti untuk kelancaran kegiatan produksi, administrasi, pemasaran produk, dan untuk kelangsungan hidup perusahaan tersebut dimasa yang akan

datang. Sebab berhasil tidaknya sebuah perusahaan biasanya akan ditandai dari kemampuan perusahaan tersebut dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki sehingga sasaran yang ingin dicapai dapat terpenuhi. Untuk mendapatkan hasil kinerja yang optimal sumber daya manusia harus dikelola dengan sebaik mungkin, sehingga sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan merasa nyaman dalam menjalankan tugasnya dan mendapatkan hasil yang maksimal. Simamora (2006) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia (human resources management) adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan. Dengan adanya keadaan sumber daya manusia yang demikian maka sumber daya manusia sebagai asset yang harus ditingkatkan efisiensi, kualitas, dan produktifitasnya. Maka dari itu perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuannya dengan optimal. Untuk mencapai kondisi tersebut perusahaan memiliki upaya yang dapat ditempuh dengan memberikan kompensasi dan motivasi kerja yang sesuai dan memuaskan.

Untuk dapat meraih prestasi sesuai dengan cita-cita dan harapan perusahaan maka seorang pemimpin dituntut untuk memiliki sebuah kebijakan maupun program yang ditujukan kepada para karyawannya agar setiap individu karyawan mendapatkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi sehingga dapat berkontribusi secara optimal kepada perusahaan. Langkah yang diambil oleh pimpinan perusahaan diantaranya adalah pemberian kompensasi. Menurut Husein Umar (2007) menyatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai berupa gaji, upah, insentif, bonus, premi, pengobatan, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang di bayar langsung perusahaan. Pada setiap peningkatan prestasi yang telah diberikan oleh karyawan kepada perusahaan. Harapannya, hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja dan menumbuhkan semangat kerja pada diri karyawan tersebut.

Kepuasan kerja karyawan adalah keadaan emosional karyawan dimana terjadi titik temu antara balas jasa karyawan dari organisasi/perusahaan dengan nilai tingkat balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang

bersangkutan. Bila kepuasan karyawan terjadi, maka pada umumnya tercermin pada perasaan karyawan terhadap perusahaannya, yang sering diwujudkan dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan terhadap sesuatu yang dihadapi atau ditugaskan kepadanya di lingkungan kerjanya (Martoyo, 2007).

Kepuasan kerja tidak dapat dipisahkan oleh motivasi kerja yang seringkali merupakan harapan bagi karyawan, gambaran yang akurat tentang hubungan ini adalah bahwa motivasi kerja dapat menimbulkan kepuasan kerja yang tinggi, kepuasan kerja akan tinggi apabila keinginan dan kebutuhan karyawan dalam bekerja terpenuhi maka motivasi kerja akan terwujud dengan baik.

Menurut Siagian (2008, p.138), mengemukakan bahwa: “Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya”. Motivasi juga merupakan kekuatan, baik dari dalam maupun dari luar yang dapat mendorong seseorang untuk mencapai tujuan yang diinginkan. 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 bolos, dan perilaku yang cenderung bersifat menghindari dari aktivitas organisasi (Sutrisno, 2011). Absensi dalam perusahaan merupakan masalah karena absensi berarti kerugian akibat terlambatnya penyelesaian pekerjaan, hal ini juga merupakan indikasi adanya ketidakpuasan kerja karyawan yang dapat merugikan perusahaan (Robbins, 2006).

Penelitian ini dilakukan di Toko Jadi Fashion yang merupakan toko baju dan berbagai perlengkapan lainnya yang terletak di Jl. Kh. Shidiq, Jember Kidul, Kaliwates, Jember. Selain menjual barang secara ritel toko ini juga menyediakan pembelian secara grosir dengan berbagai jenis produk yang dimiliki antara lain produk fashion wanita, pria dan perlengkapan lainnya. Segmentasi pasar yang dituju juga beragam, mulai dari anak-anak sampai dengan orang dewasa baik

wanita maupun pria. Oleh karena Toko Jadi Fashion merupakan perusahaan dagang yang cukup besar maka jumlah karyawannya juga cukup banyak. Dalam pra penelitian yang telah dilakukan, peneliti memperoleh data absensi karyawan tetap Toko Jadi Fashion Jember dalam periode 6 bulan tercatat dari bulan Juli 2016 s/d Desember 2016. Berikut dapat dilihat pada tabel 1.1. daftar ketidakhadiran karyawan.

Tabel 1.1 Daftar ketidakhadiran karyawan tetap Toko Jadi Fashion periode Juli s/d Desember 2016

Karyawan	Hari kerja	Hadir	Tidak hadir	Terlambat	Rata-rata ketidakhadiran/bln	Prosentase kehadiran
EH	184	151	33	0	5,5	82,07%
EC	184	154	30	17	5	83,70%
ES	184	159	25	1	4,1	86,41%
FS	184	158	26	3	4,3	85,87%
IM	184	162	22	35	3,6	88,04%
MZ	184	151	33	135	5,5	82,07%
MS	184	149	35	3	5,8	80,98%
RW	184	152	32	32	5,3	82,61%
RM	184	162	22	32	3,6	88,04%
SR	184	145	39	60	6,5	78,80%
YD	184	156	28	30	4,6	84,78%
BS	184	156	28	33	4,6	84,78%
FC	184	144	40	72	6,6	78,26%
AK	184	158	26	150	4,3	85,87%
LL	184	140	44	0	7,3	76,09%
HS	184	157	27	95	4,5	85,33%
AY	184	160	24	64	4	86,96%
IA	184	155	29	42	4,8	84,24%
SD	184	155	29	30	4,8	84,24%
A(SS)	184	144	40	57	6,6	78,26%
AU	184	156	28	3	4,6	84,78%
YI	184	147	37	7	6,1	79,89%
SI	184	146	38	69	6,3	79,35%
TQ	184	154	30	120	5	83,70%
EA	184	136	48	12	8	73,91%
LS	184	136	48	0	8	73,91%
WI	184	157	27	116	4,5	85,33%
WK	184	151	33	11	5,5	82,07%
MS	184	166	18	50	3	90,22%
VA	184	131	53	64	8,8	71,20%

Sumber : Data Rekap Periode Karyawan Tetap Toko Jadi Fashion

Dilihat dari table 1.1 menunjukkan bahwa tingkat absensi karyawan pada periode bulan Juli s/d Desember 2016 sangat tidak stabil, dari jumlah hari kerja 184 hari tingkat kehadiran paling tinggi adalah 166 hari dan yang paling rendah hanya 131 hari. Berdasarkan wawancara kepada salah satu karyawan yang dilakukan pada tanggal 30 Januari 2017 bahwa batas kewajaran ketidakhadiran karyawan setiap bulan hanya 4 hari dan dalam 6 bulan batas kewajaran tidak hadir adalah 24 hari. Jika dilihat dari data diatas rata-rata karyawan tidak hadir melebihi batas kewajaran, terdapat 26 karyawan dari 30 karyawan yang melebihi batas kewajaran bahkan terdapat karyawan yang jumlah ketidakhadirannya cukup tinggi yaitu 53 hari. Bukan hanya itu, tingkat keterlambatan karyawan juga sangat tinggi dibuktikan dengan adanya salah satu karyawan yang terlambat hingga 150 kali dalam 168 hari kerjanya. Hal ini mengindikasikan adanya tingkat kepuasan kerja yang rendah.

Perusahaan yang memiliki karyawan yang berkompentensi tinggi, perlu memerhatikan imbalan yang sesuai dengan keterampilan yang dimiliki karyawan tersebut, sehingga memacu karyawan tersebut untuk berprestasi dan dapat memberikan kontribusi bear kepada perusahaan, apabila imbalan yang diberikan perusahaan sesuai dengan kinerja karyawan maka karyawan akan merasa puas dengan pekerjaannya, begitupun juga sebaliknya.

Kondisi ketidakpuasan karyawan yang belum optimal dapat terlihat dari turn over karyawan perusahaan, hal ini sesuai dengan yang dikemukakan A. A Anwar Prabu Mangkunegara (dalam Meyrista Anggun, 2015), bahwa “kepuasan kerja yang tinggi berhubungan dengan turn over karyawan yang rendah. Sebaliknya, karyawan – karyawan yang kurang puas biasanya turn over lebih tinggi”, maka menjadi tugas perusahaan agar dapat memberikan kepuasan yang optimal kepada karyawan dalam bekerja, sehingga dapat memudahkan pencapaian tujuan perusahaan. Hal tersebut senada dengan diungkapkan oleh Malayu S. P Hasibuan (dalam Meyrista, Anggun Devi, 2015), bahwa “kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.

Tidak ada tolak ukur tingkat kepuasan yang mutlak karena setiap individu karyawan berbeda standar kepuasannya. Namun indikasi atau tolak ukur kepuasan kerja dapat dilihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaannya, diantaranya turnover, kedisiplinan, moral kerja dan prestasi kerja. Harnoto (dalam Nasution, 2009) mengatakan bahwa intensi turnover adalah kadar intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya intensi turnover diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.

Berdasarkan wawancara pada tanggal 22 Februari 2017 bahwa pada bulan Juli terdapat 1 karyawan berhenti, pada bulan Agustus ada 3 karyawan berheti dan ada 2 karyawan baru, pada bulan Oktober 1 karyawan berhenti dan 1 karyawan baru sebagai penggantinya, sedangkan pada bulan Desember ada 2 kryawan berhenti dan 2 karyawan baru sebagai gantinya. Maka dalam periode selama enam bulan terdapat 7 karyawan yang berhenti sedangkan karyawan yang masuk hanya 5 karyawan. Berikut adalah tabel TurnOver Toko Jadi Fashion:

Tabel 1.2 Data Turnover Toko Jadi Fashion Jember Periode Juli – Desember 2016

Bulan	Jumlah karyawan masuk	Jumlah karyawan keluar	Jumlah karyawan
Juli	0	1	31
Agustus	2	3	30
September	0	0	30
Oktober	1	1	30
November	0	0	30
Desember	2	2	30
JUMLAH	5	7	

Sumber : Data rekap periode Toko Jadi Fashion Jember

Apabila dilihat dari sisi lain, jika karyawan merasa sesuai dengan pekerjaannya maka akan bekerja maksimal, tugasnya dikerjakan dengan penuh semangat sehingga akan memberikan hasil yang baik. Kepuasan kerja karyawan akan menciptakan loyalitas karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan, sehingga kemungkinan karyawan untuk berpindah tempat kerja sedikit kemungkinannya terjadi.

Berdasarkan permasalahan yang dihadapi oleh Toko Jadi Fashion saat ini membuat peneliti tertarik untuk meneliti perusahaan dagang Jadi Fashion dengan judul **“Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Toko Jadi Fashion di Jember”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Toko Jadi Fashion?
2. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Toko Jadi Fashion?
3. Apakah kompensasi dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan Toko Jadi Fashion?

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang ada mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan kerja karyawan Toko Jadi Fashion, maka penelitian ini memfokuskan pada pengaruh pemberian kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Toko Jadi Fashion.

1.4 Tujuan Penelitian

Agar penelitian berjalan dengan baik dan sesuai dengan alur yang tepat maka perlu tujuan yang jelas. Berikut adalah tujuan dari penelitian ini:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan Toko Jadi Fashion.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Toko Jadi Fashion?
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan Toko Jadi Fashion.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, antara lain :

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi atau masukan tambahan bagi perusahaan dalam menyikapi masalah tenaga kerja yang mencakup kepuasan kerja pada perusahaannya.

2. Bagi akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau bahan kajian bagi peneliti selanjutnya terutama yang berhubungan dengan sumber daya manusia.

3. Bagi Peneliti

Penelitian memberikan pengetahuan yang lebih mengenai ruang lingkup sumber daya manusia secara nyata khususnya mengenai pemberian kompensasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja.