BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam sebuah organisasi bisnis atau sebuah perusahaan, karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimal. Untuk mendapatkan hasil kinerja yang optimal sumber daya manusia harus dikelola dan di *manage* 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 manusia (*human resources management)* adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan.

Untuk dapat meraih prestasi sesuai dengan cita-cita dan harapan perusahaan maka seorang pemimpin dituntut untuk memiliki sebuah kebijakan maupun program yang ditunjukan kepada para karyawanya agar setiap individu karyawan mendapatkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi sehingga dapat berkontribusi secara optimal kepada perusahaan.

Kepuasan Kerja merupakan tingkat kesenangan yang dirasakan oleh seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi. Kepuasan kerja merupakan tingkat rasa puas individu bahwa mereka dapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja. Jadi kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang menyongkong atau tidak diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya (Sinambela, 2012)

George dan Jones dalam Priana menyatakan (2014:291) kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan, keyakinan, dan pikiran tentang bagaimana respon seseorang terhadap pekerjaannya. Yang berarti bahwa kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, apakah senang atau tidak senang sebagai hasil interaksi dan penilaian karyawan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya. Kepuasan kerja tidak bisa 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.

Motivasi adalah proses yang dimulai dengan definisi fisiologis atau psikologis yang menggerakan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk tujuan atau intensif,

Luthans (2006:270). Motivasi kerja juga penting dalam penciptaan kepuasan kerja karena menurut Stokes dalam Kadarisman (2012:278) " Motivasi kerja adalah sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan baik, juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagalnya dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru. Definisi diatas menunjukan bahwa motivasi merupakan dorongan bagi seseorang karyawan agar mau bekerja dengan sungguh-sungguh guna mencapai tujuan pribadi karyawan tersebut sampai akhirnya pencapaian perusahaan.

Motivasi kerja merupakan salah satu hal yang dapat mempengaruhi prestasi dan kepuasan karyawan dalam pada suatu perusahaan. (Weiner 1990 dalam Elliot *et al.2000)* menjelaskan bahwa motivasi kerja merupakan kondisi internal yang membangkitkan kita untuk bertindak mendorong kita mencapai tujuan tertentu dan membuat kita tetap tertarik dalam kegiatan tertentu. (Abraham Maslow,1943) menyatakan bahwa kebutuhan manusia mengandung unsur bertingkat atau memiliki hierarki dari kebutuhan yang rendah sampai yang prioritas tinggi. Kebutuhan ini dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Penelitian Setiawan, dkk 2002) membuktikan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Pada objek penelitian yang berbeda (Anggraeni 2016) dan (Hermawati 2012) membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hubungan motivasi dengan kepuasan kerja yaitu, dimana jika karyawan memiliki nilai kepuasan kerja tinggi juga diikuti aspek motivasi kerja yang tinggi pula, atau ketika karyawan merasakan tingkat kepuasan sedang, maka juga diikuti dengan tingkat motivasi kerja yang sedang, begitu seterusnya. Artinya bahwa karyawan yang telah sampai pada kepuasan kerja yang tinggi akan turut mendorong motivasi kerja karyawan pada level maksimal. (Kuswadi 2004) Dimensi nilai-nilai kepuasan kerja selayaknya menjadi perhatian dan dapat diciptakan secara harmonis oleh perusahaan, terhadap karyawannya. Karena hal demikian disamping mampu memberikan aspek kenyamanan dan tanggung jawab kerja karyawan terhadap tugas-tugasnya juga mampu menumbuhkan motivasi kerja positif bagi karyawan. Dengan kata lain, untuk dapat menciptakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang unggul dalam sebuah perusahaan haruslah terlebih dahulu mampu diciptakan aspek-aspek kepuasan terlebih dahulu untuk semua karyawannya.

kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan, artinya perusahaan akan memberikan balas jasa kepada seluruh karyawan yang terlibat didalamnya, (Kasmir 2016). Salah satu faktor yang mendasari penciptaan kepuasan kerja ialah kompensasi. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung kepada pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada instansi. (Hasibuan 2013:118) Besar kecilnya kompensasi

mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan bersama keluarganya, jika balas jasa yang diterimanya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula

(Dessler 2000) menjelaskan kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari pekerjaannya karyawan itu sendiri secara langsung maupun tidak langsung . (Handoko 2008) menjelaskan kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara karyawan itu sendiri. Kemudian program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena hal itu mencerminkan upaya perusahaan untuk mempunyai kepuasan kerja dan motivasi yang tinggi pada perusahaan. Penelitian (Setiawan, dkk 2002) yang membuktikan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Pada objek penelitian yang berbeda (Djati 2003) dan (Anggraeni 2016) juga membuktikan bahwa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi yaitu segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kerja mereka di organisasi. Hubungan kompensasi terhadap kepuasan kepuasan kerja merupakan salah satu bidang yang tertarik untuk dikaji atau diteliti. Sebagian besar manager percaya bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Kompensasi erat hubungannya dengan kepuasan kerja, apabila perusahaan memberikan kompensasi yang tinggi pada karyawan maka berpengaruh pada kepuasan kerja yang tinggi pula. Dan sebaliknya, apabila perusahaan memberikan kompensasi yang rendah maka berpengaruh pada kepuasan kerja yang rendah pula. Jika perusahaan memberikan kompesasi yang adil dan layak bagi karyawan maka karyawan akan bekerja baik sesuai yang diharapkan perusahaan sehingga hasilnya sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Keith davis dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2011: 117)

Keterhubungan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan juga telah diteliti oleh Saputra(2010), mendapatkan adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi dan kepuasan kerja karyawan. *Negash,et al,*.(2014) mendapatkan adanya hubungan yang kuat antara kompensasi dan motivasi kerja karyawan. Rizal, *et al,*. (2014), juga mendapatkan adanya hubungan yang signifikan antara motivasi dan kompensasi yang diberikan untuk karyawan terhadap kinerjanya. Kompensasi dan motivasi juga ditemukan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dalam penelitian yang dilakukan oleh Saputra (2010).

Penelitian ini dilakukan di kantor, pabrik dan kontruksi PT Bumi Karya Utama Jember karena merupakan perusahaan swasta nasional yang bergerak di bidang kontraktor pengaspalan jalan yang merupakan salah satu perusahaan

kontraktor terbesar di Jember. Perusahaan ini mampu bersaing dengan perusahaan-perusahaan lain dalam memuaskan hati konsumennya dan memiliki tenaga-tenaga teknik profesional, bersertifikasi, mempunyai pengalaman lebih, juga di dukung dengan peralatan yang canggih berkualitas. Sehingga perusahaan siap memberikan pelayanan jasa konstuksi yang tepat, nyaman, dan aman.

Dari hasil penelitian saya di PT. Bumi Karya Utama ini Terdapat fenomena permasalahan yaitu di suatu hasil pengolahan aspal pada tahun 2017, 2018, dan 2019 yang telah di presentasikan setiap tahunnya. (Porter dan Lawler, 2010) kepuasan kerja diartikan sebagai hasil yang dicapai oleh seseorang individu atau kelompok untuk mengukur secara kualitas dan kuantitas yang telah ditetapkan dalam suatu perusahaan dengan tanggung jawabnya. Dalam penelitian ini telah mendapatkan hasil kebaikan pengolahan produk aspal dari segi pemahaman pekerjaan yaitu dari jumlah material yang akan di olah, segi kecepatan yaitu lama pengolahan 1 jam dengan menghasilkan 6 ton, segi hasil aspal pada tahun 2017 kebaikan mencapai 85% dikarenakan batu tidak padat atau tidak keras, tahun 2018 kebaikan aspal mencapai 99% hasil yang dibilang sempurna, tahun 2019 kebaikan aspal mencapai 90% dikarenakan waktu pembakaran tidak sempurna (kurang lama).

Tabel 1.1. Pengolahan Produk Aspal PT. Bumi Karya Utama Jember

No	Material	Presentase	Lama Pengolahan	Hasil Pengolahan per 1 jam	Hasil Kebaikan Aspal		
					Th. 2017	Th. 2018	Th. 2019
1	**Batu 1**	**13,30%**	**1 jam**	**6 ton**	**85% di karenakan batu tidak padat**	**99% hasil yang di bilang sempurna**	**90% waktu pembakaran tidak sempurna (kurang lama)**
2	Batu 2	25,20%	1 jam	6 ton			
3	Batu 3	22,75%	1 jam	6 ton			
4	Pasir	35,00%	1 jam	6 ton			
5	Semen	1,90%	1 jam	6 ton			
6	Aspal	6,00%	1 jam	6 ton			

Sumber : PT. Bumi Karya Utama Jember.

Dengan demikian dari tabel di atas yaitu dari pengolahan aspal pada tahun 2017, 2018, 2019 yang relatif kebaikan aspal di PT. Bumi Karya Utama naik turun presentase kebaikan produk aspal.

Di PT. Bumi Karya Utama Jember masih kurangnya promosi yang diberikan sehingga masih kalah dengan pesaing dalam lelang pengaspalan jalan yang dilakukan oleh pemerintah, permasalahan ini berpengaruh besar dalam kantor PT.

Bumi Karya Utama Jember yang harus meyakinkan pelelang jalan agar PT. Bumi Karya Utama Jember agar menang dalam selanjutnya.

Kompensasi yang ditetapkan perusahaan PT. Bumi Karya Utama Jember adalah berupa pemberian bonus. pemberian bonus kepada karyawan ini dimaksudkan untuk meningkatkan kepuasan kerja dan semangat kerja karyawan. Menurut (Dessler 2000) pengertian bonus adalah sejumlah uang yang diterima secara langsung sebagai imbalan atas prestasi kerja yang tinggi untuk jangka waktu tertentu, dan jika prestasinya sedang menurun, maka bonusnya tidak akan diberikan.

Masalahnya adalah, perusahaan sendiri telah memberikan kebijakan bahwa pemberian kompensasi di luar gaji berupa pemberian bonus rutin setiap 6 bulan pada bagian operasional, dan pemberian bonus rutin 3 bulan pada setiap gerai yang berhasil mencapai target untuk dapat meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga dapat memenuhi target yang telah ditetapkan. Hal ini yang menjadi salah satu alasan bagi peneliti untuk melakukan penelitian pada PT. Bumi Karya Utama Jember, salah satu aspek yang sangat menarik untuk diteliti adalah tingkat efektivitas pemberian kompensasi financial maupun non financial seperti pujian, cuti, pelatiahan, dan pengembangan. Apakah pemberian kompensasi financial maupun non financial dapat menumbuhkan kepuasan kerja pada karyawannya.

Sementara itu hasil observasi di lapangan tentang motivasi kerja di ketahui bahwa karyawan mengatakan jika sebagian bekerja hanya untuk sebatas mencari pengalaman kerja dan merasa upah yang diterima saat bekerja juga masih sangat kecil, sehingga karyawan sendiri merasa kurang memiliki motivasi kerja tinggi. Untuk mengatasi hal tersebut PT. Bumi Karya Utama juga memiliki cara yang cukup unik selain pemberian kompensasi di luar gaji, yaitu kegiatan yang biasa disebut “internalan” yang bertujuan untuk mempererat hubungan antar karyawan yang bekerja sehingga dapat bekerja sama dengan baik, program “internalan” ini diadakan setiap bulan pada awal bulan. Dengan harapan menciptakan lingkungan kerja dan budaya organisasi yang baik bagi karyawan sehingga dapat menumbuhkan motivasi kerja pada karyawan dan memberikan kepuasan kerja yang tinggi pada setiap karyawan.

Hal ini juga menimbulkan pertanyaan dalam benak peneliti mengingat para karyawan pada PT. Bumi Karya Utama usia yang masih sangat muda, salah satunya adalah tingkat efektivitas program “internalan” yang dilakukan oleh manajemen PT. Bumi Karya Utama dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga memberikan dampak yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan, selain program internalan setiap bulannya program pemberian bonus berkala juga dirasa kurang ampuh untuk mengatasi permasalahan tersebut. Hal ini dapat dilihat dari loyalitas karyawan terhadap perusahaan yang kurang, disiplin kerja yang rendah dan juga target penjualan yang sering tidak tercapai.

Dari gambaran di atas penulis menyimpulkan bahwa pemberian motivasi dan kompensasi karyawan memengaruhi kepuasan kerja setiap individu karyawan dan berpengaruh pada tingkat kesuksesan sebuah perusahaan, karena memberikan pengaruh yang sangat besar pada pengelolaan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi khususnya dalam menumbuhkan kepuasan kerja para karyawan, sehingga penulis mengangkat judul penelitian ***Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bumi Karya Utama Jember.***

1.2 Rumusan Masalah

Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Siti Khoiriyah (2018), melakukan penelitian tentang pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kepuasan karyawan pada karyawan PT. Tridaya Eramina Bahari. Kesimpulan dari penelitian ini bahwa motivasi dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tridaya Eramina Bahari.

Berdasarkan uraian permasalahan diatas, penulis merasa tertarik untuk meneliti serta merujuk pada beberapa hasil studi empiris terdahulu dengan mengingat masih terdapat permasalahan maupun kendala yang dialami oleh karyawan PT. Bumi Karya Utama Jember. Maka permasalahan yang dapat dirumuskan oleh peneliti adalah apakah motivasi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bumi Karya Utama Jember secara parsial.

1.3 Tujuan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bumi Karya Utama Jember.

1.4 Manfaat

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

1. Bagi Penulis
   Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan wawasan serta dapat mengaplikasikan teori- teori yang telah diperoleh dibangku kuliah, terutama dalam bidang sumber daya manusia.
2. Bagi Akademisi
   Penelitian ini diharapkan dapat menjadi refrensi untuk peneliti selanjutnya yang akan mengkaji tentang pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja, khususnya bagi civitas akademika Fakultas Ekonomi Muhammadiyah Jember.
3. Bagi Pihak lain
   Peneliti ini diharapkan dapat memberi informasi, wawasan, pengetahuan, dan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya.