BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Faktor sumber daya manusia merupakan elemen terpenting yang harus di perhatikan oleh perusahaan, mengingat iklim kompetisi yang di hadapi akan sangat berbeda dari tahun ketahunnya. Sumber daya manusia menjadi hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan, karena sumber daya manusia ialah yang menjadi penentu keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, baik perusahaan yang bergerak dibidang manufaktur, perdagangan maupun jasa akan berusaha meningkatakan kepuasan kerja para karyawannya, Kepuasan kerja merupakan sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia karena akan mempengaruhi kinerja dan produktivitas kerja. Sumber daya manusia akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek pekerjaan dan individunya saling menunjang sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja berkenaan dengan perasaan seseorang tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan karyawan. Sumber daya manusia seharusnya mendapat perhatian lebih dibandingkan dengan sumber daya lainnya karena manusia memiliki pikiran, perasaan yang dapat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi.

Berangkat dari hasil interview yang dilakukan oleh penulis terhadap beberapa karyawan PT.Pancious Tirta Jaya Cabang Mall Pondok Indah dan cabang mall Senayan City, ada beberapa fenomena yang terjadi terkait kepuasan kerja diantaranya adalah:

Tabel 1.1

Hasil survei karyawan PT. Pancious tirta jaya

Karyawan (inisial)	**Kepuasan karyawan terhadap kompensasi**	**Kepuasan karyawan terhadap gaya kepemimpinan**	**Kepuasan kerja terhadap jenjang karir**
Karyawan 1	Puas	Cukup puas	Kurang puas
Karyawan 2	Tidak puas	Puas	Kurang puas
Karyawan 3	Kurang puas	Kurang Puas	Cukup puas
Karyawan 4	Kurang puas	Kurang Puas	Puas
Karyawan 5	Kurang puas	Cukup Puas	Puas

Sumber : Data Sekunder diolah (2017)

Berdasarkan tabel diatas dapat peneliti jelaskan bahwa 3 dari 5 responden karyawan menyatakan “kurang puas” terhadap kompensasi yang sudah di berikan oleh perusahaan dan hal ini diduga karena syarat yang harus di lakukan untuk bisa mendapatkan kompensasi dirasa karyawan cukup sulit, sedangkan dari segi kepuasan karyawan terhadap gaya kepemimpinan yang di terapkan oleh para atasan bahwa 2 dari 5 responden karyawan menyatakan “kurang puas” terhadap gaya kepemimpinan, hal ini di duga di sebabkan karena ada beberapa kepala divisi yang masih kurang bisa mengatur dengan baik, meskipun 2 dari 5 responden menyatakan

"cukup puas" dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala divisi. Sedangkan dari segi kepuasan karyawan terhadap jenjang karir bahwa 2 dari 5 responden karyawan merasa kurang puas hal ini diduga karena ada beberapa karyawan yang sudah bekerja cukup lama akan tetapi masih belum ada kesempatan untuk di promosikan kejenjang karir yang lebih tinggi.

Dari ketiga permasalahan yang terjadi terkait kepuasan kerja karyawan PT. Pancious tirta jaya bahwa diduga masih ada karyawan yang merasa kurang puas terhadap beberapa aspek terkait kompensasi dari perusahaan, gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh para kepala divisi dan jenjang karir yang masih kurang sehingga diduga menyebabkan fenomena kurangnya kepuasan kerja karyawan.

Tabel 1.2

Data Kompensasi Karyawan PT.Pancious Tirta Jaya.

Tahun	Posisi	Gaji Pokok	Kompensasi	Take Home Pay PT.PTJ 2017	UMK Jakarta 2017
2014	Bussboy, Steward	Rp.950.000	Rp.1.325.000	Rp.2.275.000	Rp.2.240.000
	Waiter, CH, Bar	Rp.1.000.000	Rp.1.325.000	Rp.2.350.000	
2015	Bussboy, Steward	Rp.1.000.000	Rp.1.350.000	Rp.2.350.000	Rp.2.700.000
	Waiter, CH, Bar	Rp.1.050.000	Rp.1.375.000	Rp.2.425.000	
2016	Bussboy, Steward	Rp.1.050.000	Rp.1.475.000	Rp.2.525.000	Rp.3.100.000
	Waiter, CH, Bar	Rp.1.100.000	Rp.1.575.000	Rp.2.675.000	
2017	Bussboy, Steward	Rp.1.100.000	Rp.1.575.000	Rp.2.675.000	Rp.3.375.000
	Waiter, CH, Bar	Rp.1.150.000	Rp.1.625.000	Rp.2.775.000	

Sumber: Data dari Divisi HRD PT.Pancious Tirta Jaya

Dilihat dari segi kompensasi, fenomena yang ada yaitu di PT.Pancious Tirta Jaya karyawan belum menerima upah sesuai dengan standar dari pemerintah provinsi DKI Jakarta. Dalam hal ini lah diduga penyebabnya Kepuasan kerja karyawan menjadi berkurang, salah satunya yaitu kompensasi yang hanya diterima karyawan Pancious kurang maksimal dan total gaji yang diterima tidak pernah mencapai batas UMK yang telah ditetapkan pemerintah khususnya DKI Jakarta. Terkait gaji pokok yang masih rendah juga menjadi masalah yang kerap muncul sehingga kepuasan kerja karyawan menjadi berkurang. Rendahnya kompensasi menjadikan faktor yang selalu menghambat semangat kerja karyawan sehingga diduga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, upah lembur yang kecil mengakibatkan banyak karyawan yang bekerja tidak sepenuh hati sehingga menjadi tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Menurut Kasmir (2016:233) kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan. Menurut Kasmir (2016:255) kinerja karyawan juga memiliki hubungan dengan pemberian kompensasi. Artinya jika kompensasi diberikan secara layak dan wajar maka kinerja karyawan akan meningkat, dan berdampak kepada variabel lainnya. Namun jika kompensasi yang dilakukan tidak dibayar secara wajar dan layak maka kinerja karyawan akan turun.

Di samping itu juga peran pemimpin sangatlah penting untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan karyawan. gaya kepemimpian adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari keterampilan, sifat, sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. Akan tetapi ada fenomena gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Pancious Tirta Jaya, Cabang Mall Pondok Indah 2 dan cabang Pancious Mall Senayan City, yaitu :

Tabel 1.3

Hasil survei karyawan PT. Pancious tirta jaya

Karyawan	**Kemampuan Atasan dalam memberikan arahan dalam melakukan pekerjaan**	**Tegas dalam menangani permasalahan pada karyawan**
Karyawan A	Baik	Tegas
Karyawan B	Kurang Baik	Kurang Tegas
Karyawan C	Kurang Baik	Kurang Tegas
Karyawan D	Tidak Baik	Kurang Tegas
Karyawan E	Kurang Baik	Tegas
Karyawan F	Kurang Baik	Tidak Tegas

Sumber : Data Sekunder Diolah (2017)

Berdasarkan tabel diatas dapat peneliti jelaskan bahwa 4 dari 6 responden karyawan menyatakan “kurang baik” atas kemampuan atasan dalam memberikan arahan. Hal ini berarti bahwa atasan dalam memberikan arahah masih belum optimal. sehingga banyak karyawan yang tidak mengerti apa yang harus dikerjakan. Sedangkan dari segi ketegasan dalam

menangani permasalahan yang ada pada karyawan, 3 dari 6 responden menyatakan atasan "kurang tegas" itu artinya pimpinan kurang memberikan ketegasan bagi karyawan dalam membantu memecahkan masalah. Dari fenomena diatas penulis menduga adanya masalah dalam gaya pemimpin yang diterapkan sehingga para karyawan tidak bisa memenuhi tugas yang ada sehingga bisa mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dan kinerja yang dihasilkan pun tidak optimal.

Tabel 1.4

Data Jumlah Karyawan yang di promosikan ke jenjang karir yang lebih tinggi

Tahun	Kitchen staff	Service staff	Total Karyawan
2015	7	8	90
2016	8	7	85
2017	6	5	80

Sumber: Data dari Divisi HRD PT.Pancious Tirta Jaya

Berdasarkan table diatas dapat peneliti jelaskan bahwa permasalahan jenjang karir di PT. Pancious Tirta jaya adalah masih rendahnya karyawan yang di promosikan jika dibandingkan dengan total staff yang ada, hal ini diduga di sebabkan karena keterbatasan skill sumber daya yang ada dan juga diduga di sebabkan karena rendahnya perusahaan untuk membuka cabang baru sehingga menyebabkan karyawan yang ada belum mempunyai kesempatan untuk di promosikan ke jenjang karir yang lebih tinggi, dengan rendahnya jenjang karir di perusahaan sehingga menyebabkan para karyawan merasa kurang puas dan mempengaruhi

kepusan kerja dan kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang di lakukan oleh Supatmi,dkk. (2013) menyatakan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kompensasi yang sesuai dan tepat dapat memberikan pemenuhan kebutuhan dasar karyawan yang didapat melalui gaji yang diterima seperti yang dijelaskan dalam teori Maslow tentang hierarki kebutuhan dasar manusia.

Penelitian yang dilakukan Yaseen (2013) tentang *Effect of Compensation Faktors on Employee Satisfaction- A Study of Doctor"s Dissatisfaction in Punjab,* menyatakan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Supatmi,dkk. (2013) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dan Kinerja Karyawan. juga menyatakan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, yang artinya kompensasi berpengaruh secara bermakna terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian Handoko (2015), Handara (2013), Ahmad (2013), Rise,et.al. (2010) yang menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Setiap individu memiliki tingkat keahlian yang berbeda-beda, pemimpin harus fleksibel dalam pemahaman segala potensi yang dimiliki oleh individu dan berbagai permasalahan yang dihadapai individu tersebut agar tidak menimbulkan kecemasan yang

berujung pada stres kerja dan akan mengurangi tingkat kepuasan kerja karyawan.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang di atas maka masalah di penelitian ini adalah :

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Pancious Tirta jaya ?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pancious Tirta Jaya ?
3. Apakah jenjang karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pancious Tirta Jaya ?
4. Apakah Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, dan Jenjang karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Pancious Tirta Jaya?

1.3 Pembatasan Masalah

Pada penelitian ini untuk mencegah terjadinya pembahasan yang melebar serta agar menjadi terarah dan efektif, maka peneliti membatasi pada masalah pengaruh kompensasi, gaya kepemimpinan dan Jenjang karir terhadap kepuasan kerja karyawan Pancious hanya pada divisi Service dan Kitchen saja. Sedangkan pada variabel kompensasi hanya dikemukakan kompensasi langsung, sesuai dengan keadaan yang diterima oleh responden.

UNIVERSITAS SATYA NEGARA INDONESIA
YAYASAN ABDI KARYA

1.4 Tujuan Dan Kegunaan Penelitian

a. Tujuan Penelitian

Berdasar rumusan masalah penelitian diatas, maka dapat dirumuskan tujuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pancious Tirta Jaya .
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pancious Tirta Jaya.
3. Untuk mengetahui pengaruh jenjang karir terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pancious Tirta Jaya.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi, gaya kepemimpinan, jenjang karir terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pancious Tirta Jaya.

b. Kegunaan Penelitian

1. Bagi Penulis

   a. Penelitian ini sebagai salah satu syarat guna mencapai gelar strata satu (S1) di Universitas Satya Negara Indonesia Fakultas Ekonomi jurusan Manajemen.

   b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis mengenai berbagai masalah yang terjadi didalam dunia kerja khususnya dibidang manajemen sumber daya manusia dalam hal kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan untuk mengambil langkah dalam permasalahan yang dihadapi khususnya pada bagian personalia yang berkaitan dengan kompensasi, gaya kepemimpinan, dan jenjang karir terhadap kepuasan kerja karyawan.

3. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi perpustakaan, serta dijadikan sebagai bahan perbandingan penelitian bagi peneliti yang memiliki objek penelitian yang sama.

UNIVERSITAS SATYA NEGARA INDONESIA
YAYASAN ABDI KARYA