

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan disamping faktor lain seperti modal, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisien organisasi. karena tanpa sumber daya manusia, organisasi tidak berjalan lancar. tantangan dan peluang dalam menciptakan dan mengelola organisasi seringkali bersumber dari masalah-masalah yang terkait dengan manusia. oleh karena itu, mengelola sumber daya manusia merupakan aktivitas paling *vital*, sentral dan strategis. Dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan bagian yang sangat penting. Suatu organisasi atau perusahaan menginginkan kahhryawan untuk bekerja secara maksimal sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai tujuan perusahaan.

*Human resource development: performance is the key* teori disampaikan oleh Richard Swanson (2018:187) dimana menyatakan perkembangan sumber daya manusia merupakan sebuah proses pengembangan atau melapskan keahlian manusia melalui perkembangan organisasi serta pelatihan personil dengan tujuan meningkatkan kinerja.

Permasalahan yang terkait dalam pemberian kompensasi, kompetensi karyawan dan komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja karyawan selalu menjadi topik utama bagi setiap organisasi untuk tetap bertahan dalam

meningkatkan kualitas kerja agar tidak menimbulkan ketegangan di antara para karyawan.

Walaupun dukungan pemberian kompensasi, kompetensi karyawan dan komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja karyawan tidak akan dapat diselesaikan secara baik tanpa adanya sarana prasana dukungan yang memadai sebagai ujung tombak dalam keberhasilan setiap langkah yang dilakukan perusahaan. Tuntutan organisasi untuk mempertahankan dalam pemberian kompensasi, kompetensi karyawan dan komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja karyawan, mengembangkan serta memperoleh SDM yang berkualitas di era persaingan dengan menjalankan sistem Tingkat Absensi dalam perusahaan agar terjalin sistem kinerja yang memadai dan memiliki sistem kinerja yang berkomitmen terhadap kepuasan kerja. kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perhatian peningkatan kompetensi dan komitmen organisasional secara adil dan rasional sangat diperlukan. Bila karyawan memandang kompensasi tidak memadai kompetensi karyawan dan komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja mereka cenderung akan menurun (Sadili, 2006).

Mugungo, Muguna & Murithi, (2015) Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan. Jika karyawan tidak diberi kompensasi sesuai dengan pekerjaan yang telah mereka kerjakan, ketidakpuasan emosional akan berkembang. Ketidakpuasan emosional akan tumbuh seiring berjalannya waktu membuat karyawan mengeluh saat mereka melakukan pekerjaannya. Pemberian kompensasi dapat membantu

dalam pelaksanaan perekrutan, meningkatkan kepuasan kerja. Dapat dikatakan bahwa kompensasi adalah perekat yang mengikat karyawan dan pengusaha dalam sector yang terorganisir, yang disusun lebih lanjut dalam bentuk kontrak atau dokumen hukum yang saling mengikat dan merinci berapa banyak yang harus dibayarkan kepada karyawan dan apa saja komponen paket kompensasi. penghargaan dan manfaat yang tepat juga merupakan jenis program kompensasi yang penting bagi karyawan (Yamoah,2014).

Pemberian kompensasi kepada karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Memberikan kompensasi yang sesuai dengan jenis pekerjaan dan jabatan kerja karyawan, maka karyawan akan merasakan kepuasan dalam bekerja. Suatu perusahaan harus mengetahui faktor-faktor yang bisa menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan dan bisa memberikan kompensasi secara tepat, sehingga bisa tercapai kepuasan kerja karyawan yang akan meningkatkan kinerja (Retnoningsih,Sunuharjo & Ruhana, 2016).

Pemberian kompensasi dalam suatu organisasi harus diatur sedemikian rupa sehingga tujuan kompensasi dapat tercapai. Menurut Handoko (2008), adalah sebagai berikut :

1. Menghargai perilaku yang diinginkan

Kompensasi hendaknya mendorong perilaku-perilaku yang diinginkan. Prestasi kerja yang baik, pengalaman, kesetiaan, tanggung jawab baru dan perilaku-perilaku lain dapat dihargai melalui kompensasi.

## 2. Menjamin keadilan

Dengan adanya sistem kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan di antara karyawan dalam organisasi.

## 3. Mempertahankan karyawan

Dengan adanya sistem kompensasi yang baik, para karyawan akan bertahan kerja pada perusahaan

## 4. Pengendalian biaya

Dengan adanya sistem kompensasi yang baik akan mengurangi seringnya melakukan rekrutmen, dikarenakan banyak karyawan yang bertahan di perusahaan.

Wibowo (2016,p.271) Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi terkait dengan peran Sumber daya manusia dalam perusahaan mempunyai arti yang sama pentingnya dengan pekerjaan itu sendiri, mengingat pentingnya peran sumber daya manusia dalam organisasi atau koperasi dalam hal ini, SDM sebagai faktor penentu organisasi atau perusahaan maka kompetensi menjadi aspek yang menentukan keberhasilan organisasi atau perusahaan.

Dengan kompetensi karyawan yang tinggi dimiliki dalam suatu perusahaan tentu hal ini akan menentukan kualitas SDM yang dimiliki dan pada akhirnya akan menentukan kualitas kompetitif perusahaan itu sendiri. dan Kompetensi dibutuhkan untuk melaksanakan peran tertentu untuk menghasilkan

kinerja berupa prestasi kerja yang memuaskan. Namun dari berbagai penelitian ditemukan bukti bahwa perusahaan memiliki karyawan yang lebih puas cenderung dan lebih efektif dibandingkan dengan perusahaan yang memiliki karyawan yang kurang puas.

Adapun faktor yang mempengaruhi kompetensi karyawan, Menurut Michael Zwell (dalam Wibowo, 2007:126), yaitu sebagai berikut:

1. keyakinan dan nilai-nilai

keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. kepercayaan banyak pekerja bahwa manajemen merupakan musuh yang mencegah mereka melakukan inisiatif yang seharusnya dilakukan.

2. keterampilan

keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi. Berbicara didepan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktik dan diperbaiki.

3. pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi dihadapan kelompok, menyelesaikan masalah dan sebagainya.

4. kemampuan intelektual

kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran abalitis. Tidak mungkin memperbaiki melalui setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi.

Komitmen organisasional menurut Robbins (2001: 140) adalah suatu keadaan dimana karyawan memihak kepada organisasi tertentu dan tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi itu. Pengertian komitmen terhadap organisasi ini menurut Steers dan Porter dalam Djati (2003:31) lebih dari sekedar keanggotaan dan kesetiaan yang pasif, tetapi juga melibatkan hubungan aktif dengan organisasi kerja yang memiliki tujuan memberikan segala usaha demi keberhasilan organisasi. Karyawan yang mempunyai komitmen kepada organisasi biasanya menunjukkan sikap kerja yang penuh perhatian terhadap tugasnya, sangat memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan tugas-tugas serta sangat loyal terhadap perusahaan.

Komitmen organisasi seorang karyawan sangat berkaitan erat dengan kepuasan kerja yang di rasakan karyawan tersebut. Menurut Utami (2004:03) komitmen dan kepuasan kerja dapat diidentifikasi sebagai akumulasi dari hasil interaksi yang terjadi secara terus-menerus antara pribadi dengan pekerjaan dan lingkungan tempatnya bekerja dalam suatu kurun waktu tertentu. Kepuasan sangat penting bagi perusahaan karena berperan untuk mengetahui bagaimana tanggapan positif karyawan terhadap pekerjaannya, sehingga dapat dijadikan pedoman untuk meningkatkan komitmen karyawan.

Ada 4 Faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional, David dalam Sopiah (2008), antara lain:

1. Faktor personal: Jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian

2. karakteristik pekerjaan: lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan
3. karakteristik struktur: Besar atau kecilnya organisasi, bentuk organisasi, kehadiran serikat pekerja, tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi.
4. Pengalaman kerja: karyawan yang memiliki pengalaman kerja lebih lama dibandingkan dengan pengalaman kerja yang belum lama mempunyai tingkat komitmen yang berbeda.

Kepuasan kerja menurut Hasibuan (2017,p.202). adalah sikap emosional atau perasaan yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan. sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. kepuasan kerja di nikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Menurut Robbins (2008:170) kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. jadi kepuasan kerja yang diperoleh oleh individu merupakan gambaran dari pekerjaan yang dilakukan.

Siagian (2001:295) menjelaskan bahwa pembahasan mengenai kepuasan kerja bukan hal yang sederhana, baik dalam artinya konsepnya maupun dalam arti analisisnya, demikian tetap relevan untuk mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya. Dengan demikian kepuasan kerja dalam suatu perusahaan sangat dibutuhkan untuk mendorong kinerja karyawan.

Kepuasan kerja dapat diperoleh berupa gaji pokok, kompensasi, peluang kenaikan gaji, promosi jabatan, penghargaan, hubungan kerja dan lain-lain.

Ketidakpuasan yang dirasakan karyawan disebabkan karena karyawan masih merasakan apa yang telah diterima mereka dalam bentuk kompensasi masih jauh dari seperti yang diharapkan. Karyawan masih merasakan sistem imbalan yang ada belum cukup memadai, terutama dalam hal pembagian insentif dan bonus. Karyawan merasa sistem pembagian insentif dan bonus tidak didasarkan pada hasil kerja selama ini, dan bahkan karyawan sudah bekerja berdasarkan kompetensi yang dimiliki sesuai dengan tugasnya masing-masing. Perasaan ketidakadilan dalam pembagian ini, dikhawatirkan berdampak pada komitmen karyawan. Apabila karyawan terus saja merasa adanya ketidakadilan mungkin mereka akan berfikir untuk mengabaikan pekerjaannya dan memilih keluar dari perusahaan untuk mencari tempat kerja lain.

But (dalam Pahlevi, 2011) mengemukakan bahwa ada tiga faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

1. Faktor hubungan antara karyawan, antara lain: hubungan antara manajer dengan karyawan faktor fisik dan kondisi kerja, hubungan sosial diantara karyawan, sugesti dari teman kerja, emosi dan situasi kerja.
2. faktor indivisu, yaitu berhubungan dengan: sikap orang terhadap pekerjaannya, umur orang sewaktu bekerja, jenis kelamin
3. Faktor-faktor dari luar, yaitu berhubungan dengan: keadaan keluarga karyawan, rekreasi, pendidikan.



Menyadari begitu pentingnya kepuasan kerja bagi perusahaan, maka perusahaan harus lebih memperhatikan pemberian kompensasi setiap karyawannya, dan selalu memperhatikan kompetensi karyawan yang tinggi dengan komitmen organisasional yang terjadi diantara karyawan agar kepuasan kerja dapat ditingkatkan.

Tetapi dalam permasalahan yang ada menurut beberapa karyawan meskipun sudah ada peraturan kerja namun masih terlihat beberapa pelanggaran yaitu masih banyak karyawan yang kurang disiplin dalam bekerja, seperti absen/tidak masuk tanpa keterangan, Berikut salah satu permasalahan data absensi atau kehadiran karyawan pada PT. Bareleng Karya Kota Kupang periode 2021.

**Tabel 1.1****Tingkat Absensi Karyawan****PT. Bareleng Karya Kota Kupang**

Bulan	Jumlah karyawan	Jumlah hari kerja	Jumlah hari kerja seluruh karyawan	Absen			Jumlah Absen	Jumlah hari kerja yang nyata	Tingkat Absensi (%)
				S	I	A			
Januari	36	26	936	7	1	1	9	927	0,97%
Februari	36	23	828	5	8	3	16	812	1,97%
Maret	36	26	936	9	3	1	13	923	1,40%
April	36	26	936	8	5	2	15	921	1,62%
Mei	36	23	828	8	2	2	10	818	1,22%
Juni	36	25	900	6	3	0	9	891	1,01%
Juli	36	26	936	7	4	5	16	920	1,73%
Agustus	36	24	864	9	3	5	19	845	2,24%
September	36	26	936	6	7	2	15	921	1,62%
Oktotober	36	25	900	4	7	3	14	886	1,58%
November	36	26	936	4	4	1	9	927	0,97%
Desember	36	26	936	8	6	2	16	920	1,73%

Sumber : Absen Pt. Bareleng Karya(2021) Kota kupang

Berdasarkan tabel 1.1 tersebut, Tingkat absensi karyawan yang ada pada PT. Barelang Karya Kota Kupang adalah Tingkat absensi pada bulan Januari mengalami penurunan sebesar 0,97% . Dan pada bulan Februari, Maret, April, Mei, Juni dan Juli terjadi peningkatan sebesar 1,97%, 1,40%, 1,62%, 1,22%, 1,01% dan 1,73%. Namun di bulan Agustus tingkat absensi mengalami peningkatan sebesar 2,24%. Pada bulan September, Oktober tingkat absensi kembali menurun 1,62%, 1,58%. Dan pada bulan November terjadi lagi penurunan 0,97%. Namun tingkat absensi pada bulan Desember kembali meningkat sebesar 1,73%.

PT. Barelang Karya Kota Kupang merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang desain interior dan eksterior dan juga pembangunan atau renovasi baik rumah, gedung-gedung perkantoran dan sebagainya. Barelang Karya sudah cukup di kenal diberbagai wilayah Nusa Tenggara Timur salah satunya Kota Kupang, perusahaan besar yang banyak mempekerjakan karyawan. Adapun masalah yang ditemui pada PT. Barelang Karya Kota Kupang adalah kurangnya kepuasan kerja, beberapa karyawan terlihat dari kondisi pekerjaan yang selalu menuntut karyawan untuk selalu bekerja dengan hati-hati dalam menjalankan pekerjaannya. Ada juga beberapa karyawan yang kurang puas dengan rekan kerja. Terutama ada beberapa karyawan yang tidak bisa di ajak kerja sama dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Analisis Pengaruh Pemberian Kompensasi, Kompetensi Karyawan dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Barelang Karya Kota Kupang”**.

## **1.2. Masalah Penelitian**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatasmaka pokok masalah yang dihadapi dalam yaitu : Analisis Pengaruh Pemberian Kompensasi, Kompetensi Karyawan dan Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bareleng Karya Kota Kupang

## **1.3. Persoalan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah diatas maka yang menjadi persoalan penelitian ini adalah :

1. Apakah pemberian kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bareleng karya kota kupang ?
2. Apakah kompetensi karyawan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bareleng karya kota kupang ?
3. Apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bareleng karya kota kupang ?

## **1.4. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1.4.1. Tujuan Penelitian**

1. Untuk menganalisis pengaruh pemberian kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Bareleng karya kota kupang
2. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bareleng karyawan kota kupang
3. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Bareleng karya kota kupang

### **1.4.2. Manfaat Penelitian**

#### **1. Manfaat Akademik**

Secara Akademis; diharapkan hasil penelitian ini dapat berguna sebagai sebagai bahan masukan atau referensi bagi penelitian lain yang akan melakukan penelitian selanjutnya dalam bidang yang sama untuk lembaga Universitas Kristen Artha Wacana khususnya Fakultas Ekonomi.

#### **2. Manfaat Praktis**

Secara praktis; Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan evaluasi ataupun sumbangan pemikiran bagi PT.Barelang karya kota kupang dalam melakukan pengelolaan sumber daya manusia untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.