

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi yang ingin maju dan berkembang akan memikirkan kepuasan kerja para karyawannya, dengan kepuasan kerja yang didapat oleh karyawan akan menimbulkan semangat karyawan untuk bekerja lebih baik lagi, namun bila karyawan dalam suatu organisasi tidak mendapatkan kepuasan maka mereka cenderung akan mencari organisasi lain yang mampu memberikan kepuasan ataupun melakukan tindakan-tindakan untuk meminta perhatian pada organisasi agar memikirkan kepuasan karyawan.

Kepuasan kerja dapat dijadikan aspek untuk melihat kondisi suatu organisasi. Kepuasan kerja yang rendah menimbulkan dampak negative seperti mangkir kerja, pindah kerja, produktifitas rendah, kesehatan tubuh menurun, kecelakaan kerja, pencurian. Robbins (2006) menerangkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Strauss & Styles (dalam Handoko, 2000) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor penting sebagai wujud aktualisasi diri. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi. Implikasi yang timbul karyawan tersebut memiliki semangat kerja rendah, cepat lelah, bosan, emosinya tidak stabil, sering absen serta melakukan kegiatan yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan yang seharusnya dilakukan.

Beberapa penelitian terkait dengan kepuasan kerja antara lain Tohari (2003) yang menyatakan bahwa organisasi atau instansi yang memiliki karyawan mayoritas kepuasannya rendah dapat menurunkan tingkat produktifitas organisasi secara keseluruhan dan merugikan instansi. Itulah sebabnya mengapa instansi perlu memperhatikan derajat kepuasan karyawan dengan cara mengkaji ulang beberapa aspek yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

Subjek penelitian ini merupakan karyawan di Instansi Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Ciamis Jawa Barat. Beberapa pertimbangan baik secara metodologis maupun teoritis mendasari pemilihan subjek tersebut, antara lain: a) adanya fenomena yang menunjukkan melemahnya kepuasan kerja pada karyawan LP; b) adanya perbedaan persepsi puas dan tidak puas diantara karyawan mengenai kompensasi yang diterima; c) adanya peluang atau kesempatan dari pimpinan LP untuk mengadakan observasi dan penelitian di tempat tersebut.

Fenomena masalah diketahui setelah peneliti melakukan wawancara dengan karyawan di LP Kelas IIB Ciamis, karyawan merasa kurang puas dengan pekerjaan yang dilakukan dengan berbagai alasan, seperti pada kutipan berikut :

..ya, kalau secara keseluruhan belumlah dikatakan puas, soalnya pekerjaan kami lebih berat dibandingkan karyawan instansi lain, jadi terkadang gaji seolah-olah kurang sesuai dengan beban kerja yang ada (subjek I).

..kalau pekerjaan semua berusaha dilaksanakan dengan baik, tapi kadang-kadang ya merasa kurang puas karena karir saya dan teman-teman sulit berkembang. Kalau gaji dan tunjangan bagi saya ya seharusnya ditingkatkan lagi biar sesuai dengan risiko pekerjaan yang kami lakukan. (subjek II)

Adapun perilaku kerja karyawan yang dapat dijadikan sebagai indikasi ketidakpuasan juga diketahui dari informasi menurut pimpinan atau kepala siper yang

menyatakan bahwa sebagian karyawan bertindak indisipliner ketika bekerja, yaitu melakukan pekerjaan tidak sesuai dengan SOP, sering salah dalam pencatatan administrasi biodata tahanan, tertidur ketika tugas, mangkir kerja, terlambat datang, dan pulang sebelum waktunya.

Pernyataan di atas ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh As'ad (2003) beberapa diri karyawan atau karyawan yang merasa tidak puas dalam bekerja yaitu a) adanya kelesuan yang berlebihan. Individu yang tidak puas dengan pekerjaannya cenderung merasa malas atau enggan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik dan cenderung lambat dalam menyelesaikan pekerjaannya; b) Banyak yang bercakap-cakap pada saat jam kerja mengenai hal-hal di luar masalah pekerjaan; c) waktu luang. Individu yang tidak puas cenderung melakukan pekerjaannya secara asal-asalan agar cepat selesai sehingga mempunyai waktu luang yang lebih banyak; d) Kesalahan yang sering terjadi pada saat bekerja. Individu yang tidak puas dalam pekerjaannya cenderung bertindak sembrono atau kurang hati-hati.; e) Tidak mau mengindahkan peraturan. Misalnya datang terlambat atau pulang lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan, membolos; f) Ketidaksediaan kerjasama antara atasan dan bawahan. Misalnya tidak mau mengikuti petunjuk yang telah diberikan oleh atasan.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, salah satunya yaitu kompensasi. Menurut Hasibuan (2002) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan oleh perusahaan atau instansi. Tujuan

pemberian pemberian kompensasi adalah (a) ikatan kerja sama; (b) kepuasan kerja; (c) pengadaan efektif; (d) motivasi; (e) stabilitas karyawan; (f) disiplin; (g) pengaruh serikat buruh; dan (h) pengaruh pemerintah. Menurut Eyraud, (dalam Faturochman, 1998) kepuasan kerja yang paling dirasakan oleh karyawan adalah upah (kompensasi) yang diterima mencukupi kebutuhan hidupnya. Hal ini diartikan sebagai perlakuan yang adil. Keadilan dalam organisasi atau perusahaan tercermin pada pengupahan terhadap pekerja, meskipun itu bukan satu-satunya masalah keadilan dalam organisasi atau perusahaan, tetapi diskriminasi (perbedaan) upah dan kompensasi terjadi dimana-mana.

Mengingat kompensasi merupakan salah satu balas jasa dan penghargaan kepada karyawan, maka kompensasi berfungsi sebagai motivasi pendorong, semangat dan kegairahan kerja karyawan sekaligus meningkatkan kepuasan dalam bekerja. Penelitian Armansyah (2002) menyatakan pembayaran untuk karyawan atau anggota organisasi menentukan komit atau tidaknya mereka bekerja di dalam perusahaan. Kebutuhan-kebutuhan yang telah terpenuhi dengan adanya pembayaran yang layak memberikan rasa aman karyawan dalam kehidupannya.

Berdasarkan ulasan tersebut maka rumusan masalah penelitian ini adalah: Apakah ada hubungan antara kompensasi dengan kepuasan kerja?. Mengacu pada rumusan masalah tersebut maka peneliti ingin mengetahui secara empiris dengan melakukan penelitian berjudul: Hubungan antara kompensasi dengan kepuasan kerja karyawan.

B. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

1. Hubungan antara kompensasi dengan kepuasan kerja.
2. Tingkat atau kondisi kompensasi dan kepuasan kerja.
3. Sumbangan efektif atau pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja.

C. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat :

1. Bagi Pimpinan Instansi

Memberikan sumbangan informasi kepada pemimpin Hubungan antara kompensasi dengan kepuasan kerja, sehingga pimpinan dapat mengambil kebijakan dengan memperhatikan kebutuhan-kebutuhan karyawan baik kebutuhan psikologi maupun sosial terutama terkait dengan kompensasi sebagai salah satu upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

2. Bagi subjek penelitian

Hasil penelitian memberikan gambaran mengenai hubungan antara kompensasi dengan kepuasan kerja sehingga karyawan dapat memahami sejauh mana kompensasi yang diterima dapat mempengaruhi kepuasan kerja yang dirasakan.

3. Bagi Peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya hasil penelitian ini memberikan informasi dan hasil secara empiris tentang hubungan antara kompensasi dengan kepuasan kerja sehingga dapat dijadikan sebagai acuan dalam pengembangan penelitian selanjutnya.