

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sesuai dengan kodratnya, kebutuhan manusia sangat beraneka ragam, baik jenis maupun tingkatnya, bahkan manusia memiliki kebutuhan yang cenderung tak terbatas. Artinya kebutuhan selalu bertambah dari waktu ke waktu dan manusia selalu berusaha dengan segala kemampuannya untuk memuaskan kebutuhan tertentu. Kebutuhan manusia diartikan sebagai segala sesuatu yang ingin dimilikinya, dicapai dan dinikmati. Untuk itu manusia terdorong untuk melakukan aktivitas yang disebut dengan kerja. Meskipun tidak semua aktivitas dikatakan kerja. (Rivai, 2005)

Setiap orang ingin mendapatkan pekerjaan karena dengan bekerja ia mengharapkan mendapat imbalan untuk menghidupi dirinya dan keluarganya. Namun sering kali bahwa mendapatkan imbalan saja dirasakan belum cukup. Mereka menginginkan mendapatkan kepuasan dari pekerjaannya. Persoalannya bagaimana menentukan ukuran kepuasan kerja. Terhadap pekerjaan dan imbalan yang sama, kepuasan orang dapat berbeda, orang yang satu dapat merasa puas, sedangkan orang yang lainnya belum mendapat kepuasan. (Wibowo, 2013)

Menyadari arti pentingnya manusia maka keberadaannya perlu dilindungi dalam hal keamanan, kesehatan dan kesejahteraan (Suma'mur dalam Susanto, 2001). Manusia dalam bekerja mendambakan suatu kepuasan

kerja baik itu segi materil maupun dalam segi moril. Kerja merupakan suatu sarana untuk menuju ke arah terpenuhinya kepuasan pribadi dengan jalan memperoleh kekuasaan dan menggunakan kekuasaan itu terhadap orang lain. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu (Munandar, 2001). Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya, senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. (Rivai, 2005).

Menurut hasil penelitian yang dilakukan Theriault (dalam Munandar, 2001), kepuasan kerja merupakan fungsi dari jumlah absolut dari gaji yang diterima, derajat sejauh mana gaji memenuhi harapan-harapan tenaga kerja, dan bagaimana gaji diberikan. Uang memang mempunyai arti yang berbeda bagi orang yang berbeda-beda. Disamping memenuhi kebutuhan-kebutuhan di tingkat rendah (makanan, perumahan), uang dapat merupakan simbol dari capaian (achievement), keberhasilan, dan pengakuan/penghargaan. Lagipula uang mempunyai kegunaan sekunder. Jumlah gaji yang diperoleh dapat secara nyata mewakili kebebasan untuk melakukan apa yang ingin dilakukan (misalnya mendirikan perusahaan baru, mendirikan sekolah, berlibur keliling dunia, dan sebagainya). Dengan menggunakan teori keadilan dari Adams

dilakukan berbagai penelitian dan salah satu hasilnya bahwa orang yang menerima kompensasi yang dipersepsikan sebagai terlalu kecil atau terlalu besar akan mengalami distress atau ketidakpuasan. Yang penting ialah sejauh mana kompensasi yang diterima dirasakan adil. Jika kompensasi dipersepsikan sebagai adil didasarkan tuntutan-tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar gaji yang berlaku untuk kelompok pekerjaan tertentu, maka akan ada kepuasan kerja. Herzberg memasukan faktor gaji atau imbalan kedalam faktor kelompok Hygiene. Jika dianggap gajinya terlalu rendah, tenaga kerja akan merasa tidak puas. Namun jika dirasakan tinggi atau dirasakan sesuai dengan harapan, maka istilah Herzberg adalah tenaga kerja tidak lagi tidak puas.

Berdasarkan data yang diterbitkan oleh harian Kompas, Sebanyak 84 persen profesional di Indonesia mengatakan mereka puas dengan pekerjaan yang dimiliki saat ini. Angka ini merupakan yang tertinggi jika dibandingkan dengan negara-negara lain di dunia. Secara umum, angka kepuasan rata-rata dunia hanya 72%. Negara-negara lain yang memiliki tingkat kepuasan tinggi antara lain Swedia (83%), Norwegia (81%), Hongkong (67%), Italia (67%), Jepang (65%), serta Turki (63%).Demikian menurut survei global yang dilakukan oleh LinkedIn, jaringan profesional di internet dengan lebih dari 277 juta anggota di dunia. Survei ini dilakukan terhadap 18.000 profesional di 26 negara, termasuk lebih dari 570 profesional di Indonesia yang menjadi responden.Meski mereka cukup puas dengan pekerjaan saat ini, tetapi sebanyak 29% profesional di Indonesia adalah kandidat aktif atau orang yang

sedang mencari kerja secara aktif. Sebanyak 48% profesional di Indonesia rajin memperbarui resume dan profil profesional mereka. Angka ini lebih tinggi dibandingkan dengan rata-rata dunia (46%). Secara umum, baik kandidat aktif ataupun pasif ternyata sama-sama mau menerima dan mempertimbangkan pekerjaan baru jika ada perekrut yang menawarkan kompensasi yang lebih baik. Ada banyak faktor yang membuat mereka tertarik untuk pindah kerja, antara lain jika kompensasi dan tunjangan pekerjaan yang diberikan lebih tinggi, memiliki keseimbangan antara kehidupan profesional dan personal yang lebih baik, kesempatan untuk meningkatkan karier, serta perusahaan dengan kualitas lebih baik. (Kus Anna, 2014)

Dalam kehidupan sehari-hari, manusia sebagai makhluk sosial, selalu melakukan berbagai macam aktivitas kegiatan baik sendiri maupun bersama-sama dengan orang lain. Aktivitas didalam kerja itu mengandung suatu unsur kegiatan sosial, menghasilkan sesuatu yang pada akhirnya bertujuan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Karyawan yang telah bekerja menyumbangkan tenaga dan pikirannya itu akan mendapatkan imbalan atau balas jasa yang sesuai dengan tenaga yang dikeluarkan. Pada dasarnya ada alasan mengapa seseorang ingin bekerja, mereka ingin mendapat imbalan atau balas jasa (kompensasi) yang sesuai. Karyawan selalu terlibat dalam setiap proses management maupun operasional dalam perusahaan, keterkaitan kompensasi dengan kinerja karyawan sangatlah signifikan. Semakin tinggi tingkat persepsi terhadap kompensasi, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja.

Derajat kepuasan yang semakin tinggi akan semakin meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam meraih kinerja yang tinggi pula. (Moeherino, 2013)

Sebuah perusahaan atau organisasi, masalah kompensasi bukan hanya penting karena merupakan dorongan pertama seseorang menjadi karyawan, tetapi juga karena besar pengaruhnya terhadap semangat dan kegairahan kerja. Dengan demikian, setiap perusahaan harus dapat menetapkan kompensasi yang paling tepat sehingga dapat menopang tercapainya perusahaan secara lebih efektif dan efisien.

Persepsi terhadap kompensasi adalah masalah yang sangat penting karena justru dengan adanya persepsi terhadap kompensasi itulah seorang mau menjadi karyawan. Oleh sebab itu masalah kompensasi bukanlah masalah yang sederhana, tetapi cukup kompleks sehingga setiap perusahaan hendaknya mempunyai suatu pedoman bagaimana menetapkan kompensasi yang tepat. Tepat ini bukan hanya terbatas jumlahnya, tetapi masih banyak faktor-faktor lain yang harus dipertimbangkan.

Kompensasi diberikan secara benar, karyawan merasa puas dan termotivasi untuk mencari sasaran dan tujuan organisasi, keinginan untuk tetap bertahan dan bekerja diperusahaan tempatnya bekerja, serta rasa bangga berkeinginan kuat menjadi bagian dari perusahaan agar memiliki komitmen organisasi yang tinggi. (Laksmi, 2011)

Dari sebuah hasil riset internasional yang menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan di Indonesia kurang puas dengan pekerjaannya Lembaga riset Gallup mengungkapkan bahwa terdapat kurang dari 10%

karyawan di Indonesia, yang benar-benar merasa puas dengan pekerjaannya. Sementara hasil riset Accenture di lebih dari 30 negara menunjukkan bahwa karyawan di Indonesia adalah yang paling tidak bahagia di dunia. Hanya sekitar 18% yang puas. Alasan utama ketidakpuasan tersebut, dari hasil riset itu menyebutkan antara lain, karena kompensasi, *work-life balance*, dan kesempatan untuk mengembangkan karier. (solopos.com).

Berdasarkan hasil penelitian tersebut di atas, dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi persepsi terhadap kompensasi seseorang dalam bekerja. Tidak terkecuali bagi karyawan perusahaan PT Ambassador Garmino Sukoharjo. Menurut hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada salah satu pimpinan PT Ambassador Garmino Sukoharjo, PT Ambassador Garmino merupakan perusahaan dibidang garmen yang memproduksi pakaian boneka. Dengan demikian karyawannya pasti banyak bekerja didalam ruangan. Kompensasi yang diberikan oleh PT Ambassador Garmino ini sesuai dengan undang-undang yang berlaku, kompensasi yang diterima karyawan PT Ambassador Garmino ini berupa gaji pokok, upah lembur, Tunjangan Hari Raya, asuransi dan bonus. Upah yang diberikan perusahaan kepada karyawan adalah UMK yang berlaku saat ini. Upah yang diterima karyawan itu sudah termasuk upah lembur. Selain itu karyawan juga mendapatkan jaminan sosial, seperti Jaminan Kesehatan Karyawan (JKK), JKK ini juga sudah bisa diberikan kepada karyawan baru. Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Kematian (JKM) ini yang tidak diharapkan oleh perusahaan. Perusahaan juga memberikan bonus

kepada karyawannya yang kinerjanya bagus, hanya saja bonusan ini diberikan kepada karyawan yang sudah bekerja lebih dari 1 tahun kerja. Fakta tersebut juga diungkapkan oleh karyawannya, yaitu mereka mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan UMK wilayah dari perusahaan tersebut. Gaji pokok dan tunjangan yang diterima disesuaikan dengan jabatan, tugas pekerjaan dan tanggung jawab. Selain mendapatkan gaji pokok, karyawan PT Ambassador Garmino Sukoharjo juga menerima insentif dan tunjangan dari perusahaan. Insentif diberikan apabila pekerjaan karyawan dapat memenuhi target yang ditentukan perusahaan.

Berdasarkan dari hasil wawancara kepada tiga orang karyawan, diketahui bahwa dua diantaranya merasa kurang puas dengan hasil yang diterimanya, menurutnya setiap manusia tidak ada yang merasa puas dengan hasil yang sudah didapatnya dan ingin selalu mendapatkan lebih, dan satu diantaranya merasa puas dengan hasil yang didapatnya karena sebanding dengan pekerjaan yang dilakukannya. Tetapi mereka juga merasa puas dengan perlakuan yang diberikan dari atasannya karena atasannya selalu memperlakukan sewajarnya dengan bawahannya dan tidak meremehkan bawahannya. Menurut mereka bekerja diperusahaan ini dirasanya cukup aman dan tentram karena rekan-rekan diperusahaan ini banyak yang ramah-ramah, meskipun ada beberapa orang yang cuek. Atasan juga selalu mau mendengarkan keluhan dari bawahannya, menurut karyawan istirahat yang diberikan oleh perusahaan ke karyawan dirasa cukup sebentar dan cepat karena hanya tiga puluh menit saja.

Penelitian Anton (2007) menyatakan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara persepsi terhadap kompensasi dengan kepuasan kerja karyawan. berarti bahwa semakin positif persepsi karyawan terhadap kompensasi maka akan semakin tinggi kepuasan kerjanya, dan sebaliknya semakin negatif persepsi karyawan terhadap kompensasi maka akan semakin rendah kepuasan kerjanya

Dari permasalahan yang ada maka timbul pertanyaan “apakah ada hubungan antara persepsi terhadap kompensasi dengan kepuasan kerja?” untuk menjawab pertanyaan tersebut maka penulis melakukan penelitian dengan judul “Hubungan antara persepsi terhadap kompensasi dengan kepuasan kerja karyawan”.

B. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari latar belakang penelitian diatas maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui hubungan antara persepsi terhadap kompensasi dengan kepuasan kerja.
2. Untuk mengetahui tingkat persepsi terhadap kompensasi kerja.
3. Untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja.
4. Untuk mengetahui peran persepsi kompensasi terhadap kepuasan kerja

C. Manfaat penelitian

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan dapat memberikan masukan aplikasi teori dalam wacana psikologi industri dan organisasi, terutama mengenai persepsi terhadap kompensasi kerja dan kepuasan kerja.

2. Manfaat Praktis

Diharapkan dapat memberi masukan dan bahan pertimbangan bagi pimpinan tentang persepsi terhadap kompensasi dan kepuasan kerja, sehingga dapat dilakukan langkah-langkah pengendalian atas permasalahan persepsi terhadap kompensasi kerja dalam meningkatkan kepuasan kerja para karyawan.

3. Manfaat bagi Karyawan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat serta informasi bagi karyawan mengenai keterkaitan antara persepsi terhadap kompensasi dengan kepuasan kerja karyawan, sehingga dapat lebih memahami bagaimana pengaruh persepsi terhadap kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.