

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Dalam perusahaan baik pemerintah maupun swasta selalu mengupayakan kondisi optimal dalam meraih tujuan yang di harapkan. sehingga perusahaan selalu menunjang agar seluruh faktor produksi dapat lebih dimanfaatkan secara optimal. Salah satu produksi terpenting dalam perusahaan adalah sumber daya manusia karena perusahaan tidak akan bisa menjalankan kegiatannya tanpa adanya peran dari sumber daya manusia yang mengelola perusahaan meskipun faktor produksi seperti tanah, modal ataupun semua peralatan modern yang diperlukan telah tersedia di perusahaan tersebut.

Sumber daya manusia merupakan aset utama bagi organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif berbagai aktivitas dalam organisasi. Sumber daya manusia mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar pendidikan yang pola pikirnya dapat dibawa ke dalam suatu lingkungan organisasi. Sumber daya manusia bukanlah seperti uang, mesin, dan material yang sifatnya positif dan dapat diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

Mengingat pentingnya sumber daya manusia ini maka perusahaan mengharapkan agar sumber daya manusia tersebut mampu menghasilkan sebuah kontribusi besar bagi perusahaannya. Dengan kata lain, kontribusi besar adalah kemampuan bekerja/mengelola aktivitasnya untuk memberikan jasa lebih baik di

perusahaan tersebut. Dengan harapan kontribusi ini maka perusahaan di tuntut untuk menerapkan beberapa cara yang bertujuan untuk mempertahankan karyawannya dengan memberi kompensasi yang menarik, menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan kondusif, fasilitas lain yang dapat dinikmati karyawan selain kompensasi tetap, dan memberikan rangsangan kepada karyawan agar dapat meningkatnya kinerjanya. Salah satu hal penting dari organisasi adalah kemampuannya memberikan sistem kompensasi yang menarik dan iklim organisasi yang kondusif sehingga mampu memberikan kepuasan kerja karyawan.

Fenomena yang terjadi yaitu, beberapa perusahaan telah menerapkan dan memberikan kompensasi yang layak dan menciptakan iklim organisasi yang baik serta kondusif, tetapi masih ada beberapa karyawan yang kepuasannya rendah. Padahal seharusnya dengan memberikan kompensasi dan iklim organisasi yang baik dan sesuai harusnya puas tapi kenyataannya tidak. Termasuk di obyek yang di teliti dalam penelitian ini yaitu di PT. Eka Praya Jaya. Kebanyakan karyawan mempunyai kepuasan kerja yang rendah dan yang di takutkan oleh perusahaan apabila kinerjanya menurun, mengalami stres kerja yang tinggi dan tujuan perusahaan akan terhambat. Maka dari itu di sini penulis tertarik untuk meneliti dan menganalisis variabel variabel kompensasi dan iklim organisasi, apakah berpengaruh terhadap kepuasan kerja atau tidak.

Saya sebagai penulis tertarik untuk mereplikasi karya tulis dari Elviera sari (2009), karena ingin menguji coba variabel kompensasi dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja tetapi di obyek dan subyek lain, apakah memang benar ada pengaruh yang signifikan dan positif. Diantara variabel kompensasi dan iklim organisasi manakah yang lebih mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Jika dalam penelitian Elviera sari (2009) dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan” dengan Obyek Sekolah Internasional dan Subyeknya adalah Guru dan staff pengajar. Di simpulkan bahwa “Hubungan Kompensasi yang diterima karyawan dan iklim organisasi

secara bersama-sama menunjukkan hubungan yang sangat kuat dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Namun hubungan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan lebih besar di bandingkan hubungan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa menciptakan kompensasi dan proses balas jasa yang baik terhadap karyawan akan lebih mendorong kepuasan kerja karyawan di bandingkan dengan menciptakan iklim organisasi yang baik.”

Keberhasilan suatu organisasi dalam mempertahankan karyawan yang telah dimiliki tidak dapat dicapai dengan cara yang mudah. Hal tersebut hanya dapat terwujud berkat kepiawaian organisasi dalam memahami kebutuhan karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga memberikan kepuasan kerja bagi karyawan dan termotivasi secara optimal. Karyawan selalu berharap adanya kesinambungan pekerjaan dan diimbangi dengan peningkatan kesejahteraan untuk karyawan dan keluarga dari waktu ke waktu (Soeling, 2005). Karyawan yang memiliki dedikasi, komitmen, dan kompetensi yang tinggi adalah karyawan yang harus dimiliki dan dipertahankan oleh setiap organisasi.

Kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesehatan dalam bisnis. Kompensasi menjadi alasan utama mengapa kebanyakan orang mencari pekerjaan. Jika di kelola dengan baik, kompensasi akan meningkatkan kepuasan dari karyawan sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan. Sebaliknya, tanpa kompensasi yang cukup, kepuasan kerja karyawan dalam bekerja akan menurun dan mengarah pada tindakan-tindakan fisik seperti mogok, ketidakhadiran atau bahkan meninggalkan organisasi.

Salah satu hasil penelitian dari Fraza (1997 dalam Suprihanta, 2004) terhadap 1100 pekerja menunjukkan bahwa alasan dari sebagian responden yang tidak puas dengan pekerjaan mereka disebabkan oleh adanya kompensasi yang tidak sesuai. Kompensasi merupakan faktor penting dalam kepuasan kerja. Selain kompensasi, Iklim organisasi juga di sinyalir sebagai faktor utama.

Iklm organisasi yang baik merupakan kebutuhan dan harapan karyawan. Iklm organisasi menyangkut lingkungan disekitar tempat kerja yang mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, dalam hal ini menyangkut ketersediaan peralatan, desain ruangan, sarana penunjang, jaminan kesehatan, pengembangan kreativitas, komunikasi dan lainnya, yang menyangkut dimensi iklim organisasi fisik maupun non fisik.

Berdasarkan uraian diatas maka dalam penelitian ini penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Iklm Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”.

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian di atas, maka permasalahan yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah variabel kompensasi berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja karyawan?
2. Apakah variabel iklim organisasi berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja karyawan?

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah :

1. Menguji pengaruh variabel kompensasi terhadap variabel kepuasan kerja karyawan.
2. Menguji pengaruh variabel iklim organisasi terhadap variabel kepuasan kerja karyawan

#### **D. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian di harapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan, Penulis serta akademik, adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

##### 1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini di harapkan dapat di jadikan bahan masukan, referensi, solusi dan pemikiran bagi perusahaan bahwa pentingnya mengetahui pengaruh kompensasi dan iklim organisasi dalam menunjang kepuasan kerja karyawan.

##### 2. Bagi Peneliti

Dengan penelitian ini, penulis dapat membandingkan antara teori yang di peroleh dengan praktek yang di terapkan di perusahaan.

##### 3. Hasil Akademis

Hasil penelitian ini di harapkan dapat di jadikan bahan informasi masukan baik secara pandangan maupun pengetahuan untuk peneliti sejenis di masa yang akan datang.