

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia akan menghadapi beberapa momentum yang sangat kompetitif, baik dalam bidang ekonomi, maupun politik. Dalam bidang ekonomi dan industri Indonesia akan menghadapi era *Asean Economic Community* (AEC) atau Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) sebagai konsekuensi dari berlakunya kesepakatan internasional.

Beberapa persoalan mendasar yang dihadapi Indonesia dalam rangka menghadapi MEA yaitu, masih tingginya jumlah pengangguran terselubung (*Disguised Unemployment*), rendahnya jumlah wirausahawan baru untuk mempercepat perluasan kesempatan kerja, pekerja Indonesia didominasi oleh pekerja tidak terdidik sehingga produktivitas tenaga kerja menjadi rendah, meningkatnya jumlah pengangguran tenaga kerja terdidik. Produktivitas tenaga kerja yang rendah akan mengakibatkan keefektifan dan keberhasilan di perusahaan menjadi rendah. (<http://ditjenkp.strategi-menghadapi-MEA.2015.pdf>)

Fattah (2009) menyatakan bahwa produktivitas dalam arti teknis mengacu pada derajat keefektifan dan efisiensi dalam penggunaan berbagai sumber daya, termasuk sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia merupakan aspek penting yang menentukan keefektifan dan keberhasilan suatu perusahaan. Hasibuan

(2001) menyatakan bahwa manusia sebagai karyawan merupakan asset yang berharga dalam suatu perusahaan yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap aktivitas perusahaan serta sebagai penentu terwujudnya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia bukan hanya sebagai alat dalam produksi, tetapi memiliki peran penting dalam kegiatan produksi suatu organisasi. Kedudukan SDM saat ini bukan hanya sebagai alat produksi tetapi juga sebagai penggerak dan penentu berlangsungnya proses produksi dan segala aktivitas organisasi.

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi. Di sisi lain, SDM juga sebagai makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan, kebutuhan, dan harapan-harapan tertentu. Hal ini sangat memerlukan perhatian tersendiri, karena hal tersebut akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada suatu perusahaan. 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. Ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya, dan sebaliknya (As'ad. 2002).

Muhaimin (2004) menyatakan bahwa kepuasan kerja secara umum merupakan sikap terhadap pekerjaan yang didasarkan pada evaluasi terhadap aspek-aspek yang berbeda bagi pekerja. Sikap seseorang terhadap pekerjaannya tersebut

menggambarkan pengalaman-pengalaman menyenangkan atau tidak menyenangkan dalam pekerjaan dan harapan-harapan mengenai pengalaman mendatang.

Dessler (dalam Saragih, 2010) menyatakan bahwa karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja biasanya mempunyai catatan kehadiran dan peraturan yang lebih baik, aktif dalam kegiatan serikat karyawan dan kadang-kadang berprestasi lebih baik dari pada karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Oleh karena itu, kepuasan kerja mempunyai arti penting baik bagi karyawan maupun organisasi, terutama untuk menciptakan keadaan yang positif di lingkungan kerja. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja biasanya tidak akan mencapai kematangan psikologis dan pada gilirannya mereka akan menjadi frustrasi. Karyawan seperti ini akan sering melamun, mempunyai semangat kerja yang rendah, cepat lelah dan bosan, tidak konsentrasi terhadap pekerjaannya, emosinya tidak stabil, sering absen dan melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang harus dilakukannya.

Individu yang merasa puas terhadap pekerjaannya menunjukkan ciri-ciri yang positif dalam kehidupan dan pekerjaannya. Seseorang yang merasa puas terhadap pekerjaannya menurut Aprilina (2009) memiliki ciri-ciri yaitu, mempunyai motivasi untuk bekerja dengan baik, dan mereka lebih senang ketika melakukan pekerjaannya. Sedangkan ciri-ciri pekerja yang kurang puas adalah mereka yang malas berangkat ke tempat bekerja dan malas dengan pekerjaannya. Tingkah laku karyawan yang malas tentunya akan menimbulkan masalah bagi perusahaan, terlihat dari tingkat absensi

yang tinggi, keterlambatan kerja, dan pelanggaran disiplin yang lainnya. Sebaliknya, tingkah laku karyawan yang merasa puas akan lebih menguntungkan bagi perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawannya.

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, dimana faktor-faktor tersebut dikelompokkan ke dalam tiga bagian, yaitu : variabel situasional, karakteristik pekerjaan dan karakteristik individu. Variabel situasional meliputi perbandingan terhadap situasi sosial yang ada, kelompok acuan, pengaruh dari pengalaman kerja sebelumnya. Karakteristik pekerjaan meliputi imbalan yang diterima seperti gaji juga kompensasi, pengawasan yang dilakukan oleh atasan, kesempatan untuk memperoleh perubahan status. Karakteristik individu meliputi kebutuhan individu, nilai-nilai yang dianut individu, dan ciri-ciri kepribadian, yaitu usia, jenis kelamin, status perkawinan, tingkat pendidikan dan masa kerja Sule (dalam Saragih, 2010).

Kepuasan kerja merupakan kunci penting bagi perusahaan untuk meraih sukses perusahaan. Informasi-informasi yang didapat dari hasil survei kepuasan kerja karyawan dipakai oleh perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawannya yang pada akhirnya akan meningkatkan keuntungan perusahaan tersebut. Pihak Perum Perumnas Regional I Medan berusaha membuat karyawan memiliki kepuasan kerja agar keuntungan perusahaan dapat meningkat. Salah satu usaha yang dilakukan oleh pihak perusahaan Perum Perumnas Regional I Medan untuk meningkatkan

kepuasan kerja karyawan adalah dengan memberikan kompensasi yang adil dan layak terhadap karyawannya atas jasa dan daya pikir yang telah diberikan karyawan.

Menurut Handoko (2001), kompensasi penting bagi karyawan karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karyawan, keluarga, dan masyarakat. Menurut Dessler (2010), kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu. Pembayaran tersebut memiliki dua aspek yaitu pertama pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi dan bonus. Sedangkan yang kedua, pembayaran tidak langsung dalam bentuk tunjangan keuangan, seperti asuransi dan uang liburan yang dibayarkan karyawan. Kompensasi diberikan dengan tujuan memberikan rangsangan dan motivasi kepada tenaga kerja untuk meningkatkan prestasi kerja, dan kepuasan kerja (Rachmawati, 2008). Namun hal ini tidak terlepas dari persepsi karyawan bahwa besarnya kompensasi yang diterima oleh karyawan akan mempengaruhi persepsi karyawan terhadap kompensasi.

Persepsi merupakan suatu penafsiran yang unik terhadap suatu stimulus dan situasi tertentu (Thoha, 2008). Apabila karyawan mempunyai persepsi yang positif terhadap kompensasi dari perusahaan maka karyawan akan lebih merasa puas dalam bekerja sehingga motivasi dan produktivitas atau kinerja karyawan akan meningkat.

Menurut Mondy dan Neo (dalam Panggabean, 2007), jenis kompensasi yang diberikan pada karyawan dapat berbentuk kompensasi langsung dan kompensasi tidak

langsung. Kompensasi langsung adalah kompensasi yang diterima karyawan secara langsung, seperti: gaji, upah, dan insentif. Sedangkan kompensasi tidak langsung adalah kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan, seperti: asuransi kesehatan, asuransi jiwa, bantuan perumahan, tunjangan sekolah anak, dan tunjangan perusahaan.

Dari hasil penelitian yang dilakukan Sugiarto, Alhabsji dan Al-Musadieq (dalam Panudju, 2003) ditemukan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya jika hendak meningkatkan kepuasan kerja karyawan, maka harus memperhatikan kompensasi kerja yang secara nyata memberikan sumbangan yang sangat berarti. Semakin baik dan tinggi kompensasi kerja karyawan, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan, sehingga motivasi dan produktivitas karyawan meningkat.

Belum semua perusahaan yang karyawannya memiliki kepuasan kerja tinggi, seperti yang terjadi di Perum Perumnas Regional I Medan. Hal ini ditandai dengan tidak disiplinnya karyawan dalam bekerja, seperti perilaku mangkir atau keluar kantor pada saat jam kerja, tidak adanya kemauan untuk bekerja sama dikarenakan masing-masing karyawan memiliki pendapat yang berbeda, kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dan karyawan tidak menyelesaikan tugas tepat pada waktunya.

Peneliti telah melakukan wawancara pada beberapa orang karyawan di perusahaan tersebut. Mereka menyatakan:

“saya merasa apa yang saya kerjakan tidak sebanding dengan apa yang saya terima di perusahaan ini, dikarenakan insentif yang saya terima tidak adil, gaji yang saya dapatkan juga kurang memenuhi kebutuhan hidup keluarga saya, belum lagi uang lembur yang keluar dengan jangka waktu yang lama, tunjangan yang diberikan oleh perusahaan juga kecil, seperti tunjangan sekolah anak walaupun itu diberikan oleh perusahaan akan tetapi tetap saja kurang untuk membiayai pendidikan anak-anak dan hubungan antar karyawan juga kurang baik dikarenakan setiap karyawan kurang mau untuk bekerja sama”.

(Hasil wawancara dengan IR dan AY, tanggal 13 Maret 2015)

“kepuasan kerja saya terhadap perusahaan ini rendah, dikarenakan tidak sebanding dengan karyawan BUMN lainnya. Mereka mendapatkan gaji yang besar, tunjangan yang besar, dan proses mendapatkan hak mereka juga relatif cepat. Terkadang gaji yang kami peroleh setiap bulannya juga mengalami pengunduran waktu. Misalnya seharusnya kami gajian tanggal 24 akan tetapi perusahaan memberikannya tanggal 27. Itulah sebabnya saya merasa kepuasan kerja saya diperusahaan ini rendah, dan susah nya menjaga hubungan baik dengan karyawan lain dikarenakan perbedaan suatu pemikiran antar setiap karyawan.”

(Hasil wawancara dengan JR dan NA, tanggal 13 Maret 2015)

Berdasarkan hasil wawancara terhadap empat orang karyawan di Perum Perumnas Regional I Medan diatas dapat disimpulkan bahwa masih terdapat karyawan-karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang rendah di perusahaan tersebut. Rendahnya kepuasan kerja dikarenakan gaji yang masih kurang memenuhi kebutuhan hidup mereka, insentif yang diberikan perusahaan terhadap karyawan tidak adil, tunjangan yang diberikan sedikit, proses pemberian gaji, insentif, dan tunjangan juga dalam waktu yang lama tidak sesuai dengan jangka waktu yang telah ditetapkan

oleh perusahaan, mereka juga susah untuk bekerja sama antar karyawan dikarenakan setiap karyawan memiliki pendapat yang berbeda.

Kondisi seperti ini tentunya berimbas kepada kinerja mereka dan berdampak kepada kinerja perusahaan, padahal perusahaan telah berusaha dengan memberikan kompensasi kepada mereka secara adil dan layak. Perusahaan sangat mengharapkan umpan balik yang positif dari pihak karyawan dengan pemberian kompensasi yang kompetitif dan adil.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melihat apakah ada hubungan antara persepsi terhadap kompensasi dengan kepuasan kerja karyawan, sehingga mengarahkan peneliti untuk memilih judul “Hubungan antara Persepsi terhadap Kompensasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan Perum Perumnas Regional I Medan”

B. Batasan Masalah

Disini peneliti hanya membahas permasalahan yang berkaitan dengan “ Hubungan antara Persepsi terhadap Kompensasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan di Perum Perumnas Regional I Medan”.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas maka yang menjadi rumusan masalah dari penelitian ini adalah: “Apakah ada hubungan antara Persepsi

terhadap Kompensasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan di Perum Perumnas Regional I Medan ?”

D. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada hubungan antara Persepsi terhadap Kompensasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan di Perum Perumnas Regional I Medan.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini untuk menambah khasanah pengetahuan dan wawasan khususnya di bidang Psikologi Industri dan Organisasi sehingga dapat dimanfaatkan sebagai referensi bagi pembaca khususnya dalam hal persepsi terhadap kompensasi yang berkaitan dengan kepuasan kerja.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan untuk dapat memberikan masukan atau acuan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan memperhatikan persepsi karyawan terhadap kompensasi yang diterimanya.