

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Situasi saat ini yang responsif terhadap pertumbuhan dan perkembangan ilmu pengetahuan serta teknologi yang berpengaruh terhadap globalisasi mendorong industri usaha untuk terus berinovasi. Kemajuan globalisasi ini dapat mempengaruhi sektor-sektor lain dalam kehidupan salah satunya sektor jasa. Tidak sedikit perusahaan yang kurang memperhatikan keadaan ini sehingga pada akhirnya perusahaan tidak mampu bertahan dan bersaing dalam pasar. Bukan hanya kurang memperhatikan keadaan, keengganan perusahaan untuk beradaptasi pada situasi dan kondisi yang dialami juga merupakan faktor perusahaan tidak mampu bersaing dengan para pesaing.

Dalam menjawab persoalan ini perusahaan harus mampu untuk beradaptasi dengan perubahan yang terjadi dalam dunia bisnis didukung oleh tujuan yang dimiliki perusahaan. Sumber daya manusia memegang peranan utama yang menentukan jalannya perusahaan serta tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang harus dioptimalkan perannya untuk bersaing dengan perusahaan lain. Sumber daya manusia inilah yang menggerakkan sumber daya lain, dengan tidak adanya sumber daya manusia akan menyulitkan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Dalam mencapai tujuan, perusahaan harus

mampu mengelola dan mengatur sumber daya manusia mengingat segala aspek yang berkaitan dengan sumber daya manusia yang pada akhirnya turut mempengaruhi output perusahaan. Dengan begitu sudah selayaknya suatu perusahaan melakukan pemeliharaan sumber daya manusia.

Pentingnya peran sumber daya manusia sebagai pilar, menuntut perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan, meningkatkan produktivitas baik kualitas maupun kuantitas, serta bersaing bahkan mengungguli perusahaan lain. Dengan tujuan yang ingin dicapai tersebut tentunya perusahaan harus mempertahankan karyawan yang berkualitas salah satunya dengan meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan. Kepuasan kerja merupakan hal penting dalam perusahaan karena dengan tingginya tingkat kepuasan karyawan akan berpengaruh pada tingkat produktivitas perusahaan. Kepuasan kerja dapat dicapai apabila karyawan produktif dalam bekerja dan harapan karyawan dapat dipenuhi oleh perusahaan. Jika pemimpin atau rekan kerja tidak saling mendukung atau saling tidak memperdulikan satu sama lain maka pekerjaan yang dilaksanakan tidak akan berjalan sesuai rencana yang akan menimbulkan masalah dan secara otomatis berdampak pada kepuasan kerja.

Ketidakpuasan kerja dapat terjadi karena beberapa faktor salah satunya kompensasi yang tidak sesuai dan beban kerja yang cukup berat bagi karyawan. Kepuasan pada kompensasi dapat memacu produktivitas karyawan dan beban kerja yang sesuai akan memacu karyawan bekerja dengan efektif dan efisien yang akhirnya akan memberikan output positif

bagi perusahaan. Dengan kata lain kepuasan kerja dapat berpengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan. Pentingnya kepuasan kerja diungkapkan pada penelitian-penelitian terdahulu namun adanya *research gap* masih menjadi permasalahan antara kompensasi dan kepuasan kerja yang dapat dilihat pada penelitian pada tabel 1.

Tabel 1
Reseach Gap

Judul	Peneliti	Hasil	<i>Research Gap</i>
Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.422	(Azhar et al., 2020)	Signifikan	Adanya hasil temuan yang berbeda antara variabel tidak terikat khususnya kompensasi terhadap variabel terikat kepuasan kerja
Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Studi Pada Pns Di Kantor Kecamatan Sonder Kabupaten Minahasa https://doi.org/10.35794/emba.4.2.2016.13276	(Pioh & Tawas, 2016)	Tidak Signifikan	

Penelitian Azhar, et al., (2020) menyatakan bahwa kompensasi mempunyai hubungan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Pioh dan Tawas (2016) bertentangan dengan hal tersebut. Bahwa kompensasi tidak mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Research Gap yang masih menjadi permasalahan antara beban kerja dan kepuasan kerja dapat dilihat pada penelitian pada tabel 2.

Tabel 2
Reseach Gap

Judul	Peneliti	Hasil	<i>Research Gap</i>
Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan https://doi.org/10.23887/bjm.v7i2.32313	(Meri Astuti & Ariani Mayasari, 2021)	Signifikan	Adanya hasil temuan yang berbeda antara variabel tidak terikat khususnya beban kerja terhadap variabel terikat kepuasan kerja
Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1755	(Saputra, 2021)	Tidak Signifikan	

Penelitian yang dilakukan oleh Meri Astuti dan Ariani Mayasari (2021) menyatakan bahwa beban kerja mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Bertentangan dengan penelitian yang dilakukan Saputra (2022) yang menyantakan bahwa beban kerja dan kepuasan kerja tidak mempunyai hubungan yang signifikan. Berdasarkan *Research Gap* masih adanya temuan permasalahan antara kepuasan kerja dengan kompensasi maupun beban kerja.

PT. Atmos Laboratorium Indonesia. PT. Atmos Laboratorium selalu berupaya untuk menaikkan kualitas salah satunya adalah meningkatkan

kualitas sumber daya manusia. PT. Atmos Laboratorium Indonesia memandang bahwa karyawan yang dimiliki merupakan aset yang harus dijaga dan diperhatikan. Adanya permasalahan yang terjadi di PT. Atmos Laboratorium Indonesia dapat menghambat tercapainya tujuan tersebut hal ini disebabkan masih rendahnya tingkat kepuasan kerja. Masih banyak karyawan PT. Atmos Laboratorium Indonesia yang masih merasa tidak puas akan kebijakan yang diberikan oleh perusahaan contohnya adalah kompensasi dan beban kerja sehingga menghasilkan dampak tersendiri bagi karyawan.

Dalam rangka meningkatkan hal tersebut diperlukan adanya rasa kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Setiap individu memiliki kepribadian yang berbeda, maka tingkat kepuasannya pun akan berbeda. Tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama bagi perusahaan. Karyawan yang merasa puas pada pekerjaannya akan memberikan dampak yang baik bagi perusahaan sedangkan karyawan yang merasa tidak puas akan memberikan dampak yang kurang baik bagi perusahaan.

Bedasarkan penjelasan sebelumnya ditemukan adanya ketidakpuasan yang dirasakan oleh karyawan. Untuk mengetahui lebih lanjut tingkat kepuasan karyawan di PT. Atmos Laboratorium Indonesia penulis melakukan pra-survey dengan menyebarkan kuesioner sementara mengenai kepuasan kerja kepada 20 staf karyawan untuk mengetahui

indikator apa saja yang mempunyai pengaruh kepuasan di PT. Atmos Laboratorium Indonesia.

Tabel 3
Hasil Kuesioner Pra-Survey Waktu Bekerja

Waktu Bekerja	Jumlah
< 1 Tahun	8
1 - 3 Tahun	12
> 3 Tahun	-

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survei oleh peneliti (2023)

Berikut adalah hasil dari kuesioner pra-survey, berdasarkan indikator kepuasan kerja.

Tabel 4
Hasil Kuesioner Pra-Survey Mengenai Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Atmos Laboratorium Indonesia

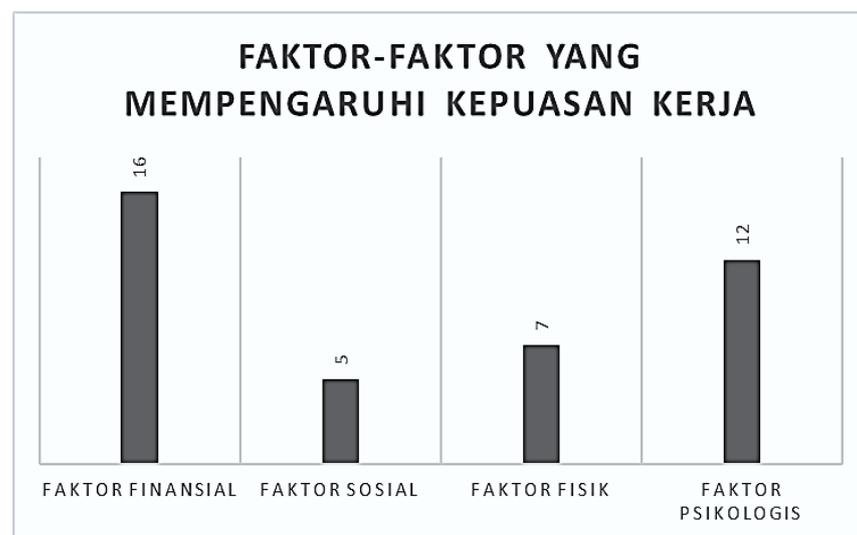
Indikator	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	RR (3)	TS (2)	STS (1)		
Upah/Gaji	Gaji yang diterima perbulan dapat menjamin kebutuhan pangan keluarga	2	2	3	9	4	49	2,45
	Saya merasa gaji yang saya terima sesuai dengan beban kerja	1	4	2	10	3	50	2,5
Skor Rata - Rata Upah/Gaji							2,48	
Indikator	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	RR (3)	TS (2)	STS (1)		
Supervisor	Pemimpin ditempat saya bekerja selalu memperhatikan lingkungan dan kenyamanan bekerja seluruh pegawainya.	2	7	6	5	0	66	3,3
	Pemimpin ditempat saya bekerja selalu memberikan perhatian dan motivasi para pegawainya untuk selalu giat dalam bekerja.	3	9	5	3	0	72	3,6
Skor Rata - Rata Supervisor							3,45	

Indikator	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	RR (3)	TS (2)	STS (1)		
Pekerjaan Itu Sendiri	Perusahaan memberikan saya tugas yang sesuai dengan jobdesk	1	3	2	11	3	48	2,4
	Saya mendapat banyak tugas pekerjaan yang mungkin dapat diselesaikan dalam satu hari normal.	3	2	2	12	1	54	2,7
Skor Rata - Rata Pekerjaan Itu Sendiri							2,55	
Indikator	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	RR (3)	TS (2)	STS (1)		
Rekan Kerja	Saya merasa adanya hubungan yang dekat seperti keluarga dengan rekan kerja saya	3	4	4	9	0	61	3,05
	Hubungan dengan rekan kerja berjalan dengan baik sehingga dapat diajak bekerja sama dengan baik	6	8	4	2	0	78	3,9
Skor Rata - Rata Rekan Kerja							3,48	
Indikator	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	RR (3)	TS (2)	STS (1)		
Promosi	Promosi jarang terjadi di perusahaan	3	5	6	4	2	63	3,15
	Saya suka dengan dasar yang digunakan untuk promosi dalam perusahaan	5	5	8	2	0	73	3,65
Skor Rata - Rata Promosi							3,40	

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survei oleh peneliti (2023)

Berdasarkan tabel 3 rata-rata kepuasan kerja pada PT. Atmos Laboratorium Indonesia masih cukup rendah. Indikator yang diduga mempengaruhi tingkat kepuasan kerja yaitu kompensasi dan beban kerja, karena indikator tersebut memiliki nilai yang paling rendah dibandingkan enam indikator yang digunakan sebagai pengukuran penulisan. Kompensasi mendapat skor rata-rata 2,48 dan beban kerja mendapatkan skor rata-rata 2,55.

Menentukan besarnya tingkat kepuasan kerja juga dapat diukur dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Maka dilakukan pra-survey kepada 20 staff karyawan dengan masing-masing karyawan memilih 2 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja para karyawan. Berikut adalah hasil dari kuesioner pra-survey untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. Atmos Laboratorium Indonesia.



Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survei oleh peneliti (2023)

Gambar 1
Hasil Kuesioner Pra-Survei Mengenai Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Berdasarkan gambar 1 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dengan nilai tertinggi berturut-turut yaitu faktor finansial dan faktor psikologis. Dari hasil pra-survey yang dilakukan pada tabel 3 kompensasi merupakan salah satu variabel yang mendapatkan skor rata-rata terkecil yaitu 2,48. Didukung dengan hasil pra-survey faktor yang mempengaruhi kepuasan dalam bekerja dengan skor tertinggi yaitu faktor

finansial yang termasuk kompensasi didalamnya. Masih terdapat karyawan yang menerima gaji dibawah Upah Minimum Regional (UMR) yang menyebabkan tidak terpenuhinya kebutuhan hidup para karyawan. Dengan begitu kompensasi merupakan indikator bermasalah yang mempengaruhi kepuasan kerja pada PT. Atmos Laboratorium Indoensia. Kompensasi merupakan hal penting bagi karyawan untuk memenuhi berbagai kebutuhan hariannya bersama keluarganya. Kompensasi yang diterima oleh karyawan dari perusahaan adalah pemenuhan hak-hak dari hasil kerja yang diterima melalui gaji, insentif, atau bonus yang dihitung dalam satuan finansial atau nonfinansial.

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu pekerjaan itu sendiri dengan skor rata-rata 2,55. Masih terdapat karyawan yang kesulitan dengan beban kerja yang terlampau banyak sehingga tidak dapat dikerjakan dalam satu hari kerja dengan perhitungan jam kerja jam 8 pagi sampai 5 sore, serta adanya kesulitan karyawan dalam menyelesaikan tugas karena ketidaksesuaian *jobdesk*. Banyaknya pekerjaan yang harus dikerjakan dapat dikaitkan dengan beban kerja. Beban kerja berlebih dapat berpengaruh pada psikologis karyawan. Dalam gambar 1 faktor psikologis merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Dengan penjelasan tersebut dapat dikatakan beban kerja merupakan indikator lain yang bermasalah yang mempengaruhi kepuasan kerja pada PT. Atmos Laboratorium Indonesia.

Faktor psikologis dapat berhubungan dengan perasaan akan pekerjaan serta keterampilan bekerja. Keseuaian *jobdesk* penting bagi karyawan karna hal tersebut dapat mempermudah karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Sementara itu pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan dalam satu hari normal yang mana karyawan merasa memiliki banyak pekerjaan tetapi hanya sedikit waktu untuk melakukannya, dapat menimbulkan beban kerja. Hal ini menunjukkan beban kerja karyawan masih tinggi sehingga menimbulkan ketidakpuasan kerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan dan kondisi perusahaan yang telah diuraikan diatas, maka penulis berkeinginan untuk melakukan penelitian dan mengkaji lebih dalam tentang “**Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Atmos Laboratorium Indonesia**”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan proses awal penelitian, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Masih terdapat pekerjaan yang tidak sesuai dengan *jobdesk* karyawan.
2. Volume pekerjaan yang tinggi menyebabkan karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dalam satu hari kerja.
3. Masih terdapat karyawan yang menerima upah tidak sesuai standar
4. Masih terdapat karyawan yang tidak tercukupi kebutuhannya dengan besaran kompensasi yang diterima.

5. Perusahaan belum maksimal dalam memberikan kompensasi diluar gaji, yaitu tunjangan, insentif, dll.
6. Masih adanya karyawan yang tidak yakin dengan pengembangan karier dalam perusahaan.
7. Pemimpin dalam perusahaan belum maksimal dalam memperhatikan lingkungan kerja serta kenyamanan karyawan.
8. Masih terdapat karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan waktu kerja.
9. Target pekerjaan yang tinggi yang menjadi beban kerja tersendiri bagi karyawan.

C. Batasan Masalah

Batasan masalah dilakukan agar penelitian dapat berfokus pada pokok pembahasan dan tidak meluas dari ini pembahasan, sehingga tujuan penelitian dapat tercapai. Permasalahan yang akan diangkat yaitu mengenai kepuasan kerja. Menurut As'ad dalam Priansa (2014:301) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah faktor psikologis, faktor sosial, faktor fisik, dan faktor finansial. Variabel kompensasi dipilih oleh penulis karena berasal dari salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut As'ad dalam Priansa (2014:301) yaitu faktor finansial. Gaji, tunjangan, bonus, dll. merupakan balas jasa yang dilakukan perusahaan terhadap karyawan dan hal tersebut sendiri termasuk kedalam kompensasi. Sedangkan untuk variabel beban kerja, berdasarkan faktor mental menurut As'ad dalam Priansa (2014:301) yang merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Beban kerja mengacu pada

pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang harus diselesaikan dengan jangka waktu tertentu.

Selain penjelasan diatas batasan masalah lainnya yang berkaitan dengan penelitian ini adalah tempat penelitian yang hanya dilakukan di PT. Atmos Laboratorium Indonesia dan responden yang meliputi karyawan PT. Atmos Laboratorium Indonesia.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas dapat dirumuskan permasalahan pada penelitian ini diantaranya:

1. Apakah terdapat pengaruh antara Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PT. Atmos Laboratorium Indonesia?
2. Apakah terdapat pengaruh antara Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PT. Atmos Laboratorium Indonesia?
3. Apakah terdapat pengaruh antara Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PT. Atmos Laboratorium Indonesia?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah diatas, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Untuk mengetahui apakah Kompensasi mempengaruhi Kepuasan Kerja pada karyawan PT. Atmos Laboratorium Indonesia.
2. Untuk mengetahui apakah Beban Kerja mempengaruhi Kepuasan Kerja pada karyawan PT. Atmos Laboratorium Indonesia.

3. Untuk mengetahui apakah Kompensasi dan Beban Kerja mempengaruhi Kepuasan Kerja karyawan PT. Atmos Laboratorium Indonesia.

F. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian memuat pengungkapan secara spesifik manfaat yang hendak dicapai baik dalam aspek teoritis maupun aspek praktis.

i. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis yang diperoleh dari penelitian ini akan memberikan wawasan keilmuan dalam pengembangan ilmu manajemen Sumber Daya Manusia serta diharapkan menjadi sumbangan pemikiran untuk ilmu pengetahuan tentang penelitian ini khususnya kompensasi, beban kerja, dan kepuasan kerja.

ii. Manfaat Praktis

Manfaat teoritis diharapkan akan memberi kegunaan bagi beberapa pihak yaitu:

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan mampu sebagai masukan serta sumbangan pemikiran guna mengkaji penerapan manajemen sumber daya manusia dan memberikan gambaran mengenai kompensasi dan beban kerja dan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja.

2. Bagi Akademik

Hasil penelitian diharapkan sebagai sumbangan karya ilmiah dan dapat memperkaya koleksi perpustakaan serta diharapkan bermanfaat bagi mahasiswa lain yang akan melakukan penelitian sebagai salah satu bahan pembanding.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat menjadi sumber referensi dan informasi untuk pengembangan ilmu mengenai kompensasi, beban kerja, dan kepuasan kerja.

G. Sistematika Penelitian

Pada bagian ini penulis akan mengungkapkan urutan pembahasan sistematika pembahasan pada penelitian yaitu:

BAB I Pendahuluan.

Berisikan latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian.

BAB II Landasan Teori.

Berisikan landasan teori kepuasan kerja, kompensasi, dan beban kerja yang digunakan untuk mendukung hasil penelitian, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran teoritik, dan hipotesis penelitian.

BAB III Metode Penelitian.

Berisikan penjelasan jenis dan pendekatan penelitian, lokasi penelitian, variabel penelitian, populasi dan sampel, instrument penelitian, validitas dan reliabilitas, teknik pengelolaan dan analisis data.

