

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor penting dalam pencapaian keberhasilan suatu perusahaan dimana majunya suatu organisasi bergantung pada peran yang dijalankan oleh orang-orang di dalamnya. Tantangan yang dihadapi perusahaan pada masa sekarang dan dimasa akan datang adalah bagaimana menghasilkan sumber daya manusia berkualitas, inovatif dan memiliki kreativitas tinggi. Selain itu, sumber daya manusia merupakan aset penting dalam suatu perusahaan, karena merupakan sumber yang mengendalikan perusahaan serta pencapaian tujuan perusahaan dengan mengembangkan perusahaan dalam menghadapi berbagai tuntutan zaman. Maka dari itu, sumber daya manusia harus dikelola sesuai dengan kebutuhan perusahaan agar mampu memadukan pengetahuan dan ketrampilan sehingga memiliki daya saing yang tinggi (Wilson, 2012).

Sumber daya manusia dalam perusahaan adalah karyawan, karyawan merupakan motor penggerak utama dalam setiap kegiatan perusahaan seperti untuk kelancaran kegiatan produksi, administrasi, dan pengolahan. Penekanan perhatian pada faktor karyawan dalam perusahaan, bukan berarti bahwa faktor-faktor lain tidak memegang peranan penting, karena berbagai faktor yang diperlukan dalam perusahaan saling menunjang dan melengkapi, atau dengan kata lain bersinergi satu sama lainnya.

Karyawan yang terampil dan memiliki daya saing yang tinggi sangat di butuhkan oleh setiap perusahaan, karena perusahaan tidak akan berkembang tanpa adanya karyawan yang berkualitas. Suatu cara agar perusahaan mampu menciptakan karyawan yang berkualitas dan memiliki kemampuan bersaing (*competitive advantage*) dengan melalui peningkatan pengetahuan dan menciptakan suasana yang mampu mendorong perasaan karyawan untuk bekerja dengan semangat yang tinggi. Penggerakan, perencanaan, pengawasan, dan penyusunan personalia merupakan kegiatan yang harus di jalankan oleh setiap karyawan maka dari itu perusahaan dituntut untuk memahami kebutuhan karyawan agar semua kegiatan perusahaan terlaksanan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Perusahaan mengharapkan agar karyawan bekerja secara maksimal dengan kata lain perusahaan memahami perilaku karyawan agar tujuan perusahaan tercapai dan karyawan bekerja secara maksimal dengan perusahaan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, jadi perusahaan dan karyawan saling membutuhkan. Salah satu upaya yang dapat ditempuh oleh perusahaan untuk menciptakan kondisi karyawan adalah dengan memenuhi faktor-faktor kebutuhan yang nantinya akan menimbulkan kepuasan kerja bagi karyawan.

Kepuasan kerja adalah emosi positif atau perasaan senang, sebagai hasil dari penilaian seorang karyawan terhadap faktor pekerjaan atau pengalaman-pengalaman kerjanya. (Luthans, 2006) menjelaskan kepuasan kerja adalah nilai dari kesehatan dan keefektifan organisasi secara keseluruhan. Adapun kepuasan kerja terdiri dari gaji, promosi, pengawasan, rekan kerja dan kondisi kerja

(Luthans, 2006). Karyawan yang puas akan lebih mungkin berbicara positif tentang organisasi, jauh melebihi harapan yang normal dalam pekerjaan mereka. Selain itu karyawan menjadi bangga melebihi tuntutan tugas karena mereka ingin membalas pengalaman positif mereka (Robbins, 2003).

Ketika seseorang karyawan meraih kepuasan kerja maka karyawan tersebut akan berupaya dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan pekerjaannya, membantu sesama rekan kerja, dan menghindari konflik-konflik yang tidak perlu dan bersedia mentolerir gangguan dan kerugian-kerugian yang berkaitan dengan pekerjaan yang tidak tetap (Rivai,2005).

Kepuasan kerja karyawan yang tinggi dapat meningkatkan keuntungan perusahaan dalam jangka panjang. Menurut Kuswadi (2004), kepuasan karyawan dapat membantu dalam memaksimalkan keuntungan perusahaan melalui empat cara yaitu: karyawan yang puas cenderung bekerja dengan kualitas yang lebih tinggi, karyawan yang puas cenderung bekerja dengan lebih produktif, karyawan yang puas cenderung bekerja bertahan lebih lama dalam perusahaan, karyawan yang puas cenderung bekerja dapat menciptakan pelanggan yang puas. Sedangkan kepuasan kerja yang rendah akan merugikan perusahaan seperti, produktivitas yang rendah, turn over tinggi, dan menurunnya laba perusahaan(Handoko, 2000).

Puas atau tidaknya karyawan terhadap pekerjaannya tidak lepas dari pengaruh faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Menurut Yuwono dan Khajar (2005), kepuasan kerja ditentukan oleh beberapa faktor yaitu *pertama*, pekerjaan itu sendiri. Pekerjaan yang dapat memuaskan karyawan adalah pekerjaan yang memberikan status pada karyawannya. Karyawan cenderung menyukai pekerjaan yang menawarkan bermacam tugas dan tantangan yang dapat

mengembangkan potensi dirinya. Pekerjaan yang kurang menantang menciptakan kebosanan, tetapi yang terlalu banyak menantang menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Kondisi kerja dengan tantangan yang sedang akan membuat karyawan lebih merasa kepuasan.

*Kedua*, kesempatan mendapat promosi. Promosi jabatan bagi karyawan mempunyai dampak yang positif terhadap kepuasan kerja. Perubahan tingkat pekerjaan karyawan akan mempengaruhi kepuasan kerja. Seorang karyawan yang naik ke jabatan yang lebih tinggi cenderung akan menjadi lebih puas dengan pekerjaannya Ghiselli & Brown (dalam As'ad, 2002). *Ketiga*, kolega kerja dan supervisi. Seorang karyawan tidak hanya mempunyai kebutuhan akan uang dan prestasi saja, karyawan juga mempunyai kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain atau karyawan lain. Rekan kerja yang ramah dan mendukung dapat meningkatkan kepuasan karyawan. Kepuasan kerja karyawan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan. Supervisi atau pengawasan yang baik dari atasan kepada bawahannya akan membuat karyawan lebih merasa puas dalam bekerja.

*Keempat*, imbalan yang dipersepsikan adil. Imbalan yang dipersepsikan adil menurut karyawan akan menyebabkan kepuasan kerja pada karyawan tersebut. Imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya bertujuan untuk memikat, menahan dan meningkatkan kepuasan karyawan agar karyawan lebih termotivasi.

PT.Perkebunan Nusantara V PKS ( Pabrik Pengolahan Kelapa Sawit) Sei Intan adalah perusahaan distributor yang beroperasi di Rokan Hulu (Sei rokan,Sei Intan dan sei siasam) PT.Perkebunan Nusantara V Sei Intan merupakan perusahaan yang memproduksi minyak mentah dari hasil perkebunan sendiri

milik PT.Perkebunan Nusantara V PKS Sei Intan. Dalam melaksanakan operasional perusahaan, PT Perkebunan Nusantara V PKS Sei Intan Rokan Hulu memperkerjakan 163 karyawan *non staf* yaitu karyawan yang di rekrut untuk keperluan pekerjaan harian (buruh) serta tidak memperoleh fasilitas sebagaimana karyawan *staf*. Karyawan staf adalah karyawan permanen yaitu asisten kepala, masinis kepala, asisten umum, tata usaha dan mandor.

Permasalahan yang terjadi pada karyawan PT Perkebunan Nusantara V PKS Sei Intan yang berkaitan dengan kepuasan kerja adalah karyawan D mengatakan bahwa tidak ada variasi pekerjaan sehingga membuat karyawan merasa jenuh, kegiatan yang selalu dilakukan adalah *randemen* memisahkan buah tandan sawit yang segar dan tidak, kemudian penggilingan dan begitu seterusnya sehingga karyawan mengaku ingin cepat menyelesaikan pekerjaan kemudian pulang kerumah.

Selain variasi pekerjaan tanggung jawab karyawan atas pekerjaannya juga sangat di perlukan, karyawan D mengatakan apabila mendapatkan giliran sift malam dari 18.00 WIB sampai 24.00 WIB maka pagi hari nya tidak masuk kerja dengan alasan capek dan ngantuk. Selain itu karyawan D juga mengaku ada yang mudah akrab dengan sesama rekan kerja dan ada pula yang tidak, karyawan juga mengaku waktu untuk istirahat dalam 12 jam kerja itu sangat terbatas dan harus saling bergantian satu orang karyawan memiliki jam istirahat kurang lebih 30 menit, karyawan mengaku bahwa waktu istirahat belum cukup.

Kepuasan dalam bekerja tidak hanya dirasakan saat berada dilingkungan kerja yang baik, namun gaji merupakan hal yang sangat mempengaruhi, dimana Karyawan D dan O mengatakan bahwa berkaitan dengan masalah gaji karyawan

non staf mendapatkan gaji paling tinggi yaitu sekitar Rp1.500.000-2.000.000, dan sebenarnya karyawan tersebut ingin mendapatkan yang lebih, untuk itu masih adanya keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. (Wawancara, 13 Oktober 2014).

Kemudian peneliti melakukan pengamatan untuk memperkuat permasalahan yang terjadi berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan pada tanggal 15 Oktober 2014 yaitu pada pukul 09.00- 13.00 WIB, dua orang karyawan tidak melaksanakan pekerjaannya seperti karyawan yang lain hanya duduk-duduk saja sambil minum kopi, meski sebagian karyawan yang sibuk melakukan pekerjaannya di penggilingan sawit. Kemudian ada juga karyawan yang pulang kerja jam 10 WIB dan tidak kembali ke kantor lagi sampai jam 13.00 WIB.

Salah satu faktor kepuasan yang dapat mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal menurut Husnan (2000) adalah kompensasi, kondisi kerja, situasi lingkungan, perlakuan yang dirasakan, dan jaminan masa depan. Selain itu, Robbins mengemukakan pendapat yang senada dengan pendapat (Ghiselli & Brown, 2005) bahwa kompensasi yang adil akan meningkatkan kepuasan kerja. Kompensasi yang diterima bila dipersepsikan adil sesuai dengan harapan, tingkat penggajian, dan ketrampilan karyawan akan menimbulkan kepuasan kerja (Yuwono dan Khajar, 2005). Berdasarkan uraian diatas kompensasi menjadi faktor yang penting untuk diteliti dalam kepuasan kerja karyawan.

Hasibuan (2009) menjelaskan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau non uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut

Ambar Sulistyani dan Rosidah (2003) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa (kontra prestasi) atas jasa mereka. Pada dasarnya kompensasi merupakan kontribusi yang diterima oleh pegawai atas pekerjaan yang telah dikerjakannya. Kompensasi ini ada dua macam yaitu kompensasi *finansial* dan *non finansial*. Baik kompensasi *finansial* maupun *non finansial* sangatlah penting bagi karyawan karena hal ini menyangkut kebutuhan manusia yang harus dipenuhi (Handoko, 2001).

Kompensasi *finansial* adalah berupa gaji, insentif dan tunjangan. (dalam Bangun 2012) Gaji merupakan salah satu komponen pendapatan yang diterima karyawan biasanya dalam bentuk upah sedangkan gaji pokok adalah gaji dasar yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jenjang jabatan tertentu yang telah ditetapkan. Berbeda dengan hal tersebut upah adalah imbalan yang diterima karyawan atas pekerjaannya berdasarkan jam kerja dan jumlah unit yang dihasilkan, sedangkan besaran tunjangan diberikan sesuai dengan besarnya gaji pokok dan berdasarkan lamanya bekerja.

Kompensasi finansial implementasinya dibedakan menjadi 2 (dua) yaitu finansial langsung dan tidak langsung (Simamora, 1999). Berdasarkan wawancara pada 23 Oktober 2014 dijelaskan bahwa karyawan A pernah beberapa kali lembur yang ia kerjakan namun gaji lebur tidak masuk dalam hitungan saat terima gaji, selain masalah gaji lembur karyawan juga mengaku pada saat banyak buah sawit masuk dan harus bekerja sesuai permintaan mandor sementara gaji tetap saja tidak ada perubahan. Tunjangan juga merupakan salah satu faktor penting yang ada dalam kompensasi, sistem tunjangan PT.Perkebunan Nusantara V PKS

Sei Intan yaitu memberikan tunjangan ketika masa jabatan sebagai karyawan sudah berakhir yaitu tunjangan hari tua.

Selain kompensasi finansial, kompensasi non finansial juga merupakan variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, dalam mencapai keunggulan penciptaan kondisi kerja yang optimal. Kompensasi non finansial adalah segala bentuk penghargaan yang diberikan oleh perusahaan dalam bentuk bukan finansial atau bukan uang terdiri dari kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri, lingkungan psikologis dan lingkungan fisik dimana orang itu bekerja (Simamora, 2004) dari hasil wawancara dengan Kepala bagian administrasi *non staf* pada 27 Oktober 2014, mengatakan bahwa untuk karyawan yang bekerja di bagian pabrik kelapa sawit kami memberikan jaminan kesehatan dan *safety* agar setiap karyawan benar-benar terjamin kesehatannya meski pun di bagian penggilingan ini sering karyawan mengeluh masalah pendengaran karena suara bising yang ditimbulkan oleh mesin penggilingan mengganggu kesehatan karyawan namun lama kelamaan akan membuat karyawan terbiasa.

Tidak hanya itu para karyawan juga mengeluh kan apabila ada libur nasional atau tanggal merah namun karyawan harus tetap masuk, dan untuk cuti karyawan harus saling bergantian dan itu tidak boleh melebihi batas yang sudah ditentukan. Kemudian kesempatan untuk pendidikan pada karyawan non staf seperti karyawan yang bekerja di bagian pabrik sangat kecil bahkan tidak ada, hal itu juga dapat berpengaruh terhadap pencapaian target karena karyawan di minta untuk mengoptimalkan hasil tandan buah segar (TBS) kelapa sawit dengan pengetahuan sementara pendidikan untuk karyawan tidak di berikan, kemudian

dalam kenaikan golongan untuk karyawan non staf persyaratan utama nya adalah harus bekerja selama tiga tahun lebih untuk dapat naik ke tingkat golongan selanjutnya.

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dikaryawan Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT.Perkebunan Nusantara V Sei Intan Rokan Hulu tentang hubungan kompensasi finansial dan non finansial terhadap kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu penelitian ini diberjudul “Hubungan Kompensasi Finansial dan non Finansial dengan Kepuasan Kerja pada karyawan Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT.Perkebunan Nusantara V Sei Intan Rokan Hulu”.

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “ Apakah ada Hubungan Kompensasi finansial dan non finansial dengan Kepuasan Kerja pada karyawan Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT.Perkebunan Nusantara V Sei Intan Rokan Hulu”.

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah “ Untuk mengetahui Hubungan Kompensasi finansial dan non finansial dengan Kepuasan Kerja pada karyawan Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT.Perkebunan Nusantara V Sei Intan Rokan Hulu.

#### **D. Keaslian Penelitian**

Penelitian yang berkaitan dengan kepuasan kerja sebenarnya telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu meskipun dengan subjek dan variabel yang secara substansi berbeda. Variabel bebas pertama penelitian ini adalah kompensasi finansial dan variabel kedua penelitian ini adalah kompensasi non finansial, sedangkan variabel terikatnya yaitu kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh I Made Rai Buda Lantara dengan judul penelitian Pengaruh Insentif Finansial, Insentif Non Finansial Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Tiara Cipta Nirwana. Hasil penelitian menunjukkan insentif non finansial, serta lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai hitung  $F_{hitung}$  sebesar  $219,220 > 2,68$  berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Namun secara parsial hanya variabel insentif non finansial yang tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $0,391 < 1,985$  berarti  $H_0$  diterima, dan lingkungan kerja adalah variabel yang dominan mempengaruhi kepuasan kerja dengan.

Penelitian yang dilakukan oleh Anak Agung Ngurah DKK (2012) dengan judul penelitian Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. Sampel penelitian sebanyak 150 orang pegawai, dan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja sementara kompetensi dan kompensasi berpengaruh signifikan.

Hubungan antara Promosi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja perawat rumah sakit. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gambaran promosi, kompensasi, dan kepuasan kerja perawat berada pada kategori baik/puas. Hasil uji menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara promosi dengan kepuasan kerja perawat dengan *p value* yaitu 0,026 ( $p < 0,05$ ), dan terdapat hubungan antara kompensasi dengan kepuasan kerja perawat dengan *p value* yaitu 0,000 ( $p < 0,05$ ). Populasi dalam penelitian ini berjumlah 64 perawat dengan sampel yang diteliti (46 perawat), data yang telah dikumpulkan dianalisis secara Univariat dan Bivariat.

Persamaan penelitian diatas dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti yaitu sama-sama mengkaji tentang kompensasi terhadap kepuasan kerja, namun terdapat perbedaan variabel bebas yang akan diteliti peneliti adalah kompensasi finansial dan non finansial kemudian variabel tergantunya adalah kepuasan kerja pada karyawan, kemudian subjek dan tempat penelitian yang akan dilakukan peneliti berbeda dengan penelitian sebelumnya.

## **E. Manfaat penelitian**

### **1. Manfaat Ilmiah**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya ilmu Psikologi, khususnya dibidang Psikologi Industri dan Organisasi dalam memberikan informasi tentang pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

## **2. Manfaat Praktis**

- a. Penelitian ini dapat memberikan informasi yang dapat dimanfaatkan untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja pada karyawan dalam bekerja di PT.Perkebunan Nusantara V Sei Intan Rokan Hulu.
- b. Penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat bagi PT.Perkebunan Nusantara V Sei Intan Rokan Hulu, sehingga perusahaan dapat mengambil kebijakan yang tepat untuk mendorong timbulnya kepuasan kerja pada karyawan.

## **3. Manfaat bagi peneliti selanjutnya**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan pemikiran mengenai pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kepuasan kerja karyawan.