

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan asset yang paling penting bagi perusahaan atau organisasi dimana berfungsi sebagai alat penggerak pada setiap kegiatan yang berjalan di suatu perusahaan maupun organisasi. Suatu organisasi atau perusahaan dapat melakukan kegiatannya untuk mencapai sebuah tujuan yang diinginkan perlu adanya manajemen sumber daya manusia yang baik untuk melakukannya, karena sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam mengorganisir, merencanakan, menggerakkan serta mengarahkan sumber daya lainnya yang berada dalam organisasi atau perusahaan.

Sumber daya manusia perusahaan yang dimiliki terbatas sifatnya, maka perusahaan harus mampu untuk mengoptimalkan dan memperdayakan guna mencapai tujuan dan mempertahankan kelangsungan hidupnya. Sumber daya manusia merupakan salah satu dari keunggulan perusahaan untuk bersaing dalam efektivitas, efisiensi dan fleksibilitas dalam perusahaan guna mencapai sebuah tujuan.

Berbagai latar belakang individual karyawan yang berbeda, seperti pendidikan, pengalaman, ekonomi, status, kebutuhan, harapan dan lain sebagainya, sehingga menuntut divisi sumber daya manusia perusahaan untuk dapat mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia

sedemikian rupa sehingga menunjang tujuan organisasi yang ingin dicapai. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan bekerja dengan lebih baik dan produktif, sementara karyawan yang kurang puas dengan pekerjaannya lebih sering mengabaikan pekerjaannya dan lebih besar kemungkinan untuk mengundurkan diri.

Karyawan yang puas dengan hasil pekerjaannya yang diperoleh dari perusahaan akan memberikan lebih dari apa yang diharapkan dan karyawan akan terus berusaha memperbaiki kinerjanya. Sebaliknya, karyawan dengan tingkat kepuasan kerjanya rendah cenderung melihat pekerjaannya sebagai hal yang membosankan dan menjemukan sehingga karyawan akan bekerja dengan terpaksa dan asal-asalan. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil pekerjaan yang optimal.

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang sangat menyenangkan dari diri pekerja yang telah mencapai kesuksesan dalam suatu pekerjaan. Kepuasan kerja karyawan merupakan keadaan rasa emosional dari hati karyawan karena terjadi titik temu antara balas jasa karyawan dari sebuah perusahaan dengan tingkat nilai balas jasa karyawan sesuai dengan yang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Bila kepuasan kerja karyawan terjadi, maka pada umumnya tercermin perasaan menyenangkan bagi karyawan terhadap perusahaannya, yang sering diwujudkan dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan terhadap sesuatu yang dihadapi atau ditugaskan kepadanya di lingkungan kerjanya (Martoyo, 2007 : 142).

Menurut Robins (2008:108) kepuasan kerja dapat diukur dari sifat kerja, pengawasan, bayaran saat ini, peluang promosi dan rekan-rekan kerja sementara. Selain itu Afrizal (2012) menunjukkan bahwa kompensasi merupakan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja .

Untuk meningkatkan motivasi, semangat kerja dan disiplin kerja kepada karyawan perusahaan harus memberikan upah atau kompensasi sesuai dengan apa yang karyawan kerjakan. Kompensasi merupakan salah satu hal yang paling penting untuk meningkatkan motivasi mendorong karyawan untuk semangat kerja dan disiplin dalam bekerja. Hal ini berarti karyawan menggunakan bakatnya berupa keterampilan, pengetahuan, waktu dan tenaga bukan semata-mata ingin mengabdikan atau membaktikan diri pada perusahaan, tetapi ada tujuan lain karyawan yaitu mengharapkan gaji, imbalan atau balas jasa, atas hasil yang telah diberikan. Kompensasi telah ditetapkan perusahaan berdasarkan kesepakatan dua belah pihak antara perusahaan dan karyawan, di dalam kompensasi itu sendiri terdapat sistem gaji, upah, insentif dan tunjangan lainnya yang menghubungkan kompensasi dengan tingkat kinerja dalam hal tertentu.

Bagi karyawan, kompensasi yang mereka terima merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan atas tenaga dan kinerja yang telah mereka berikan kepada perusahaan. Salah satu alasan karyawan bekerja adalah untuk memperoleh kompensasi atau imbalan. Pemberian kompensasi menjadi sangat penting bagi karyawan karena dengan

kompensasi yang diterima, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya baik itu kebutuhan primer, sekunder dan kebutuhan tertier. Pemenuhan kebutuhan-kebutuhan tersebut pada akhirnya seringkali ikut menentukan semangat dan kualitas kerja para karyawan. Kompensasi yang diterima oleh setiap karyawan berhubungan dengan bidang kerja karyawan sehingga kompensasi yang diterima akan berbeda.

Kepuasan kerja tidak dapat dipisahkan oleh motivasi kerja yang seringkali merupakan harapan bagi karyawan, gambaran yang akurat tentang hubungan ini adalah bahwa motivasi kerja dapat menimbulkan kepuasan kerja yang tinggi, tingkat kepuasan kerja karyawan akan tinggi apabila keinginan dan kebutuhan karyawan dalam bekerja terpenuhi maka motivasi kerja akan terwujud dengan baik. Menurut Hasibuan (2000 : 95) motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan gairah semangat kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan berintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan yang diinginkan. Motivasi juga merupakan kekuatan, baik dari dalam maupun dari luar yang dapat mendorong seseorang untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Beban kerja berlebih (*over load*) maupun beban kerja yang kurang (*under load*) kedua-duanya mempunyai dampak yang kurang baik bagi perusahaan, beban kerja yang berlebih dalam jangka panjang akan mengakibatkan terganggunya kesehatan sedangkan beban kerja yang kurang menyebabkan perusahaan tidak efisien, selain hal tersebut yang

perlu menjadi perhatian adalah keseimbangan beban kerja diantara karyawan yang mempunyai tingkatan yang sama artinya pada level/jabatan yang setingkat beban kerja yang diberikan haruslah seimbang, distribusi beban kerja yang tidak seimbang akan menyebabkan situasi kerja menjadi kurang kondusif dan akan berdampak pada hubungan yang kurang harmonis diantara para karyawan.

Beban kerja menunjukkan rata-rata kegiatan dari suatu pekerjaan dalam jangka waktu tertentu (Irwandy, 2006). Beban kerja dapat dilihat dari beban kerja fisik maupun mental, apabila beban kerja yang ditanggung seorang karyawan terlalu berat atau kemampuan fisik yang lemah tentu akan mengakibatkan suatu hambatan dalam bekerja sehingga karyawan tersebut akan merasa sakit karena suatu pekerjaan. Seorang tenaga kerja tentunya harus mampu memperhatikan beban kerjanya untuk mendapatkan suatu keserasian dalam bekerja sehingga akan sejalan dengan produktivitas yang tinggi, diluar beban tambahan yang datang dari lingkungan bekerja maupun kapasitas dalam bekerja (Sudiharto, 2001).

PDAM (Perusahaan Daerah Air Minum) Ponorogo adalah perusahaan milik daerah yang bergerak didalam distribusi air bersih dan air nminum bagi masyarakat di kabupaten Ponorogo. PDAM Kabupaten Ponorogo merupakan perusahaan yang menyediakan dan menyalurkan tenaga kerja yang memiliki kopetensi teruji guna memiliki kebutuhan dan meningkatkan kepuasan pelanggan di PDAM Kabupaten Ponorogo. Karyawan yang direkrut oleh PDAM Kabupaten Ponorogo merupakan

karyawan tetap dan di tetapkan di berbagai bidang yaitu di bidang umum, teknik, perawatan, produksi, keuangan, pemasaran, pelayanan publik dan bagian hubungan langganan.

Berdasarkan hasil observasi awal penulis kepada karyawan di PDAM Kabupaten Ponorogo diketahui kepuasan kerja karyawan masih rendah, hal ini akan mengakibatkan karyawan kurang semangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan di PDAM kabupaten Ponorogo lebih banyak tidak puas dari pada puas. Hal ini berarti karyawan tetap yang berada di PDAM Kabupaten Ponorogo menyatakan kurang puas terhadap perusahaan. Belum puas karena masih banyak perubahan dalam hal perbaikan kinerja dan kesejahteraan.

Pentingnya kepuasan kerja bagi karyawan tetap di perusahaan daerah air minum (PDAM) Kabupaten Ponorogo dapat dijadikan indikasi bahwa kerja tidak harus bicara tentang kinerja yang baik tapi juga harus memperhatikan kepuasan dalam bekerja. Yang di maksud adalah kepuasan kerja dalam hal yang di hasilkan karyawan tetap melalui pengaruhnya kompensasi, motivasi dan beban kerja karyawan.

Oleh karena itu dalam hal ini peneliti mengambil judul **PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN TETAP DI PDAM KABUPATEN PONOROGO**

1.2. Perumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh antara kompensasi, motivasi dan beban kerja secara parsial terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan tetap di PDAM Kabupaten Ponorogo?
2. Apakah terdapat pengaruh antara kompensasi, motivasi dan beban kerja secara simultan terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan tetap di PDAM Kabupaten Ponorogo?
3. Diantara variabel kompensasi, motivasi dan beban kerja manakah yang paling dominan pengaruhnya terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan tetap di PDAM Kabupaten Ponorogo?

1.3. Batasan Masalah

Agar penelitian ini dapat dilakukan lebih fokus atau terarah, sempurna, dan mendalam maka penulis membatasi permasalahan penelitian yang perlu diangkat variabelnya. Oleh sebab itu, penulis membatasi diri hanya berkaitan dengan “Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan tetap di PDAM Ponorogo”. Kepuasan kerja dipilih karena kepuasan pada pekerjaan akan menumbuhkan motivasi seseorang untuk menyenangi pekerjaan itu sehingga pada akhirnya akan tumbuh kesadaran dari dalam diri karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya.

1.4. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.4.1. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara kompensasi, motivasi dan beban kerja secara parsial terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan tetap di PDAM Kabupaten Ponorogo.
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara kompensasi, motivasi dan beban kerja secara simultan terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan tetap di PDAM Kabupaten Ponorogo.
3. Untuk mengetahui variabel manakah yang dominan diantara kompensasi, motivasi dan beban kerja pengaruhnya terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan tetap di PDAM Kabupaten Ponorogo.

1.4.2. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini mampu memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis bagi pihak-pihak yang memiliki kaitan dengan penelitian ini, antara lain sebagai berikut:

- 1) Penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti tentang pengaruh kompensasi, motivasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja baik secara parsial maupun secara simultan serta dapat memperkuat teori-teori yang berkaitan.
- 2) Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian teoritis mahasiswa di bidang MSDM, khususnya dalam kajian Kompensasi, Motivasi, Beban kerja dan Kepuasan Kerja, selain

itu penelitian ini diharapkan juga menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya.

- 3) Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat mudah berupa informasi, bahan pertimbangan dan bantuan pemikiran bagi perusahaan untuk memperbaiki kondisi tingkat kepuasan kerja karyawan.

