

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Kondisi perekonomian selalu mengalami perubahan. Perubahan tersebut dipengaruhi oleh kebutuhan masyarakat yang tidak terbatas dengan sumber-sumber daya yang terbatas (definisi ilmu ekonomi). Manusia merupakan salah satu sumber ekonomi yang memiliki peran penting dalam mengelola, mengatur dan mengendalikan sumber-sumber yang ada. Ketersediaan jumlah sumber daya alam yang ada saat ini, sangat dipengaruhi oleh peran serta manusia dalam memanfaatkan, menjaga, dan mengembangkan sebaik mungkin sumber ekonomi yang ada di muka bumi ini.

Bagian Sumber Daya Manusia dalam suatu perusahaan sangat berperan dalam mengembangkan sumber daya manusianya. Bagian Sumber Daya Manusia tidak dapat selalu menunggu masalah dan kemudian menanggapi. Sikap menunggu bisa menempatkan organisasi pada posisi yang cukup berbahaya yang diakibatkan dari gejolak dan ancaman lingkungan eksternal.

Bagian Sumber Daya Manusia bereaksi, bila para pengambil keputusan memberikan tanggapan terhadap masalah-masalah sumber daya manusia. Sebaliknya jika Bagian Sumber Daya Manusia proaktif, berarti bahwa masalah-masalah sumber daya manusia dapat diantisipasi dengan tindakan-tindakan korektif. Bagian Sumber Daya Manusia adalah suatu subsistem dari sistem yang lebih besar yaitu organisasi. Dalam prakteknya Bagian Sumber Daya Manusia

harus menyadari bahwa model Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu subsistem yang terbuka dan terdiri dari bagian-bagian yang saling berhubungan dan masing-masing bagian saling mempengaruhi. Dalam usaha mengembangkan sumber daya manusia dibutuhkan suatu ilmu dan pengalaman dalam mengatur, mengelola dan mengendalikan sumber daya manusia, sehingga menciptakan efektifitas dan efisiensi yang mengarah pada peningkatan laba dan kesejahteraan karyawan di perusahaan.

Dalam suatu organisasi, baik itu perusahaan swasta maupun pemerintah akan terus berupaya dan berorientasi pada tujuan jangka panjang yaitu dengan meningkatkan pendapatan yang sejalan pula dengan meningkatkan kesejahteraan para pegawainya. Namun dalam prakteknya, untuk mencapai tujuan tersebut, organisasi sering mendapat kendala, yang salah satu faktornya adalah ketidakpuasan kerja dari para karyawannya. Sebagai akibat dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai maupun kinerja organisasi secara keseluruhan.

Berkaitan dengan masalah kepuasan kerja pegawai tersebut, banyak faktor yang menentukan kepuasan kerja karyawan. Hal ini didasarkan pada gejala-gejala yang mendasar dalam kehidupan manusia. Menurut Prayitno dan Erman Amti

Keberadaan Sumber Daya Manusia, baik perseorangan maupun kelompok memiliki gejala-gejala yang mendasar, seperti terdapat perbedaan fisik, mental, dan keinginan, punya kebutuhan yang sama, saling membutuhkan satu sama lain, punya aturan hidup, dan terdapat unsur keagamaan yang mengarah pada kehidupan di akhirat¹.

¹ Prayitno dan Erman Amti, Dasar-dasar Bimbingan dan Konseling (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2004), hal. 12

Lalu apa yang menentukan kepuasan kerja karyawan ? Kepuasan Kerja akan terwujud, bila yang pertama, imbalan yang dirasakan adil (Kompensasi). Dalam hal ini, jika gaji dipersepsikan sebagai sesuatu yang adil dan didasarkan pada tuntutan-tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar gaji yang berlaku untuk kelompok pekerjaan tertentu, maka akan timbul kepuasan kerja, dimana karyawan akan bekerja semaksimal mungkin dengan memberikan kontribusi yang bersifat positif.

Faktor yang kedua yaitu Jenis Pekerjaan yang secara mental menantang. Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik mengenai betapa baik mereka mengerjakan. Karakteristik ini membuat kerja secara mental menantang. Pekerjaan yang kurang menantang dapat menciptakan kebosanan, tetapi yang terlalu banyak menantang menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

Faktor yang ketiga yaitu Kondisi Lingkungan Kerja yang nyaman. Ruang kerja yang sempit dan panas, akan menimbulkan keengganan untuk bekerja. Orang akan mencari alasan untuk sering-sering keluar ruang kerjanya.

Faktor yang keempat yaitu Hubungan Kerja dengan Rekan Sekerja. Hubungan yang terjadi antar karyawan adalah hubungan ketergantungan sepihak yang bercorak fungsional. Kepuasan kerja yang ada pada karyawan timbul karena

mereka dalam jumlah tertentu, berada dalam suatu ruangan kerja, sehingga mereka dapat saling bersosialisasi. Dalam kelompok kerja yang para karyawan harus bekerja sebagai satu tim, kepuasan kerja mereka dapat timbul karena kebutuhan tingkat tinggi mereka yang terdiri dari kebutuhan harga diri dan kebutuhan aktualisasi diri.

Selain dengan rekan sekerja, dalam faktor kelima, kepuasan kerja juga timbul karena kepemimpinan. Hubungan fungsional mencerminkan sejauh mana atasan membantu karyawan untuk memuaskan nilai-nilai pekerjaan yang penting untuk mereka. Hubungan keseluruhan didasarkan pada ketertarikan antar pribadi yang mencerminkan sikap dasar dan nilai-nilai yang serupa. Tingkat kepuasan kerja yang paling besar dengan atasan adalah jika hubungannya positif.

Faktor yang keenam yaitu Promosi Jabatan yang jelas dan adil. Promosi jabatan memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, tanggung jawab yang lebih banyak dan peningkatan status sosial. Oleh karena itu, individu-individu yang mempersepsikan bahwa keputusan promosi dibuat dengan jelas dan dalam cara yang adil, akan dapat menciptakan kepuasan kerja.

Berkaitan dengan Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, terdapat delapan elemen strategi transformasi bidang sumber daya manusia di PT. Kawasan Berikat Nusantara (Persero) yang merupakan objek penelitian penulis. Delapan elemen tersebut adalah sebagai berikut :

1. Perencanaan SDM, memuat keputusan organisasi tentang apa yang akan dicapai sesuai dengan visi dan misi organisasi dan bagaimana cara yang

dilakukan untuk mencapai visi dan misi tersebut ditinjau dari ketersediaan sumber daya manusia.

2. Rekrutmen, asas yang digunakan adalah pertumbuhan negatif, dimana rekrutmen dilakukan secara selektif dengan minimal strata pendidikan adalah D3.
3. Kompensasi, memiliki prinsip yang harus diterapkan dalam manajemen kompensasi, antara lain sebagai berikut :
 - a. Terdapatnya rasa keadilan dan pemerataan pendapatan dalam perusahaan.
 - b. Setiap pekerjaan dinilai melalui proses evaluasi pekerjaan dan kinerja.
 - c. Mempertimbangkan keuangan perusahaan.
 - d. Sistem penggajian harus dikaitkan dengan penilaian kinerja pegawai.
4. Manajemen Kinerja, adalah merupakan suatu proses komunikasi yang berkesinambungan dan dilakukan dalam kemitraan antara seorang pegawai dengan atasan langsung dalam mencapai tujuan.
5. Pelatihan dan Pengembangan, merupakan proses sebagai upaya untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan pegawai serta memperbaiki sikap dalam menjalankan tugasnya.
6. Persyaratan Jabatan, adalah suatu konsep dimana memuat persyaratan yang harus dilengkapi / dimiliki pegawai yang telah menduduki jabatan dan atau

akan menduduki jabatan. Pemenuhan persyaratan pada jabatan dilakukan secara bertahap dan terencana.

7. Manajemen Karir, adalah suatu proses persiapan, implementasi dan pengendalian karir individu, baik oleh pegawai maupun sistem dalam perusahaan. Tujuan dari manajemen karir adalah sebagai berikut :
 - a. Membantu tercapainya tujuan individu.
 - b. Mengurangi turnover.
 - c. Mengembangkan pegawai yang dapat dipromosikan.
 - d. Optimalisasi pemanfaatan potensi pegawai.
 - e. Penggunaan tenaga kerja secara optimal.
8. Sistem Informasi Manajemen, adalah sistem yang digunakan untuk memperoleh, menyimpan, menganalisis, mendapatkan kembali dan mendistribusikan informasi yang berhubungan dengan organisasi. Sebagai alat bantu dalam proses pengelolaan sumber daya manusia maka dalam sistem informasi manajemen sumber daya manusia yang andal diharapkan akan mempercepat dan meningkatkan akurasi dalam pengambilan keputusan².

Meskipun banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja (Y), tetapi mengingat keterbatasan penulis untuk mengupas seluruh faktor penyebabnya, sehingga penulis membatasi kepada dua variabel bebas yaitu Kompensasi yang

² Materi Pelatihan Pelayanan Pelanggan dan Pengenalan Produk Perusahaan PT. Kawasan Berikat Nusantara (Persero), Jakarta, Juni 2005.

disimbolkan sebagai X1 dan Kepemimpinan yang disimbolkan sebagai X2. Untuk itu judul penelitian yang dibuat penulis adalah “Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan Kantor Pusat PT. Kawasan Berikat Nusantara (Persero) di Jakarta Utara”, Judul penelitian ini berbentuk Masalah Asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih dengan berbentuk Hubungan Kausal. Menurut Sugiyono “Hubungan Kausal merupakan hubungan sebab akibat dari pengaruh Variabel Bebas (variabel yang mempengaruhi) terhadap Variabel Terikat variabel yang dipengaruhi³

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, antara lain kompensasi, jenis pekerjaan, kondisi lingkungan kerja, hubungan rekan kerja, kepemimpinan, dan promosi jabatan. Untuk itu, dalam hal ini, penulis menyajikan identifikasi masalah dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut :

1. Bagaimana Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan Kantor Pusat PT. Kawasan Berikat Nusantara (Persero) di Jakarta Utara ?
2. Bagaimana cara yang dilakukan oleh PT. Kawasan Berikat Nusantara (Persero) dalam menempatkan karyawan yang sesuai dengan jenis pekerjaan yang diminati ?

³ Sugiyono, Metode Penelitian Bisnis (Bandung: Alfabeta, 2002), hal. 29

3. Bagaimana kondisi lingkungan kerja yang ada di PT. Kawasan Berikat Nusantara (Persero) di Jakarta Utara ?
4. Bagaimana hubungan antar rekan sekerja yang ada di PT. Kawasan Berikat Nusantara (Persero) di Jakarta Utara ?
5. Bagaimana Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan Kantor Pusat PT. Kawasan Berikat Nusantara (Persero) di Jakarta Utara ?
6. Bagaimana sistem promosi yang diterapkan PT. Kawasan Berikat Nusantara (Persero) di Jakarta Utara ?

1.3. Batasan Masalah

Karena adanya keterbatasan, waktu, dana, tenaga dan teori-teori dan supaya penelitian dapat dilakukan secara lebih mendalam, maka tidak semua masalah akan diteliti. Untuk itu masalahnya hanya sebatas pada variabel bebas (kompensasi dan kepemimpinan) dan variabel terikat (kepuasan kerja) yang batasan masalahnya adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan Kantor Pusat PT. Kawasan Berikat Nusantara (Persero) di Jakarta Utara ?
2. Bagaimana Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan Kantor Pusat PT. Kawasan Berikat Nusantara (Persero) di Jakarta Utara ?

1.4. Rumusan Masalah

Setelah masalah yang akan diteliti itu ditentukan, maka perlu dirumuskan masalah agar lebih terarah. Berdasarkan batasan masalah diatas, maka rumusan masalahnya adalah sebagai berikut :

1. Adakah Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan Kantor Pusat PT. Kawasan Berikat Nusantara (Persero) di Jakarta Utara ?
2. Adakah Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan Kantor Pusat PT. Kawasan Berikat Nusantara (Persero) di Jakarta Utara ?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan kedua rumusan masalah diatas tentang adakah pengaruh untuk masing-masing variabel terikat (kompensasi dan kepemimpinan) terhadap variabel bebas (kepuasan kerja), maka tujuan dari penelitian yang dilaksanakan ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan Kantor Pusat PT. Kawasan Berikat Nusantara (Persero) di Jakarta Utara.
2. Untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan Kantor Pusat PT. Kawasan Berikat Nusantara (Persero) di Jakarta Utara.

1.6. Manfaat Penelitian

Setiap kegiatan yang dilakukan dengan positif, tentunya memberikan manfaat yang positif pula untuk diri sendiri dan orang lain. Manfaat yang diharapkan oleh penulis dalam skripsi ini untuk pihak-pihak terkait adalah sebagai berikut :

1. Bagi Penulis, diharapkan penelitian ini dapat membantu penulis untuk menambah wawasan lebih mendalam tentang kepuasan kerja dan faktor-faktor yang mempengaruhinya, sehingga terbuka wawasan penulis untuk mengaitkan antara masalah yang satu dengan masalah yang lain yang diteliti.
2. Bagi Perusahaan, diharapkan dapat memberikan Informasi yang bermanfaat dan berguna untuk dijadikan pedoman dalam pengambilan keputusan yang menyangkut tentang masalah sumber daya manusia di perusahaan.
3. Bagi Pembaca, diharapkan dapat menjadi sumbangan pemikiran yang bermanfaat dalam dunia perdidikan maupun di dunia kerja.