

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manusia sebagai salah satu sumber daya yang bersifat dinamis dan memiliki kemampuan untuk terus berkembang perlu mendapat perhatian dari pihak perusahaan. Perhatian ini diperlukan mengingat dalam menjalankan aktivitasnya, perusahaan akan selalu berhadapan dengan sumber daya manusia yang dimilikinya. Dengan demikian pembinaan terhadap sumberdaya manusia perlu terus mendapatkan perhatian mengingat pesan sumber daya manusia yang besar dalam suatu perusahaan. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi. Sebaik-baiknya program yang dibuat oleh perusahaan akan sulit untuk dapat dijalankan tanpa peran aktif karyawan yang dimiliki perusahaan tersebut. Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam sebuah organisasi bisnis atau sebuah perusahaan, karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimal.

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan penting. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Perusahaan harus menempuh beberapa cara misalnya pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, Untuk mendapatkan hasil kinerja yang optimal dan lingkungan yang kondusif, maka sumber daya manusia harus dikelola dan di manage dengan sebaik mungkin, sehingga sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan merasa nyaman dalam menjalankan tugasnya dan mendapatkan hasil yang maksimal. Simamora (2013) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia (human resources management) adalah

pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan. Untuk dapat meraih prestasi sesuai dengan cita-cita dan harapan perusahaan maka seorang pemimpin dituntut untuk memiliki sebuah kebijakan maupun program yang ditujukan kepada para karyawannya agar setiap individu karyawan mendapatkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi sehingga dapat berkontribusi secara optimal kepada perusahaan.

Langkah yang diambil oleh pimpinan perusahaan diantaranya adalah pemberian kompensasi pada setiap peningkatan prestasi yang telah diberikan oleh karyawan kepada perusahaan. Harapannya, hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja dan menumbuhkan semangat kerja pada diri karyawan tersebut. kompensasi merupakan faktor multi dimensi dalam kepuasan kerja. Uang tidak hanya membantu orang memperoleh kebutuhan dasar, tetapi juga alat untuk memberikan kebutuhan kepuasan pada tingkat yang lebih tinggi. Karyawan melihat kompensasi sebagai refleksi bagaimana manajemen memandang kontribusi mereka terhadap perusahaan. Kompensasi meliputi gaji dan reward.

Kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perhatian organisasi atau perusahaan terhadap pengaturan kompensasi secara rasional dan adil sangat diperlukan. Bila karyawan memandang pemberian kompensasi tidak memadai prestasi kerja, motivasi maupun kepuasan kerja mereka cenderung akan menurun. Gaji adalah balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya baik yang bersifat finansial maupun non-finansial pada periode yang tetap. Gaji berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Menurut Teori Dua Faktor, gaji menjadi salah satu factor penyebab ketidakpuasan kerja. Teori Harapan menggambarkan orang-orang melakukan upaya untuk mendapatkan reward dalam bentuk uang, promosi, dll.

Ketika mereka melakukan upaya dengan baik, maka kinerjanya akan baik dan secara otomatis akan mendapatkan peningkatan gaji dan

peluang promosi. Hal inilah yang meningkatkan tingkat kepuasan karyawan. Gaji merupakan faktor kompensasi yang berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja. Kepuasan gaji ini digambarkan adanya persepsi karyawan bahwa gaji dan apa yang diterima sudah sesuai harapan. Karyawan selalu menginginkan sistem penggajian yang sesuai dengan harapan mereka. Apabila pembayaran tersebut tampak adil berdasarkan permintaan pekerjaan, tingkat ketrampilan individu, dan standar pembayaran masyarakat pada umumnya, maka kepuasan yang dihasilkan akan juga tinggi. Hal ini sesuai dengan Equity Theory bahwa individu di tempat kerja membandingkan antara apa yang ia berikan pada organisasi sebagai input dengan apa yang diterima (outcome) dari organisasi, kemudian membandingkannya dengan masukan (input) karyawan lain dengan hasil (outcome) yang diterima karyawan lain tersebut. Gaji yang tidak sesuai dengan tanggung jawab menjadi faktor ekstrinsik dari ketidakpuasan kerja

Setiap perusahaan selalu menginginkan dapat mencapai tujuan yang maksimal, tujuan itu dapat tercapai apabila kinerja karyawannya baik. Untuk itu perusahaan berusaha memberikan motivasi atau dorongan kepada karyawan untuk mempunyai kinerja yang baik dengan memberikan penghargaan, kesempatan berprestasi, pekerjaan yang lebih berarti, keamanan kerja, dan kebijakan perusahaan. Bentuk-bentuk motivasi yang selama ini dapat diberikan diantaranya adalah memberikan gaji yang layak, jaminan kesehatan, tunjangan dan kondisi kerja yang kondusif, promosi dan kesempatan berkembang untuk karyawan yang berprestasi serta penghargaan atas kinerjanya yang baik. Penentuan bentuk motivasi kerja merupakan masalah kompleks dalam organisasi, karena kebutuhan dan keinginan setiap anggota organisasi berbeda. Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Memahami motivasi sangatlah penting karena kinerja, reaksi terhadap kompensasi dan persoalan sumber daya manusia yang lain dipengaruhi dan mempengaruhi

motivasi. Pendekatan untuk memahami motivasi berbeda beda, karena teori yang berbeda mengembangkan pandangan dan model mereka sendiri.

Teori motivasi manusia yang dikembangkan oleh Malthis (2014) mengelompokkan kebutuhan manusia menjadi lima kategori yang naik dalam urutan tertentu. Sebelum kebutuhan lebih mendasar terpenuhi, seseorang tidak akan berusaha untuk memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi. Hierarki Maslow yang terkenal terdiri atas kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan keselamatan dan keamanan, kebutuhan akan kebersamaan, kasih sayang, dan kebutuhan akan aktualisasi diri. Kebutuhan seseorang merupakan dasar untuk model motivasi. Kebutuhan adalah kekurangan yang dirasakan oleh seseorang pada saat tertentu yang menimbulkan tegangan yang menyebabkan timbulnya keinginan. Karyawan akan berusaha untuk menutupi kekurangannya dengan melakukan suatu aktifitas yang lebih baik dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan melakukan aktifitas yang lebih banyak dan lebih lebih baik, karyawan akan memperoleh hasil yang lebih baik pula sehingga keinginannya dapat terpenuhi. Keinginan yang timbul dalam diri karyawan dapat berasal dari dalam dirinya sendiri maupun berasal dari luar dirinya, baik yang berasal dari dalam lingkungan kerjanya maupun dari luar lingkungan kerjanya.

apabila seorang karyawan merasa termotivasi dalam menjalankan pekerjaannya maka seorang karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi dan memberikan kontribusi yang besar pada perusahaan. Motivasi kerja tentunya juga akan memberikan kepuasan kerja tersendiri bagi karyawan salah satunya untuk selalu hadir di kantor dan berkontribusi secara maksimal pada tempatnya bekerja. Dalam hal ini pemimpin juga dituntut untuk memiliki kebijakan yang bertujuan untuk memberikan kepuasan kerja pada setiap karyawan. Motivasi dan semangat kerja pada diri setiap karyawan sangat memberikan dampak yang positif atau negatif pada hasil pekerjaan karyawan, sehingga apabila seorang karyawan memiliki semangat yang baik maka juga akan memberikan hasil dan kontribusi yang baik bagi perusahaan begitu juga sebaliknya.

Selain itu Kondisi pekerjaan yang memberikan kenyamanan dan mendukung pekerjaannya, akan membuat karyawan merasa tenang dalam bekerja. Perusahaan yang memberikan kesempatan karyawan untuk maju dalam bekerja baik itu berupa pengetahuan maupun jabatan yang lebih tinggi, akan berdampak pada kepuasan karyawan mengenai kebutuhan akan aktualisasi diri dan dihargai dalam organisasi. Terkait dengan keamanan kerja, karyawan membutuhkan kepastian mengenai status mereka dalam organisasi, status tersebut bisa sebagai pegawai tetap maupun pegawai kontrak yang masih mempunyai peluang bekerja dalam perusahaan.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individual memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianutnya, Kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan itu, seorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negative terhadap pekerjaan itu. Kepuasan kerja pegawai merupakan faktor yang dianggap penting, karena dapat mempengaruhi jalannya organisasi secara keseluruhan

Kepuasan kerja juga dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan kearah yang lebih baik, ini disebabkan karena karyawan telah mencapai kepuasan psikologis yang memunculkan sikap positif dari karyawan. "Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggungjawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, serta masyarakat pada umumnya. Kepuasan kerja yang dicapai karyawan akan mempengaruhi kesediaan dan kerelaan karyawan dalam berdisiplin. Kesediaan dan kerelaan yang diperoleh karyawan akan berdampak pada tingginya disiplin kerja karyawan di perusahaan Kepuasan kerja juga berpengaruh kepada komitmen organisasional

Kepuasan yang dirasakan karyawan dalam bekerja merupakan suatu petunjuk bahwa Karyawan memiliki perasaan senang dalam menjalankan tugas pekerjaan. Kepuasan kerja juga merupakan suatu sikap positif karyawan terhadap berbagai situasi di tempat pekerjaan. Bagi organisasi, kepuasan kerja pegawai harus mendapat perhatian dan pemenuhan hal ini terutama menjadi tugas pimpinan organisasi. Bagi karyawan, kepuasan kerja merupakan factor individu dan sarana untuk mencapai produktivitas kerja. Jadi dalam lingkup manajemen sumber daya manusia, factor kepuasan kerja memberikan manfaat baik bagi organisasi/perusahaan, pegawai, bahkan bagi masyarakat. Kepuasan kerja bagi seorang pegawai merupakan faktor yang amat penting karena kepuasan yang diperolehnya akan turut menentukan sikap positif terhadap pekerjaan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis merumuskan masalah dalam laporan akhir ini adalah

1. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan Kerja Karyawan PT Berkah Trijaya Indonesia cabang Banyuasin?
2. Apakah Motivasi berpengaruh kepuasan Kerja Karyawan PT Berkah Trijaya Indonesia cabang Banyuasin?
3. Variabel manakah diantara Kompensasi dan Motivasi yang paling berpengaruh (dominan) terhadap kepuasan Kerja Karyawan PT Berkah Trijaya Indonesia cabang Banyuasin?

1.3 Ruang Lingkup Pembahasan

Penulisan laporan ini lebih terarah dan tidak menyimpang dari permasalahan yang akan dibahas, maka dibatasi ruang lingkup pembahasan yaitu Bagaimana Pengaruh Kompensasi, Motivasi terhadap Kepuasan kerja Karyawan Pt Berkah Trijaya Indonesia cabang Banyuasin

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan

Tujuan yang ingin dicapai dari penulisan ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kompensasi, Motivasi terhadap Kepuasan kerja Karyawan PT Berkah Trijaya Indonesia cabang Banyuasin

1.4.2 Manfaat

Penulisan Laporan ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi banyak pihak sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bantuan pemikiran untuk bidang Sdm khususnya Kompensasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja karyawan

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan yang terkait

Melalui penulisan laporan ini diharapkan bisa menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi Perusahaan terkait dalam Rangka mempertimbangkan pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Kepuasan Karyawan dan memberikan informasi atau masukan tambahan bagi perusahaan dalam menyikapi masalah tenaga kerja yang mencakup kepuasan kerja pada perusahaannya.

b. Bagi Penulis

Melalui penulisan laporan ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah ilmu pengetahuan dan memperdalam pengetahuan mengenai mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia terutama dalam materi Bauran Promosi terkhusus sub Kompensasi, Motivasi dan Kepuasan kerja pada keadaan perusahaan/instansi yang sebenarnya.

c. Bagi Pembaca

Melalui penulisan laporan ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan bagi pembaca mengenai pengaruh Kompensasi,

Motivasi dan kepuasan kerja karyawan perusahaan dan menjadi referensi bagi pembaca kedepannya yang melakukan studi kasus lanjutan yang serupa dengan laporan ini.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dalam suatu bentuk laporan akhir dengan judul **“Pengaruh Kompensasi ,Motivasi dan Kepuasan Kerja Karyawan Pt Berkah Trijaya Indonesia Cabang Banyuasin**

1.5 Metodologi Penelitian

1.5.1 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan terhadap Karyawan PT Berkah Trijaya Indoneisa, adapun yang menjadi masalah dalam penelitian ini adalah Bagaimana Pengaruh Kompensasi, Motivasi terhadap Kepuasan kerja Karyawan PT Berkah Trijaya Indonesia cabang Banyuasin.

1.5.2 Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer

Data ini diperoleh melalui penyebaran Kuisisioner melalui Google Form

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data pendukung untuk data primer yang di peroleh dari jurnal, media internet, majalah dan media sosial lainnya.

1.5.3 Teknik Pengumpulan Data

1.5.3.1 Riset Lapangan (Field Research)

Adalah teknik pengupulan data yang dilakukan secara langsung di tempat yang menjadi objek penelitian tersebut, dalam hal ini adalah di PT Berkah Trijaya Indonesia .

Menurut teknik yang dapat dipakai dalam penelitian ini adalah:

a. Observasi

Teknik ini digunakan ketika penelitian yang berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala yang ada dan terhadap responden yang tidak terlalu besar.

b. Wawancara (Interview)

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil. Teknik pengumpulan data ini mendasarkan diri pada laporan tentang diri sendiri atau self-report, atau setidaknya pada pengetahuan dan atau keyakinan pribadi.

c. Kuisioner

Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab nantinya.

1.5.3.2 Riset Kepustakaan (Library Research)

Adalah teknik pengumpulan data dengan mencari informasi melalui studi yang dilakukan dengan membaca buku-buku, Literatur-literatur atau laporan sebelumnya dan sumber-sumber lainnya yang berhubungan dengan masalah yang ingin dibahas.

1.5.4 Populasi dan Sampel

1.5.4.1 Populasi

Populasi pada penelitian ini adalah para Karyawan yang bekerja di PT Berkah Trijaya Indonesia cabang Banyuasin sebanyak 15 orang Karyawan

1.5.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2011:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini menggunakan sampel yaitu seluruh Karyawan PT Berkah Trijaya Indonesia cabang Banyuasin Mengingat jumlah populasi yang kurang dari 30 orang,

maka teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Hal ini berpatokan pada pendapat Akdon (2008:106) mengenai penarikan sampel adalah sebagai berikut. Sampling jenuh ialah teknik pengambilan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel dan dikenal juga dengan istilah sensus. sampling jenuh dilakukan bila populasinya kurang dari 30 orang.

1.5.5 Teknik Analisis Data

1. Kualitatif

Dalam penelitian ini penulis menggunakan analisis Kualitatif Deskriptif Karyawan PT Berkah Trijaya Indonesia dan menggunakan data referensi dari buku-buku bacaan dan literatur yang berhubungan dengan masalah.

2. Kuantitatif

Dalam penelitian ini pengukuran variabel yang dilakukan oleh peneliti menggunakan skala *Likert*. Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2017:134). Dalam penelitian ini menetapkan 2 variabel yang akan diteliti, yaitu Pengaruh iklan dan Keputusan pembelian.

Peneliti menggunakan skala pengukuran skala, yaitu skala Likert yang berskala 1 sampai 5. Pernyataan kuisisioner akan dibuat dalam bentuk Checklist (√) dan masing-masing item mempunyai bobot yang berbeda. Bobot untuk pernyataan terkait dengan Pengaruh Iklan terhadap keputusan pembelian sebagai berikut:

Tabel 1.1

Skala Pengukuran Likert

No.	Keterangan	Skor
1.	Sangat Puas (SP)	5
2.	Puas (P)	4
3.	Cukup Puas (CP)	3

4.	Kurang Puas (KP)	2
5.	Tidak Puas (TP)	1

Sumber: Riduwan dan Akdon (2013:17)

Tabel 1.2
Interpretasi Skor/Angka

Skor Angka	Interpretasi
0% - 20%	Sangat Rendah
21% - 40%	Rendah
41% - 60%	Sedang
61% - 80%	Tinggi
81% - 100%	Sangat Tinggi

Sumber: Yusi dan Idris (2009:80)

1.6 Analisis Data

Data yang diperoleh berasal dari sampel penelitian dan dianalisis menggunakan metode statistik yang digunakan kemudian diinterpretasikan. Penelitian ini akan dianalisis dengan menggunakan *software* SPSS versi 20.

Untuk melakukan analisis data, uji analisis yang digunakan antara lain:

1.6.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan perluasan dari analisis regresi linier sederhana. Dalam penerapannya, analisis regresi linier berganda berfungsi untuk melihat hubungan antara beberapa variabel independen dengan satu variabel dependen. Adapun bentuk umum persamaan regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + e$$

Dimana :

Y : kepuasan Kerja (variabel dependen/terikat)

a : Konstanta

$b_1 b_2$: Koefisien regresi yang menunjukkan angka peningkatan atau penurunan variabel dependen yang didasarkan pada hubungan nilai variabel independen

x_1 : Kompensasi (variabel independen/bebas)

x_2 : Motivasi (variabel independen/bebas)

e : standar error

1. Uji Hipotesis

Uji Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap penelitian yang secara teoritis dianggap paling mungkin atau paling tinggi tingkat kebenarannya.

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial dilakukan untuk menguji setiap variabel bebas apakah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y) secara parsial, dimana uji t digunakan untuk menguji sendiri-sendiri/terpisah secara signifikan hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) dengan nilai $\alpha = 0,05\%$. Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

- $H_0 : \beta_1 : \beta_2 = 0$, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari citra merek (X_1) dan kualitas produk (X_2) terhadap keputusan pembelian (Y).
- $H_1 : \beta_1 : \beta_2 \neq 0$, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari citra merek (X_1) dan kualitas produk (X_2) terhadap keputusan pembelian (Y).

Menurut Manullang, M dan Pakpahan, M (2014), kriteria pengambilan keputusan:

- Terima H_0 (tolak H_1), apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai Signifikan $t > 5\%$
- Tolak H_0 (terima H_1), apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai Signifikan $t < 5\%$.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah setiap variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y) secara bersamaan. Uji F menguji apakah hipotesis yang diajukan

diterima atau ditolak dengan nilai $\alpha = 0,05$ (5%). Kriteria pengujian adalah :

- $H_0 : \beta_1 : \beta_2 = 0$, artinya secara stimulan tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan citra merek (X_1) dan kualitas produk (X_2) terhadap keputusan pembelian (Y).
- $H_1 : \beta_1 : \beta_2 \neq 0$, artinya secara stimulan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan citra merek (X_1) dan kualitas produk (X_2) terhadap keputusan pembelian (Y).

Menurut Manullang, M dan Pakpahan, M (2014), kriteria pengambilan keputusan:

- Terima H_0 (tolak H_1), apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $Sig F > 5\%$
- Tolak H_0 (terima H_1), apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $Sig F < 5\%$

2. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinan (R^2) digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Koefisien determinan menunjukkan besarnya kontribusi variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Jika determinasi (R^2) semakin besar atau mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas semakin besar pengaruhnya terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika determinan (R^2) semakin kecil (mendekati nol) maka dapat dikatakan bahwa pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat semakin kecil.