

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dunia bisnis pada saat ini semakin berkembang pesat, sehingga persaingan antar kompetitor membuat perusahaan dituntut untuk dapat meningkatkan kemampuan usahanya. Persaingan dalam bisnis juga menuntut perusahaan untuk bekerja keras dalam mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan mempunyai tujuan yaitu memperoleh laba yang tinggi pendapatan laba yang tinggi dapat dilakukan dengan memperhatikan kualitas produk ataupun jasa yang akan dihasilkan. Perusahaan dapat dikatakan sukses apabila tujuan tersebut dapat dicapai secara optimal.

Semakin berkembangnya dunia bisnis pada saat ini. Sumber daya manusia semakin bertambah pesat sehingga perusahaan harus bisa mengolah sumber daya manusia dengan baik dan benar agar dapat menciptakan sumber daya manusia yang bertalenta. Sudah merupakan tugas manajemen Sumber Daya Manusia untuk mengelolah manusia seefektif mungkin agar diperoleh satuan Sumber Daya Manusia yang memuaskan (Rivai, 2014:13).

Perusahaan yang sukses tidak terlepas dari sumber daya manusia yang ada. Maka dari itu, sumber daya manusia yang akan bergabung dalam perusahaan harus benar-benar dipilih berdasarkan kualifikasi yang dibutuhkan. Perusahaan menerapkan proses rekrutmen untuk menarik sumber daya manusia, yang mana rekrutmen ini merupakan proses penarikan pelamar kerja untuk bisa bergabung ke dalam perusahaan dan sesuai dengan kualifikasi yang diinginkan. Penyeleksian pelamar dilakukan untuk dapat memilih pelamar kerja yang sesuai dengan kualifikasi dan jumlah karyawan yang dibutuhkan perusahaan. Proses ini sangat penting karena rekrutmen dan seleksi dapat mempengaruhi penentuan posisi dan jumlah kompensasi yang akan didapatkan oleh karyawan tersebut.

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima para karyawan secara langsung atau tidak langsung yang berbentuk uang ataupun barang

sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi terbagi menjadi dua jenis yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial ialah kompensasi yang diberikan secara langsung dan tidak langsung yang terdiri dari pembayaran karyawan dalam bentuk bayaran pokok (gaji dan upah), bayaran insentif (bonus dan komisi), dan program-program proteksi (asuransi kesehatan, asuransi pensiun dan asuransi tenaga kerja). Sedangkan kompensasi non finansial ialah kompensasi yang terdiri dari lingkungan kerja yang baik, rekan kerja yang baik, pujian dan pengakuan hasil kerja yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan agar terciptanya lingkungan kerja yang nyaman (Elmi, 2018:87). Pengaruh kompensasi merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja merupakan suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis (Sutrisno, 2019:74).

Kepuasan kerja yang ditimbulkan dapat menentukan sikap karyawan terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara seseorang yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan yang negatif tentang pekerjaan tersebut (Robbins dan Judge dalam Yudha, 2018:20). Perasaan positif ini dapat mendukung pekerjaan yang akan dihasilkannya, begitupun sebaliknya perasaan negatif terhadap pekerjaan akan menghambat pekerjaan yang akan dilakukan.

Ketidakpuasan karyawan dalam bekerja sering menjadi alasan menyebabkan karyawan memiliki niat untuk pindah atau berhenti dari perusahaan. Kompensasi yang tidak sesuai akan membuat karyawan tidak loyalitas terhadap perusahaan. Jika perusahaan dapat memberikan kompensasi yang sesuai kepada karyawan maka keinginan untuk pindah atau berhenti dapat dihindari sehingga rasa loyalitas karyawan terhadap perusahaan akan meningkat.

Salah satu perusahaan yang juga memiliki Sumber Daya Manusia sebagai komponen paling penting untuk menunjang keberlangsungan kemajuan perusahaan yaitu PT Fortuna Marina Sejahtera. PT Fortuna Marina Sejahtera merupakan salah satu perusahaan swasta di Indonesia yang terletak di Kota Palembang, yang bergerak di bidang perdagangan batubara, penjualan batubara, dan juga bergerak di bidang jasa pelabuhan terminal khusus batubara, yang berdiri pada tahun 2010.

Sebagai salah satu perusahaan yang sudah lama berdiri tentu saja PT Fortuna Marina Sejahtera perlu untuk melihat faktor apa saja yang bisa menimbulkan kepuasan kerja. Faktor ini bisa berupa kompensasi finansial seperti pemberian gaji, asuransi berupa BPJS Ketenagakerjaan/BPJS Kesehatan, dan hak cuti berupa hak cuti melahirkan bagi karyawan perempuan dan pemberian uang hak pengganti cuti. Ketika hal ini tidak dipenuhi oleh perusahaan, karyawan mungkin merasa tidak puas terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk membahas permasalahan ini dalam bentuk penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Fortuna Marina Sejahtera”**.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang pemilihan judul yang telah diuraikan di atas, maka identifikasi permasalahan yang akan dibahas penulis adalah “Bagaimana Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Fortuna Marina Sejahtera?”

## **1.3 Ruang Lingkup Pembahasan**

Dalam penelitian ini penulis membatasi ruang lingkup pembahasan masalah penelitian agar dapat tergambar secara jelas mengenai permasalahan yang diambil yakni “Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Fortuna Marina Sejahtera”.

## **1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Fortuna Marina Sejahtera.

### **1.4.2 Manfaat Penelitian**

#### 1. Teoritis

- a. Bagi Penulis, penelitian ini dapat menerapkan teori-teori yang dapat dipelajari selama mengikuti perkuliahan yang berhubungan dengan masalah yang dikemukakan, serta dapat menambah wawasan pengetahuan maupun akademik pada mata kuliah manajemen sumber daya manusia.
- b. Bagi Pembaca, penelitian ini dapat menambah pengetahuan, menjadi sumber bacaan dan referensi bagi rekan-rekan mahasiswa Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Sriwijaya.

#### 2. Praktis

Bagi Perusahaan, penelitian ini diharapkan bisa menjadi masukan perusahaan dalam memberikan kompensasi kepada karyawan.

## **1.5 Metodologi Penelitian**

### **1.5.1 Ruang Lingkup Penelitian**

Untuk menghindari pembahasan yang menyimpang dari topik yang dibahas, maka penulis membatasi ruang lingkup penelitian ini pada analisis pengaruh kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Fortuna Marina Sejahtera di jalan Mayor Jend. Satibi Darwis RT. 39 RW. 07 Kel. Keramasan Kec. Kertapati Palembang.

### **1.5.2 Jenis dan Sumber Data**

Dalam penulisan laporan akhir, penulis menggunakan dua macam data berdasarkan cara memperolehnya yaitu data primer dan data sekunder. Menurut Sugiyono (2020:223) jenis dan sumber data adalah:

a. Data Primer

Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer didapatkan langsung dari PT Fortuna Marina Sejahtera Palembang, dengan cara melakukan observasi, wawancara dan kuesioner.

b. Data Sekunder

Sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya orang lain atau lewat dokumen. Dalam penelitian ini, data sekunder didapatkan dari media perantara seperti buku-buku, literatur, majalah atau langsung dari website perusahaan.

### 1.5.3 Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data-data yang dibutuhkan, penulis menggunakan metode-metode pengumpulan data sebagai berikut:

**a. Riset Lapangan (*Field Research*)**

Metode yang dilakukan dengan cara mendatangi langsung objek penelitian yaitu PT Fortuna Marina Sejahtera. Menurut Sugiyono (2020:224-234) cara-cara yang dilakukan dalam metode ini, yaitu:

1. Observasi

Observasi merupakan metode pengumpulan data melalui pengamatan atau peninjauan secara cermat dan secara langsung di lokasi penelitian. Metode Observasi tidak selalu terbatas berkomunikasi pada orang, tetapi juga pada obyek-obyek alam yang lain. Observasi juga sebagai alat pembukti tentang keadaan yang sebenarnya dari informasi yang didapat selama proses penelitian. Dari proses pengamatan tersebut penulis dapat memperoleh informasi dan data yang akan bisa dibuat dalam laporan akhir.

## 2. Wawancara

Wawancara merupakan metode pengumpulan data dimana pewawancara (peneliti atau yang diberi tugas melakukan pengumpulan data) dalam mengumpulkan data mengajukan suatu pertanyaan kepada yang diwawancarai. Peneliti melakukan tanya jawab lisan secara langsung beberapa pihak untuk mendapatkan informasi yang relawan dan akurat.

## 3. Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner dapat berupa pertanyaan-pertanyaan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui internet.

### **b. Riset Kepustakaan (*Library Research*)**

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca, mempelajari serta mengutip kalimat dan pendapat para ahli dari buku-buku literatur, jurnal dan artikel yang dianggap penting bagi penulis dan berhubungan dengan judul yang diambil dalam pembuatan laporan akhir ini. Selain itu juga dapat digunakan sebagai landasan teori yang digunakan sebagai pedoman dan evaluasi dalam penelitian ini.

## **1.5.4 Populasi dan Sampel**

### **a. Populasi**

Menurut Sugiyono (2020:148), “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti yang dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan populasi dari 195

responden dari karyawan yang bekerja di PT Fortuna Marina Sejahtera.

#### b. Sampel

Menurut Sugiyono (2020:149) “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Jumlah ukuran sampel pada penelitian ini diambil dari populasi karyawan di PT Fortuna Marina Sejahtera. Teknik pengambilan sampel ini menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

n = Jumlah Sample

N = Jumlah Populasi

e = Tingkat kesalahan sampel (10%)

Dalam mendapatkan populasi (N), maka dilakukan perhitungan dengan menggunakan rata-rata. Adapun jumlah sample yang akan diperoleh dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT Fortuna Marina Sejahtera.

Berdasarkan rumus *Slovin* maka ukuran sample:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{195}{1 + 195 (0.1)^2}$$

$$n = \frac{195}{2.95}$$

$$n = 66,1 = 66$$

Jadi, peneliti menggunakan sampel sebanyak 66 responden.

### c. Skala Pengukuran

Menurut Sugiyono (2018:151) “Skala pengukuran merupakan kesepakatan untuk digunakan sebagai acuan untuk menemukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif”. Skala penelitian yang digunakan untuk pengukuran data dalam penulisan laporan ini adalah *Skala Likert* dimana pengukuran tersebut penulis gunakan dalam alat penelitian berupa kuesioner.

**Tabel 1.1**  
**Skala Pengukuran Likert**

No	Keterangan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (ST)	4
3	Ragu-Ragu (RG)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono, 2018

### 1.5.5 Teknik Uji Instrumen Penelitian

#### a. Uji Validitas

“Validitas merupakan indeks yang mengukur tingkat kekuatan suatu alat pengukur. Uji validitas dilakukan untuk melihat ketepatan instrumen pengukur dalam penelitian” (Sugiyono, 2020:207). Pengujian ini untuk mengetahui ketepatan instrumen penelitian agar dapat memberikan informasi yang akurat tentang variabel yang diukur. Peneliti menggunakan rumus korelasi yang dikemukakan oleh Person di kenal dengan rumus *produc moment* yaitu sebagai berikut:

$$r_{hitung} = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$



Keterangan:

$r$  = Koefisien korelasi product moment

$n$  = Jumlah responden

$x$  = Skor variabel (jawaban responden)

$y$  = Skor total dari variabel (jawaban responden)

### b. Uji Reliabilitas

“Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk” (Sugiyono, 2020:213). Uji reliabilitas dilakukan terhadap pertanyaan yang telah valid. Suatu instrumen dinyatakan reliabel apabila koefisien reliabilitas minimal 0,60. Dalam uji reliabilitas menggunakan rumus korelasi *Cronbarch Alpha* yaitu sebagai berikut:

$$r_{\text{hitung}} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ \frac{\sum \alpha b^2}{\alpha i^2} \right]$$

Keterangan:

$r$  = Reliabilitas instrument

$k$  = Banyaknya

$\sum \alpha b^2$  = Jumlah varians butir

$\alpha i^2$  = varians total

## 1.5.6 Analisis Data

### a. Metode Deskriptif

Analisis deskriptif adalah analisis yang didasarkan pada hasil jawaban yang diperoleh dari responden dengan menguraikan hal-hal yang berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan terhadap pemberian kompensasi. Metode analisis deskriptif bertujuan untuk menguraikan tentang sifat atau karakteristik dari suatu keadaan.

## b. Metode Kuantitatif

Menurut Sugiyono (2020:80) “Metode kuantitatif adalah teknik analisis data statistik dalam bentuk angka yang diperoleh dari hasil penelitian”. Untuk mengelolah data kuantitatif, peneliti menggunakan teknik analisis sebagai berikut:

### 1. Regresi Linear Sederhana

Menurut Sugiyono (2018:300) “Analisis regresi linear sederhana adalah suatu alat analisis yang digunakan untuk mengukur pengaruh antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y)”.

Analisis data regresi linear sederhana ini menggunakan bantuan program SPSS (*Statistical Program For Social Science*). Adapun rumus persamaan regresi linear sederhana yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

$$Y = a + b X$$

Dengan:

$$b = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{n\sum x^2 - (\sum x)^2}$$

$$a = \frac{\sum y}{n} - b \frac{\sum x}{n}$$

Keterangan:

Y = Variabel kepuasan kerja

X = Variabel kompensasi finansial

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

### 2. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2018:99) “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu

rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk pernyataan”. Kompensasi dikatakan efektif apabila kompensasi tersebut dapat menimbulkan kepuasan kerja karyawan. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan harus sesuai yang diharapkan sehingga dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji parsial (t) dan uji koefisien determinasi ( $R^2$ ).

**a. Uji t (parsial)**

Uji t bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan melihat  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu pada taraf signifikan 0,05 (5%). Rumus uji t yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

$$t = r \frac{n - 2}{1 - r^2}$$

Keterangan:

t = nilai  $t_{hitung}$

r = koefisien korelasi

n = banyaknya pasangan rank

Hipotesis:

Jika signifikan  $> 0,05$ , maka  $H_1$  diterima. Artinya kompensasi finansial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Jika signifikan  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak. Artinya kompensasi finansial tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Keputusan:

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_1$  diterima.

Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak.

### b. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. Rumus koefisien determinasi yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

$$D = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

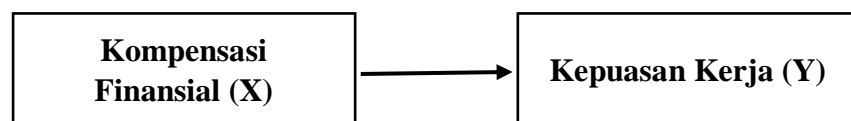
D = Determinasi

$R^2$  = Nilai korelasi

100% = Persentase kontribusi

### 1.5.7 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan pada rumusan masalah dan tinjauan pustaka yang telah diuraikan mengenai variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan, maka kerangka pemikiran yang diajukan dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1.3: Kerangka pemikiran

Keterangan:

Variabel bebas = Kompensasi Finansial (X)

Variabel terikat = Kepuasan Kerja (Y)