

# **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.

Perusahaan yang sukses tidak terlepas dari sumber daya manusia yang ada. Maka dari itu, sumber daya manusia yang akan bergabung di 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 didapat kan oleh karyawan tersebut.

Pemberian kompensasi merupakan salah satu cara untuk bisa meningkatkan serta mempertahankan kinerja karyawan. 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 upah, gaji, bonus dan komisi. Sedangkan kompensasi non finansial ialah kompensasi yang terdiri dari lingkungan kerja yang baik, rekan kerja yang baik, pujian, menghargai diri sendiri, dan juga pengakuan hasil kerja yang

dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan, produktivitas, dan juga kepuasan kerja karyawan (Rivai dalam Musafir 2013:52).

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 Ilahi dkk. 2017:32). 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 yang menyebabkan karyawan memiliki niat untuk pindah atau berhenti dari perusahaan. Kompensasi yang tidak sesuai akan membuat karyawan tidak memiliki 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.

PT Satria Saka Pratama ialah salah satu perusahaan di Indonesia yang terletak di kota Palembang, yang memiliki jumlah karyawan 30 orang dan bergerak dibidang penyedia jasa pengisian minyak (*all in*). Penyediaan jasa *all in* ialah penyediaan jasa yang tidak hanya dalam bidang pengisian melainkan penyedia jasa dalam bidang perawatan dan perbaikan tangki. Melihat dari kebutuhan Perusahaan yang membutuhkan karyawan dengan keterampilan khusus tersebut, maka perusahaan perlu untuk melihat faktor apa saja yang bisa menimbulkan kepuasan kerja termasuk dalam hal kompensasi non finansial.

Salah satu contoh kompensasi non finansial adalah seperti ketika menyelesaikan pekerjaan yang tentunya karyawan membutuhkan rekan kerja yang membantunya. Hubungan yang baik akan membuat karyawan lebih semangat dalam bekerja, dan tentunya kondisi lingkungan kerja yang nyaman juga akan membuat karyawan merasa tenang dalam bekerja.

Berdasarkan pengamatan serta pra wawancara dengan pimpinan, PT Satria Saka Pratama tidak terlalu memperhatikan hal-hal tersebut, dimana perusahaan hanya memberikan kompensasi finansial seperti gaji, bonus dan komisi, namun tidak dengan pemberian kompensasi non finansial seperti lingkungan kerja yang baik dan pengakuan hasil kerja. Hal ini tentunya secara tidak langsung, akan membuat karyawan merasa tidak puas terhadap pekerjaannya. Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis tertarik untuk membahas mengenai **“Pengaruh pemberian kompensasi non finansial terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Satria Saka Pratama”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang pemilihan judul yang telah diuraikan di atas, maka identifikasi permasalahan yang akan dibahas penulis ialah sebagai berikut:

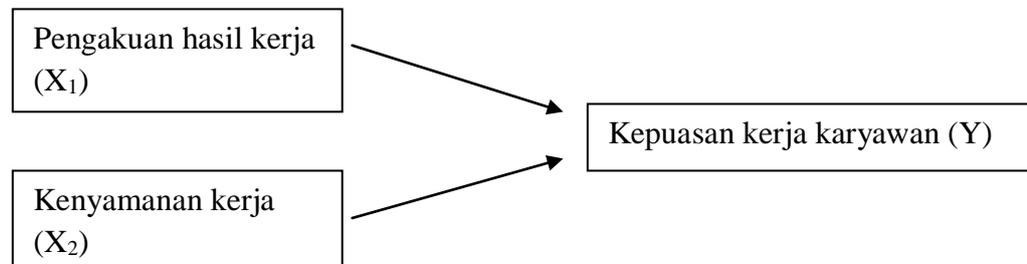
- a. Bagaimana pengaruh pengakuan hasil kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Satria Saka Pratama?
- b. Bagaimana pengaruh kenyamanan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Satria Saka Pratama?

## **1.3 Ruang Lingkup Pembahasan**

Penulis membatasi ruang lingkup pembahasan mengenai pengaruh pemberian kompensasi non finansial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Satria Saka Pratama agar pembahasan dapat lebih terarah dan tidak menyimpang dari perumusan masalah yang ada.

Dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel, yaitu variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen). Menurut Sugiyono (2008:39-40), Variabel independen yaitu “variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat)”. Variabel dependen sering disebut dengan variabel terikat yaitu variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel bebas atau independen (X), yang terdiri dari kompensasi Non finansial langsung meliputi pengakuan hasil kerja dan kenyamanan kerja

sedangkan variabel terikat atau dependen (Y) yaitu kepuasan kerja karyawan. Untuk mengetahui lebih jelas maka penulis menggambarkan kerangka konseptual penulisan sebagai berikut:



**Gambar 1.1 Kerangka Konseptual Penelitian**

Sumber: Peneliti, 2019

## **1.4 Tujuan dan Manfaat**

### **1.4.1 Tujuan**

1. Untuk mengetahui pengaruh pemberian pengakuan hasil kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Satria Saka Pratama.
2. Untuk mengetahui pengaruh kenyamanan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Satria Saka Pratama

### **1.4.2 Manfaat**

1. Teoritis
  - a. Bagi penulis, penelitian ini dapat menerapkan teori-teori yang didapat dan dipelajari selama mengikuti perkuliahan yang berhubungan dengan masalah yang dikemukakan, serta dapat menambah wawasan penulis 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

Dalam melakukan penelitian laporan akhir ini, penulis membutuhkan data-data pendukung yang lebih akurat, untuk mendapatkan data-data tersebut penulis menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut:

#### 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 pemberian kompensasi non finansial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Satria Saka Pratama di jalan Veteran No. 391,20 Ilir D. I Ilir Timur 1 Palembang 30126.

#### 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. Adapun penjelasan jenis data berdasarkan cara memperolehnya tersebut, yaitu:

##### a. Data Primer

Menurut Supranto (2012:20), Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung melalui objeknya. Data primer diperoleh dari perusahaan yaitu hasil penyebaran kuesioner dan wawancara langsung dengan pimpinan dan karyawan PT Satria Saka Pratama.

##### b. Data Sekunder

Menurut Supranto (2012:21), Data Sekunder adalah data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi berupa publikasi. Data sekunder yang diambil oleh penulis diperoleh dari PT Satria Saka Pratama seperti sejarah perusahaan, struktur

organisasi, data karyawan, daftar gaji dan segala bentuk yang berkaitan tentang kompensasi

### 1.5.3 Teknik Pengumpulan Data

Dalam proses pengumpulan data , penulis melakukan beberapa cara yaitu riset kepustakaan dan riset lapangan dengan teknik-teknik pengumpulan data sebagai berikut.

1. Riset kepustakaan (*Library Riset*)

Metode 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.

2. Riset lapangan (*Field Reserch*)

Pengumpulan data yang secara langsung ketempat yang menjadi objek penelitian. Pengumpulan data ini dengan cara mengadakan penelitian kelapangan secara langsung pasa PT Satria Saka Pratama. Penulis melakikan pengumpulan data secara langsung dengan teknik-teknik sebagai berikut:

a. Observasi (pengamatan)

Menurut Sutrisno Hadi dalam Sugiyono (2015:235), observsi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu peroses yang tersusun dari proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan.

b. Wawancara

Menurut Esterberg dalam Sugiyono (2015:384), wawancara adalah pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu.

c. Kuesioner

Menurut Cristensen dalam sugiyono (2015:230), kuesioner merupakan instrumen untuk pengumpulan data, dimana partisipan atau responden mengisi pertanyaan atau pernyataan yang diberikan oleh peneliti.

#### 1.5.4 Metode Analisis Data

a. Data kualitatif

Menurut Sugiyono (2015:134), Data Kualitatif adalah data yang berupa pendapat atau juga judgement sehingga tidak berupa angka, melainkan berupa kata atau kalimat. Dalam hal ini untuk mendapatkan data yang lebih akurat penulis melakukan wawancara dengan pimpinan PT Satria Saka Pratama.

b. Data Kuantitatif

Menurut Sugiyono (2015:135), Data Kuantitatif adalah teknik analisis data statistic dalam bentuk angka yang diperoleh dari hasil penelitian. Skala penelitian yang digunakan untuk pengukuran data dalam penulisan laporan in adalah *Skala Likert* dimana pengukuran tersebut penulis gunakan dalam alat penelitian yang berupa kuesioner.

Adapun betuk pengukuran skala *Likert* adalah sebagai berikut:

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

| No | Keterangan                | Skor |
|----|---------------------------|------|
| 1  | Sangat Setuju (SS)        | 5    |
| 2  | Setuju (S)                | 4    |
| 3  | Ragu-Ragu (RR)            | 3    |
| 4  | Tidak Setuju (TS)         | 2    |
| 5  | Sangat Tidak Setuju (STS) | 1    |

Sumber: yusi dan Idris(2009:79)

Adapun metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Analisis Korelasi

Analisis korelasi ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara variabel satu dengan variabel lainnya. Jadi dalam penelitian ini analisis korelasi dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan variabel pengakuan kerja ( $X_1$ ), Kenyamanan kerja ( $X_2$ ), terhadap kepuasan kerja karyawan ( $Y$ ).

b. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar tingkat hubungan antara variabel independen dan variabel dependen yang dinyatakan dalam bentuk persen.

c. Uji Validitas

Menurut Yusi dan Idris (2016:88), Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas yang tinggi. Sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah. Pada penelitian ini penulis menggunakan *teknik person product moment* dengan bantuan program SPSS versi 16. Dengan dasar pengambilan keputusan yakni:

- a) Jika  $r \text{ hitung} > r \text{ table}$ , maka butir atau pertanyaan tersebut valid.
- b) Jika  $r \text{ hitung} < r \text{ table}$ , maka butir atau pertanyaan tersebut tidak valid.

d. Uji Reliabilitas

Menurut Yusi dan Idris (2016:90), Suatu pengukur dikatakan reliabel apabila pengukur tersebut menghasilkan hasil-hasil yang konsisten. Reliabilitas mendukung validitas dan merupakan syarat perlu tetapi

tidak merupakan syarat kecukupan bagi validitas. Reliabilitas berkaitan dengan estimasi sejauh mana suatu pengukur bebas dari kesalahan acak atau tidak stabil. Pada penelitian ini penulis menggunakan metode *alpha cronbach*, dimana metode ini mengukur nilai reliabilitas instrumen yang skornya merupakan rentangan antara beberapa nilai, sehingga sesuai dengan skala pengukuran penelitian penulis yang menggunakan *skala likert*.

e. Regresi Linier Berganda

Data primer yang penulis dapatkan akan diolah dan dianalisis menggunakan rumus statistik regresi berganda. Rumus regresi berganda menurut (Yusi dan Idris, 2016:139).

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kepuasan Kerja Karyawan

a = konstanta

$b_1b_2$  = koefisien regresi untuk setiap dimensi

$X_1$  = Pengakuan Hasil Kerja

$X_2$  = Kenyamanan Kerja

e = error

### 1.5.5 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2008:90), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakter tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan

populasi dari 30 responden dari karyawan yang bekerja di PT Satria Saka Pratama.

## 2. Sampel

Menurut Sugiyono (2008:91), sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar mewakili (representatif). Dalam penelitian ini penulis menggunakan sampel jenuh. Sampel jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua populasi digunakan sebagai sampel. Teknik ini digunakan karena jumlah populasi relatif kecil atau sedikit. Sehingga penulis menggunakan seluruh populasi sebagai sampel dari 30 orang karyawan di PT Satria Saka Pratama.