

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan untuk mewujudkan sasaran selalu berjuang mencari cara untuk mencapai hasil yang terbaik. Perusahaan perlu memperhatikan dari segi sumber daya manusia untuk mewujudkan sasaran yang diinginkan karena sebuah perusahaan tidak lepas dari efektivitas sumber daya manusianya. Dalam mencapai sasaran tentunya perusahaan diharapkan memberikan atensi yang cukup pada sumber daya manusianya, yang dimaksud dalam hal ini adalah karyawan. Hal terpenting yang butuh diperhatikan untuk mencapai sasaran adalah sumber daya manusia.

Sebuah perusahaan apabila setiap individu tidak dapat untuk menjalankan segala hal yang sudah ada pada perusahaan maka tujuan perusahaan tersebut tidak dapat dicapai. Untuk mencapai sebuah keberhasilan, perusahaan perlu memperhatikan kepuasan karyawannya, Perasaan baik senang dan tidak senang dapat dilihat dari kepuasan kerja yang diterima karyawan terhadap pekerjaannya. Ketika karyawan merasa tidak puas hal tersebut dapat mempengaruhi berbagai pihak. Perusahaan tentunya harus memedulikan perasaan karyawan dengan pekerjaan yang telah mereka lakukan. Karyawan merasa gembira ketika berhasil terhadap pekerjaan yang telah dilakukan, serta dari situasi kerja yang memenuhi persyaratan dan harapan seseorang.

Menurut Mardiono dan Supriatin (2014) dalam (Putri & Kustini, 2021) Salah satu aspek kunci sumber daya manusia di sebuah perusahaan adalah terciptanya kepuasan kerja diantara karyawan. Kepuasan pada hakikatnya adalah sesuatu yang bersifat pribadi, setiap orang mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda bergantung pada kebutuhannya, semakin tinggi kepuasan, semakin jelas pula sistem nilai yang berlaku bagi mereka. Semakin tinggi penilaian keinginan seseorang terhadap suatu aktivitas. Semakin puas mereka terhadap aktivitas tersebut. Jadi,kepuasan adalah evaluasi perasaan bahagia, sedih, puas atau tidak puas seseorang.

Menurut (Lestari et al., 2020) Karyawan merasa dihargai dan menjadi bagian penting dari sebuah perusahaan ketika atasan dalam perusahaan meminta masukan dari bawahannya. Hal tersebut tentunya menimbulkan kepuasan tersendiri bagi karyawan karena merasa dianggap bagian dari perusahaan.

Kompensasi merupakan salah satu penyebab menurunnya kepuasan, perbedaan sistem penilaian diterapkan tiap individu untuk mengukur tingkat kepuasan yang mereka inginkan. Kepuasan karyawan dan kinerja karyawan akan terpenuhi serta meningkat apabila keinginan yang diinginkan dirasa sesuai dengan harapan, apabila keinginan yang diinginkan dirasa sesuai maka karyawan juga akan memberikan yang terbaik (Hasby, 2022). Karyawan cenderung tidak bekerja secara optimal dan mencari pekerjaan baru ketika kompensasi yang diperoleh tidak sesuai dengan yang diinginkan. Karyawan merasa puas apabila mendapatkan kompensasi sesuai

harapan yang diinginkan. (Khalbina Fitrah et al., 2022)

Kepuasan kerja merupakan perilaku karyawan yang berkaitan dengan kondisi lingkungan kerja. Kondisi lingkungan kerja yang harmonis dan menggembirakan dapat muncul ketika pekerjaan dirasa sesuai dengan prinsip. Oleh karena itu, karyawan yang mendapat kepuasan akan nyaman dengan kondisi lingkungan kerjanya begitupun sebaliknya (S. Lestari et al., 2021).

Motivasi kerja termasuk tidak kalah penting dalam mempengaruhi kepuasan. Menurut Afandi (2018:74) dalam (Pasaribu et al., 2023) menyatakan bahwa “Perasaan dan tingkah laku merupakan sikap yang positif dari kepuasan kerja terhadap pekerjaannya sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan melalui penilaian salah satu pekerjaan”.

Menurut (Kartini et al., 2024) Motivasi dalam perusahaan memiliki peran yang penting dan memberikan pengaruh untuk mencapai sasaran yang diinginkan. Ketika karyawan memiliki motivasi yang tinggi maka perusahaan dapat mencapai sesuai sasaran yang dituju.

Menurut (Rulianti & Nurpribadi, 2023) Karyawan akan berusaha bekerja dengan keras untuk mencapai hasil terbaiknya ketika memiliki dorongan motivasi yang besar. Begitu dengan sebaliknya karyawan yang memiliki motivasi yang rendah akan cenderung tidak puas dengan yang telah dikerjakan. Motivasi kerja dan kepuasan memiliki korelasi. Ketika motivasi karyawan tinggi tentunya dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan ketika kepuasan kerja yang dirasakan

karyawan dirasakan cukup tentunya akan meningkatkan motivasi kerja.

PT Toraya Cipta Gemilang berdiri pada tahun 2000. PT Toraya Cipta Gemilang merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang wooden furniture industri. PT Toraya Furniture mengolah bahan baku kayu diolah menjadi barang mebel jadi yang memiliki nilai tambah dan manfaat lebih besar.

Penurunan kepuasan kerja dilihat dari tingkat ketidakhadiran karyawan setiap tahunnya. Tingkat kepuasan kerja pegawai produksi di PT Toraya Cipta Gemilang masih dapat dikatakan kurang.

Tabel 1. 1 Absensi Karyawan Produksi

Absensi Karyawan Produksi PT Toraya Cipta Gemilang Tahun 2022 hingga 2023.

| Tahun | Jumlah Karyawan | Hari Efektif | Absensi (Hari) | | | | | Terlambat | % |
|-------|-----------------|--------------|------------------|------|-------|-------|------|-----------|------|
| | | | Sakit | Izin | Alpha | Total | % | | |
| 2022 | 102 | 22059 | 313 | 414 | 2 | 729 | 3,3% | 276 | 1,3% |
| 2023 | 87 | 24139 | 416 | 618 | - | 1034 | 4,3% | 449 | 1,9% |

Sumber: PT Toraya Cipta Gemilang Kabupaten Mojokerto (Data Diolah)

Menurut Muchinsky (Soedjono, 2005:26) dalam (Sari et al., 2020) “ penyebab menurunnya kepuasan kerja ialah absensi, perputaran karyawan, bonus dan prestasi kerja”. Mendukung pernyataan tersebut, As’ad (2001 ; 103) dalam (Jayasinga et al., 2020) memaparkan bahwa variabel yang dapat dijadikan penyebab turunnya tingkat kepuasan kerja adalah kenaikan pada absensi (*absenteeism*), tingginya keluar masuknya karyawan (*turnover*), menurunnya kualitas kerja karyawan (*job*

performance).

Berdasarkan tabel 1.1 di atas dapat terlihat bahwa jumlah karyawan yang tidak hadir pada saat jam kerja, jumlah total absensi ketidakhadiran pada tahun 2022 sebesar 3,3 % kemudian jumlah ketidakhadiran pada tahun 2023 sebesar 4,3 % yang dimana menunjukkan total absensi pada karyawan produksi PT Toraya mengalami peningkatan setiap tahunnya. Pada tabel 1.1 juga dapat diketahui dapat terlihat bahwa frekuensi keterlambatan kerja yang dilakukan oleh karyawan cukup tinggi dan meningkat setiap tahunnya pada tahun 2022 jumlah keterlambatan mencapai sebesar 1,3 % dan pada tahun 2023 mengalami peningkatan sebesar 1,9 %. Pada perusahaan digunakan absensi untuk mengkondisikan kehadiran karyawan. Hasil memperlihatkan bahwa kinerja yang dilakukan masih kurang dari keinginan perusahaan, karena dengan beberapa karyawan yang izin tanpa keterangan yang jelas menunjukkan ketidakpuasan yang dirasakan karyawan dalam bekerja. Mudiarta dalam Mahrizal (2019) pada penelitian (Mahayanti et al., 2022) menunjukkan bahwa tingkat ketidakhadiran maksimum adalah 3%, jika tingkat ketidakhadiran perusahaan melampaui 3 % diklasifikasikan sebagai tinggi. Ini berarti bahwa tingkat absensi karyawan tergolong tinggi karena tingkat absensi yang wajar berada di bawah 3%, di atas 3 sampai 10 persen dianggap tinggi.

Penurunan tingkat kepuasan kerja karyawan di PT. Toraya Cipta Gemilang juga berdampak pada masalah lain, yaitu peningkatan turnover karyawan setiap tahun selama dua tahun terakhir. Data pada tabel berikut menunjukkan fenomena ini.

Tabel 1. 2 Data Turnover Karyawan Tahun 2022-2023 PT. Toraya Cipta Gemilang

| Tahun | Jumlah Karyawan | Masuk | Keluar | Total Karyawan Akhir | Turnover (%) |
|-------|-----------------|-------|--------|----------------------|--------------|
| 2022 | 102 | 3 | 11 | 94 | 11% |
| 2023 | 94 | 5 | 12 | 87 | 13 % |

Sumber: PT Toraya Cipta Gemilang Kabupaten Mojokerto (Data Diolah)

Berdasarkan data diatas diketahui bahwa diketahui bahwa tahun 2022-2023 terlihat bahwa jumlah karyawan keluar pada tahun 2022 sebanyak 11 karyawan keluar dengan persentase 11% dan pada tahun 2023 mengalami peningkatan sebanyak 12 karyawan keluar dengan presentase 13%. Banyaknya karyawan yang keluar tanpa adanya alasan yang jelas menunjukkan kepuasan kerja yang rendah pada PT. Toraya Cipta Gemilang. Menurut Yuda dan Ardana (2017) pada penelitian (Tampubolon & Sagala, 2020) menyatakan turnover jika angkanya berada di antara 5 % dan per tahun 10 % dianggap normal, jika melebihi 10 % dianggap tinggi.

Menurut (Tanjung & Turangan, 2022) Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja terhadap pekerjaan adalah kompensasi. Kompensasi pada karyawan produksi PT. Toraya Cipta Gemilang dapat dikatakan masih relatif rendah karena kurangnya rasa puas yang dirasakan karyawan pada upah yang diberikan, upah yang diberikan pada karyawan terbilang masih rendah dan jarang mengalami kenaikan. Hal ini didukung oleh survei awal yang dilakukan oleh peneliti, berdasarkan pra survei peneliti lakukan terhadap 10 responden mengenai upah yang diberikan perusahaan PT.

Toraya Cipta Gemilang kepada karyawan produksi.

Tabel 1. 3 Hasil Kuesioner Pra-Survey Mengenai Upah Yang Diterima Karyawan Produksi

| No | Nama | Bagian | Lama Bekerja | Upah / (Hari) |
|-----|-------------------|----------------|-----------------|-------------------------|
| 1. | Mulyono | Proses | 26 Tahun | Rp. 115.000 - 125.000,- |
| 2. | Nuryanah | Operator | 9 Tahun | Rp. 95.000 - 105.000,- |
| 3. | Ani Setiawati | Sealer | 8 Tahun | Rp. 95.000 - 105.000,- |
| 4. | Fiqi Jayanto | Pembahanan | 7 Tahun | Rp. 95.000 - 105.000,- |
| 5. | Ilmiati Rochmatul | Coloring | 6 Tahun | Rp.75.000 - 85.000,- |
| 6. | Ismawati Lajubah | Proses | 5 Tahun | Rp.75.000 - 85.000,- |
| 7. | Veranda Mairita | Packing | 5 Tahun | Rp.75.000 - 85.000,- |
| 8. | Eka Nanda S | FNS UV | 4 Tahun | Rp.75.000 - 85.000,- |
| 9. | Ainun nadhiro | Sanding | 1 Tahun 3 bulan | Rp. 65.000,- |
| 10. | Sania ferginianti | Admin Produksi | 8 Bulan | Rp. 65.000,- |

Sumber: PT Toraya Cipta Gemilang Kabupaten Mojokerto

Berdasarkan data tabel diatas diketahui bahwa upah yang diterima karyawan produksi PT. Toraya Cipta Gemilang paling kecil sebesar Rp. 65.000,- dan upah tertinggi yang diterima adalah sebesar Rp. 115.000 – 125.000,-. Pemberian upah diberikan kepada karyawan produksi setiap 2 minggu. Apabila dibandingkan dengan karyawan produksi pada perusahaan Tjiwi Kimia upah per hari paling kecil sebesar Rp. 80.000,- dan upah tertinggi yang diterima bisa mencapai Rp. 180.000,-.

Kepuasan kerja ialah bentuk sikap pekerja atas pekerjaan yang dilakukan, muncul atas dasar pandangan terhadap kondisi kerja, Pandangan terhadap kondisi kerja tersebut dilakukan untuk meraih sesuai standar yang ditentukan.

Menurut (Tirtowaluyo & Turangan, 2022a) Faktor lain yang tidak kalah penting

memengaruhi berkurangnya kepuasan kerja adalah motivasi kerja. Motivasi merupakan komponen penting bagi setiap orang untuk mencapai tujuan atau ambisinya ditempat kerja. Individu terinspirasi dan termotivasi untuk bekerja lebih baik melalui motivasi ini. Terlihat dari hasil observasi, wawancara dan penilaian atasan di PT. Toraya Cipta Gemilang, dapat disimpulkan bahwa adanya indikasi menurunnya rendahnya motivasi kerja disebabkan oleh kurangnya motivasi dan dukungan antar sesama karyawan. Banyak dari mereka cenderung bersikap acuh tak acuh, dan setelah menyelesaikan tugas, mereka lebih memilih untuk bersantai daripada membantu rekan kerja yang belum selesai. Selain itu, karyawan produksi di PT. Toraya Cipta Gemilang kurang menunjukkan inisiatif dalam memperbaiki kesalahan pekerjaan. Terlihat dari wawancara juga menunjukkan bahwa tingkat pelaksanaan tugas dan tanggung jawab oleh karyawan masih rendah.

Tabel 1. 4 Notulensi Laporan Keluhan Karyawan Kepada Kepala PPC

| NO | Nama | Bagian | Keluhan |
|----|-------------------|------------|---|
| 1. | Mulyono | Proses | Beberapa karyawan kurang melakukan inisiatif untuk memperbaiki pekerjaan yang salah dan menunda menunda pekerjaan. |
| 2. | Fiqi Jayanto | Pembahasan | Ketika terdapat kesalahan dalam pengerjaan sering karyawan cenderung menutup nutupi yang mengakibatkan kerugian. |
| 3. | Ilmiati Rochmatul | Coloring | Terdapat beberapa karyawan kurang inisiatif dalam bertanya sebelum melakukan pekerjaannya sehingga terdapat kesalahan dalam pengerjaan. |
| 4. | Ani Setiawati | Sealer | terlalu santai dalam melaksanakan pekerjaannya yang mengakibatkan keterlambatan dari waktu yang ditentukan. |
| 5. | Imawati | Packing | Sering bentrok antar karyawan karena perbedaan pendapat. |

Sumber: PT Toraya Cipta Gemilang Kabupaten Mojokerto

Berdasarkan fenomena yang telah dipaparkan diatas, maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih mendalam tentang **“Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Produksi PT. Toraya Cipta Gemilang Mojokerto”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan maka rumusan masalahnya yaitu:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Toraya Cipta Gemilang
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja PT Toraya Cipta Gemilang

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijelaskan maka tujuan dari pelaksanaan penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerjapada karyawan PT Toraya Cipta Gemilang.
2. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT Toraya Cipta Gemilang.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat mengasah ketajaman berpikir bagi peneliti dan membantu peneliti menjadi lebih peduli akan isu-isu yang terjadi sehingga kedepannya membantu peneliti menyaring informasi manayang memiliki kualitas tinggi maupun sebaliknya.

2. Bagi Akademis

Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa bermanfaat dan dapat menjadi acuan atau referensi sebagai bahan pembandingan untuk menemukan fenomena fenomena yang akan diteliti dan terjadi pada sebuah perusahaan.

3. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan berguna untuk mengetahui permasalahan yang ada di dalam perusahaan khususnya kepuasan kerja agar dapat dipergunakan sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil

keputusanatau memperbaiki hal-hal yang dapat menimbulkan menurunnya
kepuasan kerja bagi PT Toraya Cipta Gemilang.