

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1. Sejarah Perkembangan Perusahaan

PT. Soljer Abadi didirikan pada tanggal 1 September 2010. PT. Soljer Abadi terletak pada Jalan Rancaekek-Majalaya Nomor 289 Solokan Jeruk, Majalaya, Kabupaten Bandung, Jawa Barat, Indonesia. PT. Soljer Abadi merupakan bagian dari Nirwana Group yang telah memiliki reputasi baik sebagai perusahaan tekstil terintegrasi. PT. Soljer Abadi sudah memiliki standar sistem manajemen mutu yang di akui secara internasional yaitu *ISO 9001:2008* (PT. Soljer Abadi, 2017).



Gambar 1.1
Logo Perusahaan

Sumber: Data Internal Perusahaan

1.1.2. Jenis Usaha dan Jenis Produk Perusahaan

PT. Soljer Abadi bergerak dibidang tekstil dengan produk utama berupa kain rajut (*knitting*). Produk-produk unggulan yang dihasilkan oleh PT. Soljer Abadi diantaranya adalah *Single Jersey, Pique & Lacoste, Terry, Special, Double Knit*, dan *Rib*. PT. Soljer Abadi bekerja sama dengan beberapa *brand* internasional sehingga produk yang dihasilkan seringkali di pasarkan hingga ke pasar mancanegara. PT. Soljer Abadi juga turut bekerja sama dengan beberapa perusahaan lokal yang memiliki produk sandang yang berbahan dasar kain rajut.

1.1.3. Visi Perusahaan

Menjadi perusahaan penyedia produk *knitting* terbaik di dunia

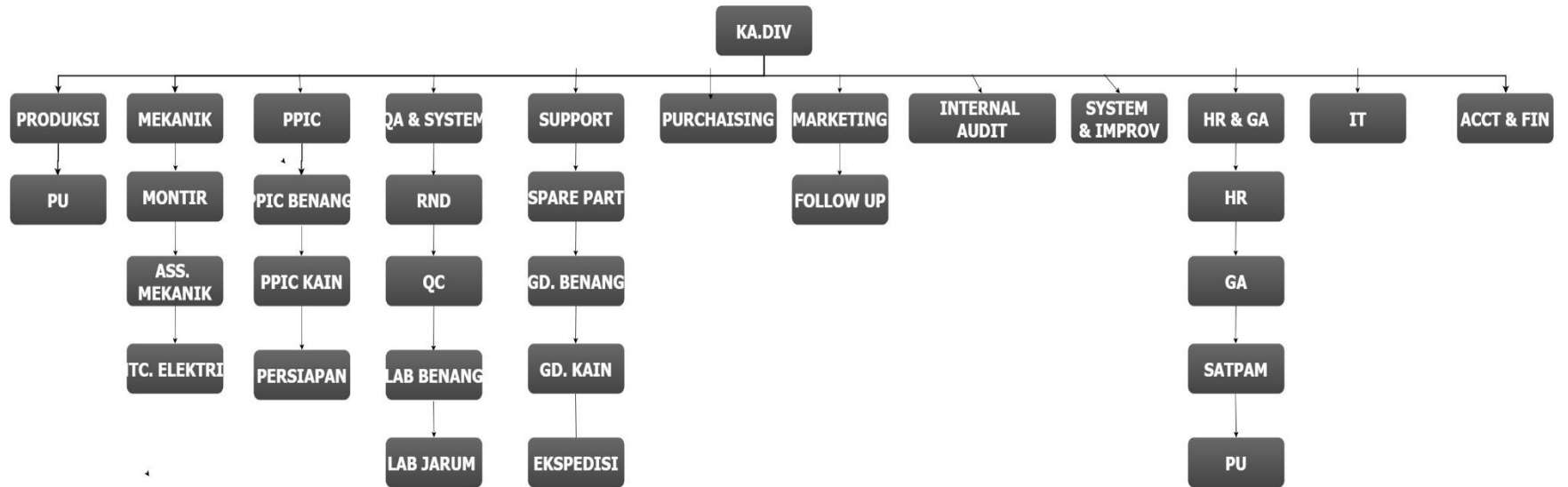
1.1.4. Nilai-Nilai Budaya Perusahaan

PT. Soljer Abadi memiliki beberapa nilai-nilai budaya perusahaan yang harus diterapkan oleh seluruh elemen yang terdapat pada PT. Soljer Abadi (kifle, 2017) diantaranya adalah:

- a) Kasih
- b) Kesetiaan
- c) Kesalehan
- d) Murah hati
- e) Menerima/memberi kritik yang membangun
- f) Belajar tanpa henti
- g) Cepat, tepat, dan akurat

1.1.5. Struktur Perusahaan

Struktur perusahaan PT. Soljer Abadi (PT. Soljer Abadi,2017) adalah sebagai berikut:



Gambar 1.2

Struktur Perusahaan

Sumber: Data Internal Perusahaan

1.2. Latar Belakang

Persaingan usaha saat ini sangat ketat. Bisnis-bisnis yang tidak bisa bersaing lambat laun akan mulai tersingkir. Organisasi yang tidak dapat bertahan dari persaingan yang terjadi merupakan organisasi yang belum mampu mengatur kompetensi yang dibutuhkan organisasinya untuk mengikuti arus persaingan usaha yang semakin ketat. Pada umumnya, organisasi yang bertahan hanyalah organisasi yang mampu untuk mengatur komponen-komponen yang dimiliki organisasi tersebut dengan baik.

Sebuah organisasi memiliki komponen-komponen penting yang harus diperhatikan agar tujuan organisasi dapat berjalan sesuai dengan yang diinginkan. Komponen-komponen tersebut yang akan bersinergi pula untuk membantu organisasi menghadapi tantangan dalam persaingan usaha. Menurut Suwatno dan Priansa (2011:16) “Manajemen terdiri dari enam unsur (6M) yaitu: *Men, Money, Methode, Material, Machine, dan Market.*”

Sumberdaya manusia merupakan salah satu faktor penting yang terdapat pada perusahaan. Tanpa adanya sumberdaya manusia, organisasi tidak dapat bekerja sesuai dengan yang diharapkan. Sumberdaya manusia dianggap sangat penting oleh perusahaan karena memiliki fungsi-fungsi tertentu yang tidak bisa digantikan oleh teknologi dan mesin. Hal tersebut didukung pula oleh pernyataan Ayoola (2017) dalam artikelnya yang mengatakan bahwa karyawan merupakan asset yang penting dalam bisnis.

Ketika sumberdaya manusia tersebut merasa nyaman bekerja di perusahaan yang mereka tempati, maka pekerjaan yang mereka lakukan akan maksimal dan mereka akan merasa semangat untuk bekerja. Semangat kerja akan menimbulkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja sendiri menurut Badriyah (2015:229) “adalah sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja.” Jika seorang karyawan puas terhadap pekerjaan yang ditekuninya, maka karyawan tersebut akan melakukan pekerjaannya dengan baik.

Kepuasan kerja karyawan terhadap pekerjaannya akan menjadi keuntungan bagi perusahaan. Perusahaan akan mendapatkan hasil dari kinerja yang baik sehingga target serta tujuan perusahaan dapat tercapai. Betapapun sempurnanya rencana-rencana organisasi dan pengawasan serta penelitiaannya, bila mereka tidak dapat menjalankan tugasnya dengan minat dan gembira

maka suatu perusahaan tidak akan mencapai hasil sebanyak yang sebenarnya dapat dicapai Bangun (2012:327).

Kepuasan kerja timbul karena adanya beberapa faktor pendukung. Faktor-faktor yang mendukung kepuasan kerja menurut Edison dkk (2016:214-215) diantaranya adalah kepemimpinan, kompetensi atas pekerjaan yang dihadapi, kebijakan manajemen, kompensasi, penghargaan, suasana lingkungan. Faktor-faktor lain yang mendukung kepuasan kerja menurut Umam (2010:194-197) diantaranya adalah gaji/imbalance yang dirasakan adil, kondisi kerja yang menunjang, dan hubungan kerja (rekan kerja dan atasan).

Faktor-faktor lain tentang kepuasan kerja menurut Darmawan (2013:59-60) adalah faktor gaji, aplikasi pekerjaan, rekan kerja, pimpinan, promosi, lingkungan kerja, dan produk organisasi. Faktor-faktor yang mendukung kepuasan kerja menurut Hasibuan (2012:203) adalah “balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian, berat ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan pekerjaan, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pimpinan dalam kepemimpinannya, sifat pekerjaan monoton atau tidak.” Zilca (2017) juga menyebutkan faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan kerja diantaranya keuntungan, gaji, hubungan dengan rekan kerja dan masa kerja yang panjang. Karyawan akan merasa lebih puas pula ketika mereka memiliki kehidupan yang baik diluar pekerjaan dan kemampuan untuk membayar/membeli sesuatu yang mereka butuhkan. Menurut Salah satu faktor dari kepuasan kerja yang telah dijabarkan oleh para ahli sebelumnya adalah balas jasa atau kompensasi. Kompensasi diberikan oleh perusahaan sebagai apresiasi perusahaan kepada karyawannya.

Kompensasi seperti yang dijelaskan oleh Fajar dan Heru (2016:152) memiliki pengertian yaitu “kompensasi adalah seluruh *extrinsic rewards* yang diterima oleh karyawan bentuk upah atau gaji, insentif atau bonus, dan beberapa tunjangan(*benefit*).” Kompensasi sendiri selain sebagai *reward* juga merupakan hak dari para karyawan setelah melakukan tugasnya di perusahaan. Karyawan akan lebih termotivasi dan mencapai kepuasan dalam bekerja jika perusahaan mengapresiasi pekerjaan yang mereka lakukan. Suwatno dan Priansa (2011:234) juga mengatakan bahwa salah satu cara untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan adalah dengan pemberian insentif. Selain itu pula, kenaikan kompensasi akan memicu produktivitas karyawan terutama pada perusahaan yang memberikan kompensasi yang rendah untuk karyawannya Chu (2017).

Besaran Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan tersebut. Seperti yang dijelaskan oleh Hasibuan (2012:117) jika

kompensasi yang diberikan oleh perusahaan semakin tinggi, berarti jabatan serta status orang tersebut juga tinggi. Pemenuhan akan kebutuhan karyawan tersebut akan semakin baik pula. Dengan demikian pula, jika kebutuhan karyawan tersebut sudah terpenuhi maka kepuasan kerja karyawan tersebut akan semakin baik pula.

Karyawan akan puas dengan kompensasi yang diterimanya ketika kompensasi yang diberikan tersebut sesuai dengan harapan karyawan. Kompensasi yang diberikan perusahaan terhadap karyawan harus berdasarkan prinsip adil dan wajar seperti yang dikatakan Hasibuan (2012:120). Perusahaan harus merumuskan serta mempertimbangkan perencanaan kompensasi untuk karyawannya secara matang.

Seperti yang dipaparkan oleh Fajar dan Heru (2016:152), salah satu dari bentuk dari kompensasi adalah insentif. Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Orgobonnaya dkk (2017) di Inggris, menyatakan terdapat pengaruh pembayaran insentif berdasarkan keuntungan yang didapatkan perusahaan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa karyawan yang mendapatkan insentif berdasarkan tingkat keuntungan yang diperoleh dari level rendah hingga menengah, memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah. Sedangkan karyawan yang mendapatkan insentif berdasarkan tingkat keuntungan yang diperoleh dari level menengah keatas akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Penelitian ini mengambil sampel para manajer senior dari berbagai sektor pekerjaan.

Para karyawan biasanya juga melakukan perbandingan gaji yang mereka dapatkan dengan sesama rekan kerjanya. Kifle (2013) melakukan penelitian tentang hal tersebut pada karyawan wanita di Australia yang bekerja pada beberapa sektor pekerjaan. Berdasarkan penelitian tersebut dapat disimpulkan tidak ada pengaruh yang signifikan antara perbandingan gaji yang karyawan dapatkan dengan kepuasan kerja karyawan itu sendiri. Besar kecilnya dampak yang ditimbulkan dari perbandingan gaji antar karyawan tergantung dari bagaimana referensi penetapan gaji sendiri dibangun.

PT. Soljer Abadi merupakan salah satu perusahaan tekstil terbesar di Kota Majalaya. Terdapat 12 Divisi dengan total 473 karyawan pada PT. Soljer Abadi. Divisi produksi merupakan divisi yang mengelola serta memproduksi setiap produk yang hendak dipasarkan oleh PT. Soljer Abadi baik dalam negeri maupun ke mancanegara. Bagian pada divisi produksi yang langsung bertugas dalam mengoperasikan mesin-mesin produksi adalah karyawan pada level operator. Karyawan pada level operator divisi produksi sendiri berjumlah 136 orang. Karyawan pada level

operator merupakan karyawan yang memegang peranan penting pada divisi produksi dikarenakan karyawan pada level operator merupakan karyawan yang terlibat langsung dalam kegiatan produksi.

Karyawan pada level operator sendiri menerima kompensasi sebagai bentuk balas jasa yang diberikan perusahaan atas pekerjaan yang telah dilakukan. Kompensasi yang diterima karyawan pada PT. Soljer Abadi diantaranya adalah gaji, upah, insentif, tunjangan hari raya, tunjangan kesehatan dan tunjangan tenaga kerja dimana perusahaan bekerja sama dengan BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial), serta fasilitas perusahaan seperti transportasi angkutan karyawan, tempat beribadah karyawan, serta kegiatan olahraga. Penentuan gaji dan upah pada PT. Soljer Abadi sudah mengikuti aturan dari Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia nomor 1 Tahun 2017 tentang Struktur dan Skala Upah. Besaran gaji pokok yang diterapkan adalah sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten Bandung sebesar Rp. 2.463.461,91 yang disahkan dalam Surat Keputusan Gubernur dengan nomor 561/Kep.1191-Bangsos/2016 tentang Upah Minimum Kabupaten / Kota di Jawa Barat Tahun 2017.

Dengan reputasi yang baik tersebut, karyawan pada PT. Soljer Abadi merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan tersebut. Namun, dengan reputasi yang baik, perusahaan belum mempunyai data yang akurat mengenai tingkat kepuasan kerja karyawannya. Menurut Kepala *Human Resource Development*, bahwa sistem kompensasi pada perusahaan pun dirasa baik karena mengikuti aturan/regulasi yang ditentukan pemerintah. Walaupun sistem kompensasi sudah dirasa baik, masih banyak karyawan yang merasa kurang puas dengan sistem kompensasi yang dijalankan oleh perusahaan.

Untuk mendapatkan data mengenai kepuasan kerja tersebut, peneliti melakukan survei untuk mendapatkan data mengenai kepuasan kerja pada PT. Soljer Abadi. Peneliti membagikan kuesioner secara acak kepada 30 pegawai pada PT. Soljer Abadi secara acak. Berikut peneliti menampilkan hasil dari kuesioner tersebut.

Tabel 1.1 Hasil Kuesioner *Pre-eliminatory Test* Kepuasan Kerja pada PT Soljer Abadi

No	Pernyataan	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Ragu-Ragu Cenderung Tidak Setuju	Ragu-Ragu Cenderung Setuju	Setuju	Sangat Setuju
1	Saya mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan saya	13.33%	70%	10%	6.67%	0%	0%

2	Atasan saya sering memberi apresiasi atas pekerjaan yang saya kerjakan	10%	40%	30%	13.33%	6.67%	0%
---	--	-----	-----	-----	--------	-------	----

3	Saya sudah pernah mendapatkan promosi	10%	10%	56.67%	6.67%	10%	13.33%
4	Atasan saya sering memberikan motivasi kepada saya agar dapat bekerja dengan baik	20%	66.67%	6.67%	3.33%	3.33%	0%
5	Saya mendapatkan gaji sesuai dengan ketentuan pemerintah yang berlaku	10%	50%	30%	10%	0%	0%
6	Perusahaan akan memberikan saya bonus jika produktivitas saya tinggi	20%	46.67%	13.33%	6.67%	13.33%	0%
7	Rekan kerja saya dapat bekerja sama dengan baik	23.33%	73.33%	3.33%	0%	0%	0%
8	Lingkungan kerja saya aman dan nyaman	13.33%	60%	16.67%	6.67%	0%	3.33%
9	secara keseluruhan saya merasa puas dengan pekerjaan yang saya lakukan di PT. Soljer Abadi	3.33%	63.33%	26.67%	3.33%	3.33%	0%

Sumber: Hasil olah data penulis (2017)

Berdasarkan hasil pengumpulan data serta informasi diatas kebanyakan karyawan PT. Soljer Abadi merasa setuju dengan pernyataan-pernyataan yang diberikan. Melalui data yang telah disajikan, peneliti menyimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan pada PT. Soljer Abadi tinggi karena rata-rata karyawan menjawab setuju dengan pernyataan-pernyataan yang diberikan. Pernyataan tersebut pun diperkuat dengan total responden yang menjawab setuju dengan pernyataan “Secara keseluruhan saya merasa puas dengan pekerjaan yang saya lakukan di PT. Soljer Abadi” sebesar 19 orang dari total 30 responden.

Walaupun dengan demikian, terdapat pernyataan dari Kepala *Human Resource Departemen* pada PT. Soljer Abadi yang menyatakan bahwa masih terdapat karyawan yang masih merasa kurang puas dengan kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Sebenarnya sistem pemberian kompensasi pada PT. Soljer Abadi sudah mengikuti sistem pemberian kompensasi yang ditetapkan pemerintah, tetapi karyawan masih merasa tidak puas karena dirasa kompensasi yang diterima belum sesuai dengan tingkat produktivitas yang telah dilakukan karyawan. Terdapat responden yang menjawab ragu-ragu cenderung tidak setuju terhadap pernyataan yang mengatakan “Saya mendapatkan gaji sesuai dengan ketentuan pemerintah yang berlaku” sebanyak 3 orang karyawan. Sedangkan item lain mengenai kompensasi yang membahas mengenai bonus yang diberikan perusahaan terdapat 4 orang karyawan yang tidak setuju atas pernyataan “Perusahaan akan memberikan saya bonus jika produktivitas saya tinggi”.

Penelitian terdahulu yang dilakukan di Indonesia tepatnya di Kota Manado oleh Potale dan Uhing (2015) menunjukkan adanya pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja walaupun secara parsial karena penelitian ini tidak hanya mengukur kompensasi terhadap kepuasan kerja namun terdapat variabel lain yang diteliti yaitu stress kerja. Penelitian ini menggunakan karyawan PT Bank Sulut cabang Utama sebagai sampel penelitiannya. Dari hasil penelitian ini terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kepuasan kerja. Penelitian terdahulu juga dilakukan di India oleh Sharma dan Bajpai (2011). Penelitian tersebut mengambil responden dari karyawan yang bekerja pada *private sector*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan gaji yang diterima dengan kepuasan kerja pada pekerjaan yang bergerak dalam sektor privat dan publik. Penelitian yang dilakukan oleh Malik dkk (2012) di Pakistan juga menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan positif antara gaji dengan kepuasan kerja. Penelitian ini mengambil pekerja dalam bidang Pendidikan sebagai respondennya.

Seperti yang sudah dipaparkan melalui penelitian-penelitian terdahulu yang telah dijabarkan, peneliti akan mengacu kepada hasil penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja secara positif dikarenakan kuantitas penelitian-penelitian terdahulu yang menunjukkan hasil yang signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja pada penelitiannya.

Berdasarkan uraian penelitian terdahulu serta data perusahaan yang telah dijabarkan peneliti, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Divisi Produksi PT. Soljer Abadi”**.

1.3. Perumusan Masalah

PT. Soljer Abadi merupakan salah satu perusahaan tekstil terbesar di Kabupaten Bandung tepatnya berada di Kota Majalaya. PT. Soljer Abadi memiliki karyawan yang bekerja pada Divisi Produksi sebesar 136 karyawan yang harus menafkahi keluarganya. Berdasarkan hasil dari *pre-eliminatory test* yang telah dilakukan dapat dilihat bahwa karyawan merasa puas atas pekerjaan yang mereka lakukan di PT. Soljer Abadi. Pada salah satu item pernyataan mengenai kompensasi pada *pre-eliminatory test* terdapat karyawan yang menjawab ragu-ragu cenderung tidak setuju atas pernyataan “saya mendapatkan gaji sesuai dengan ketentuan pemerintah yang berlaku”.

1.4. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, peneliti mengangkat beberapa pertanyaan yang akan menjadi dasar serta batasan penelitian yang akan dilakukan peneliti. Pertanyaan tersebut diantaranya adalah sebagai berikut:

- 1) Bagaimana persepsi karyawan tentang kompensasi pada PT. Soljer Abadi?
- 2) Bagaimana tingkat kepuasan kerja karyawan pada PT. Soljer Abadi?
- 3) Bagaimana pengaruh antara kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Soljer Abadi?

1.5. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Mengetahui persepsi karyawan atas kompensasi yang diberikan
- 2) Mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan perusahaan
- 3) Mengetahui pengaruh antara pemberian kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan

1.6. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian yang dilakukan ini adalah sebagai berikut:

1.6.1. Aspek Teoritis

Dari segi akademis sendiri penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan serta referensi untuk penelitian berikutnya yang akan dilakukan oleh peneliti lainnya. Penelitian ini akan memperlihatkan tingkat pengaruh kompensasi yang diberikan perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Soljer Abadi.

1.6.2. Aspek Praktis

Dari segi bisnis sendiri, diharapkan penelitian ini akan memberikan referensi serta masukan yang ditawarkan peneliti dari segi akademis untuk perusahaan PT. Soljer Abadi dalam pemberian kompensasi serta untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawannya.

1.7. Ruang Lingkup Penelitian

Adapun ruang lingkup penelitian adalah sebagai berikut:

1.7.1. Lokasi dan Objek Penelitian

Lokasi penelitian :PT. Soljer Abadi Jalan Rancaekek-Majalaya Nomor 289 Solokan Jeruk, Majalaya, Kabupaten Bdanung, Jawa Barat, Indonesia

Objek Penelitian :Karyawan PT. Soljer Abadi

1.7.2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian : Bulan Mei - Desember 2017

1.8. Sistematika Penelitian

Sistematika penelitian berisi tentang gambaran penelitian serta hasil penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti. Sistematika penelitian akan dijabarkan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini peneliti akan membahas tentang gambaran objek penelitian, latar belakang, perumusan masalah, pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penelitian.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab ini peneliti akan membahas tentang teori yang akan digunakan oleh peneliti dalam mendasari penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti. Pada bab ini juga peneliti akan membahas tentang hipotesis sementara peneliti serta kerangka penelitian yang digunakan peneliti.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini peneliti akan membahas metode, teknik, serta pendekatan yang digunakan peneliti dalam melakukan penelitian. Pada bab ini pula, peneliti akan menjabarkan operasional variabel yang akan digunakan, skala pengukuran, jenis dan teknik pengumpulan data guna penelitian, teknik penelitian yang digunakan, uji validitas dan reliabilitas data, serta analisis data dan uji hipotesis penelitian.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini peneliti akan menjabarkan hasil analisis responden terhadap variabel penelitian, analisis statistik penelitian, serta analisis pengaruh variabel yang diteliti pada penelitian.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini peneliti akan memberikan kesimpulan atas penelitian yang digunakan serta saran-saran yang akan berguna untuk pihak akademisi serta pihak praktisi yaitu PT. Soljer Abadi.