

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek terpenting yang paling mempengaruhi atau berperan penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia yang kurang baik, akan menimbulkan ketidaknyamanan bagi karyawan dalam bekerja sehingga apa yang dihasilkan karyawan atas pekerjaannya akan dirasa kurang bermanfaat bagi perusahaan, oleh karena itu dibutuhkan pengelolaan sumber daya manusia yang baik, karena akan menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga karyawan dapat menghasilkan produktivitas tinggi yang dapat memajukan perusahaan.

Saat ini karyawan tidak lagi dianggap sebagai beban bagi perusahaan yang setiap bulannya perusahaan harus melakukan pengeluaran untuk membayar upah, melainkan sebagai aset yang harus dikelola dengan baik demi tercapainya tujuan suatu perusahaan. Karyawan didalam suatu perusahaan memegang peranan yang sangat penting yaitu sebagai roda perusahaan, tanpa adanya sumber daya manusia sudah barang tentu perusahaan tidak akan dapat menjalankan operasinya. Potensi setiap sumber daya manusia inilah yang harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output yang optimal. Perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuannya dengan optimal. Untuk mencapainya perusahaan

memiliki upaya yang dapat ditempuh salah satunya dengan memberikan kompensasi yang sesuai dan memuaskan.

Perusahaan dalam rangka mengembangkan sumber daya manusia perlu memperhatikan kepuasan kerja karyawannya. Suatu perusahaan tentu saja membutuhkan karyawan yang mampu bertanggung jawab atas pekerjaannya dan juga terhadap perusahaan tempat mereka bekerja. Dengan demikian pihak perusahaan harus berusaha agar karyawan memperoleh kepuasan dari hasil kerja mereka. Apabila karyawan memperoleh kepuasan atas hasil kerja mereka, maka karyawan akan merasakan perasaan yang menyenangkan seperti perasaan gembira ataupun bangga atas pekerjaan yang diberikan, kemudian adanya rasa dihargai dan nyaman dimana hal tersebut disebabkan oleh kondisi kerja yang memenuhi kebutuhan dan harapan mereka.

Kepuasan kerja merupakan ungkapan dari dalam diri seorang karyawan atas pekerjaannya. Apabila seorang karyawan telah memiliki kepuasan terhadap pekerjaannya maka karyawan akan lebih semangat dan bergairah dalam melakukan pekerjaan yang dibebankan perusahaan atas dirinya dan ini tentu akan berdampak pada kinerja karyawan yang akan semakin baik. Apabila kinerja karyawan baik dan selalu meningkat maka akan memberikan dampak positif terhadap perusahaan dan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Kepuasan kerja yang tinggi yang dimiliki karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya kemampuan pemimpin perusahaan dalam memberikan kompensasi untuk dapat memenuhi kebutuhan karyawan. Oleh karena itu, sistem kompensasi yang baik merupakan sistem yang mampu menjamin kepuasan para

anggota organisasi/perusahaan yang pada gilirannya memungkinkan perusahaan memperoleh, memelihara, serta mempekerjakan sejumlah karyawan yang berkinerja tinggi untuk kepentingan bersama.

Kompensasi adalah penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja. Kompensasi juga merupakan penghargaan yang diberikan karyawan baik langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial yang adil kepada karyawan atas sumbangan mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan manapun guna meningkatkan kinerja karyawannya.

Dalam perusahaan aturan tentang kompensasi merupakan faktor yang sangat penting, karena dari kompensasi ini terkait dengan adanya kegiatan-kegiatan untuk mengadakan tenaga kerja, memelihara tenaga kerja maupun mempertahankan tenaga kerja bagi kepentingan perusahaan. Kompensasi mencakup balas jasa yang bersifat finansial dan dapat mempengaruhi naik turunnya prestasi kerja karyawan, mempengaruhi keputusan kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan.

Adapun bentuk dari kompensasi terbagi menjadi 2 bagian yaitu Kompensasi Langsung, dan Kompensasi Tidak Langsung. Kompensasi langsung merupakan penghargaan/imbalan yang disebut gaji atau upah yang dibayarkan secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap. Sedangkan kompensasi tidak langsung adalah pemberian bagian keuntungan atau manfaat lainnya bagi para pekerja diluar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang. Misalnya : tunjangan hari raya, jaminan kesehatan, cuti, dan lain-lain.

PT. RAPP Estate Pulau Padang Kabupaten Meranti adalah perusahaan yang bergerak dibidang produk *pulp* (bubur kertas) dan *paper* (kertas) yang merupakan suatu perusahaan *pulp* terbesar di Asia Pasifik. Adapun Jenis-jenis kompensasi yang diterima karyawan pada PT RAPP di Departemen *Water Management* Estate Pulau Padang Kabupaten Meranti adalah sebagai berikut :

Tabel 1.1
Jenis Kompensasi Yang diberikan Kepada Karyawan Pada PT RAPP di Departemen *Water Management* Estate Pulau Padang Kabupaten Meranti

No	Jenis Kompensasi
1	Gaji (<i>Kompensasi Langsung</i>)
2	Flexi (<i>Kompensasi Langsung</i>)
3	Tunjangan Perumahan (<i>Kompensasi Langsung</i>)
4	Bantuan Prestasi (<i>Kompensasi Langsung</i>)
5	Bonus (<i>Kompensasi Langsung</i>)
6	Pemberian jaminan Hari Tua atau BPJS Ketenagakerjaan (<i>Kompensasi Tidak Langsung</i>)
7	Tunjangan Kesehatan atau BPJS Kesehatan (<i>Kompensasi Tidak Langsung</i>)

Sumber : PT RAPP Riau, 2018.

- 1) Gaji diberikan perbulan kepada karyawan sesuai jabatan masing-masing.
- 2) Flexi diberikan perbulan kepada karyawan sesuai jabatan masing-masing.
- 3) Tunjangan Perumahan diberikan perbulan kepada karyawan sesuai jabatan masing-masing.
- 4) Bantuan Prestasi diberikan perbulan kepada karyawan sesuai jabatan masing-masing.
- 5) Pemberian bonus jika laba perusahaan melebihi target, sistem pemberian bonus sesuai dengan jabatan masing-masing.

- 6) Pemberian JHT melalui BPJS Ketenagakerjaan, caranya dengan memotong 2% dari gaji karyawan untuk iuran perbulannya.
- 7) Tunjangan Kesehatan atau BPJS Kesehatan, perusahaan membayar ke BPJS Kesehatan setiap bulannya.

Dari tabel 1.1 dapat dilihat ada 7 jenis kompensasi yang diberikan oleh pihak perusahaan PT RAPP Riau kepada karyawannya yaitu berupa Gaji, Flexi, Tunjangan Perumahan, Bantuan Prestasi, Bonus, Pemberian JHT dan Jaminan Kesehatan. Dari uraian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa Kompensasi Langsung yang diberikan PT RAPP Riau di departemen *water management* estate Pulau Padang Kabupaten Meranti yaitu berupa gaji, Flexi, Tunjangan Perumahan, Bantuan Prestasi dan bonus. Sedangkan kompensasi Tidak Langsung yang diberikan kepada karyawannya berupa pemberian jaminan hari tua (JHT) atau BPJS Ketenagakerjaan dan Tunjangan Kesehatan atau BPJS Kesehatan.

Untuk jumlah kompensasi yang diberikan kepada karyawan pada PT RAPP di Departemen *Water Management* Estate Pulau Padang Kabupaten Meranti dapat dilihat pada tabel 1.2 dibawah ini:

Tabel 1.2
Kompensasi Karyawan Pada PT RAPP di Departemen *Water Management*
Estate Pulau Padang Kabupaten Meranti Per-Jabatan
Periode Tahun 2013-2017

Tahun	KOMPENSASI JABATAN MANDOR				Jumlah
	Gaji Gross	Flexi	Tunjangan Perumahan	Bantuan Prestasi	
2013	Rp. 2.000.000	Rp. 250.000	Rp. 350.000	Rp. 200.000	Rp. 2.800.000,-
2014	Rp. 2.100.000	Rp. 250.000	Rp. 350.000	Rp. 200.000	Rp. 2.900.000,-
2015	Rp. 2.200.000	Rp. 300.000	Rp. 425.000	Rp. 200.000	Rp. 3.125.000,-
2016	Rp. 2.250.000	Rp. 350.000	Rp. 450.000	Rp. 250.000	Rp. 3.300.000,-
2017	Rp. 2.386.000	Rp. 350.000	Rp. 450.000	Rp. 300.000	Rp. 3.486.000,-
Tahun	KOMPENSASI JABATAN ASISTEN				Jumlah
	Gaji Gross	Flexi	Tunjangan Perumahan	Bantuan Prestasi	
2013	Rp. 3.150.000	Rp. 650.000	Rp. 350.000	Rp. 400.000	Rp. 4.550.000,-
2014	Rp. 3.250.000	Rp. 650.000	Rp. 350.000	Rp. 400.000	Rp. 4.650.000,-
2015	Rp. 3.300.000	Rp. 700.000	Rp. 425.000	Rp. 400.000	Rp. 4.825.000,-
2016	Rp. 3.400.000	Rp. 800.000	Rp. 450.000	Rp. 500.000	Rp. 5.150.000,-
2017	Rp. 3.500.000	Rp. 800.000	Rp. 450.000	Rp. 650.000	Rp. 5.400.000,-
Tahun	KOMPENSASI JABATAN ASKEP				Jumlah
	Gaji Gross	Flexi	Tunjangan Perumahan	Bantuan Prestasi	
2013	Rp. 5.100.000	Rp. 1.000.000	Rp. 350.000	Rp. 750.000	Rp. 7.200.000,-
2014	Rp. 5.200.000	Rp. 1.000.000	Rp. 350.000	Rp. 750.000	Rp. 7.300.000,-
2015	Rp. 5.300.000	Rp. 1.100.000	Rp. 425.000	Rp. 750.000	Rp. 7.575.000,-
2016	Rp. 5.400.000	Rp. 1.200.000	Rp. 450.000	Rp. 800.000	Rp. 7.850.000,-
2017	Rp. 5.500.000	Rp. 1.200.000	Rp. 450.000	Rp. 950.000	Rp. 8.100.000,-

Sumber : PT RAPP Riau, 2018.

Dari data tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa pada tahun 2013 sampai tahun 2017, jumlah kompensasi yang diberikan pihak perusahaan kepada karyawan masing-masing jabatan pada PT. RAPP di Departemen *Water Management* Estate Pulau Padang Kabupaten Meranti mengalami perubahan dan cenderung mengalami peningkatan setiap tahunnya. Untuk jumlah kompensasi tertinggi yaitu pada jabatan

Askep tahun 2017 sebesar Rp.8.100.000,- dan jumlah kompensasi terendah pada jabatan Mandor tahun 2013 sebesar Rp. 2.800.000,-.

Peningkatan kompensasi yang diberikan kepada karyawan oleh perusahaan adalah terkait erat pada pencapaian tujuan perusahaan karena kompensasi akan mempengaruhi gairah dan semangat kerja karyawan, hal ini merupakan tolak ukur terhadap keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan. Bagaimanapun seorang pimpinan itu mempunyai skill dan kemampuan yang baik, tanpa adanya dukungan karyawan yang mempunyai gairah dan semangat kerja yang tinggi sudah barang tentu rencana dan tujuan perusahaan tidak dapat terwujud dengan baik.

Salah satu tujuan pemberian kompensasi adalah memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas dan mempertahankan karyawan yang ada. Untuk melihat apakah karyawan diperusahaan telah memiliki kepuasan kerja maka dapat dilihat dari tingkat LTO (*Labor Turn Over*) yaitu data keluar masuknya karyawan pada perusahaan. Adapun data *Turn Over* karyawan pada PT. RAPP di Departemen *Water Management Estate Pulau Padang Kabupaten Meranti* dalam lima tahun terakhir dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.3

Data Turn Over (Keluar Masuk Karyawan) Pada PT RAPP di Departemen Water Management Estate Pulau Padang Kabupaten Meranti

Tahun	Jumlah Karyawan	Data (Keluar/Masuk) Karyawan
2013	40	-
2014	42	(Masuk) 2 orang
2015	41	(Keluar) 1 orang
2016	40	(Kuluar) 1 orang
2017	41	(Masuk) 1 orang

Sumber : PT.RAPP Riau, 2018.

Dari tabel 1.3 diatas yaitu tentang data *turn over* atau data keluar masuknya karyawan pada PT RAPP di Departemen *Water Management Estate* Pulau Padang Kabupaten Meranti dalam lima tahun terakhir, dapat ditarik kesimpulan yaitu data keluar masuknya karyawan dalam lima tahun terakhir cukup stabil.

Sistem penilaian kinerja tidak hanya berguna untuk mengevaluasi kerja karyawan, tetapi juga untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan yang menyebabkan terjadinya peningkatan atau penurunan kinerja karyawan, sehingga akan memberikan *feed back* yang tepat untuk keberlangsungan perusahaan.

Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kepuasan kerja karyawannya. Setiap organisasi atau perusahaan akan selalu berusaha meningkatkan kepuasan kerja karyawannya dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Salah satu cara yang ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah melalui pemberian kompensasi yang layak. Apabila karyawan merasa puas dengan pekerjaannya maka karyawan tersebut akan semangat dan bergairah dalam melaksanakan tugas-tugas dan pekerjaan, kinerja karyawan akan meningkat dan akan bekerja lebih produktif dan memberikan kontribusi positif yang maksimal terhadap perusahaan.

Oleh karena itu, berdasarkan uraian latar belakang permasalahan diatas penulis tertarik untuk mengangkat penelitian dengan judul ***“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. RAPP di Departemen Water Management Estate Pulau Padang Kabupaten Meranti”***.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan dari uraian latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, maka penulis dapat merumuskan pokok permasalahan yaitu:

“Apakah Kompensasi berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. RAPP di Departemen *Water Management* Estate Pulau Padang Kabupaten Meranti?”.

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang ingin dijawab, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah :

Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. RAPP di Departemen *Water Management* Estate Pulau Padang Kabupaten Meranti.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penulisan yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagi Penulis, untuk mengaplikasi ilmu pengetahuan yang selama ini didapat semasa pendidikan dan dituangkan dalam penulisan ilmiah bagi penulis.
- b. Bagi Perusahaan, dengan adanya penelitian ini diharapkan akan dapat memberikan informasi kepada pihak perusahaan mengenai kompensasi dan kepuasan kerja karyawan.

- c. Bagi pihak lain, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sumber informasi yang bermanfaat yakni sebagai sumbangan pikiran dan referensi dalam melakukan penelitian yang sama pada tempat yang berbeda dengan penelitian ini untuk masa yang akan datang.

1.4 Sistematika Penulisan

Adanya sistematika penulisan adalah untuk mempermudah pembahasan dalam penulisan. Sistematika penulisan ini adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini akan diuraikan latar belakang, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Dalam bab ini akan diuraikan tentang landasan teoritis, penelitian yang relevan atau penelitian terdahulu yang telah dilakukan sebelumnya berkaitan dengan penelitian yang dilakukan penulis, kerangka pemikiran serta hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan dijelaskan tentang metode penelitian olah data dan sumber data yang diperoleh dari instansi yang akan diteliti.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini akan diuraikan tentang sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi dan aktivitas perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan diuraikan hasil penelitian sekaligus pembahasan.

BAB VI : PENUTUP

Pada bab terakhir berisi dua sub bahasan yaitu kesimpulan dari penelitian dan saran.

