

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi organisasi dan menjadi prioritas utama dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan. Organisasi tidak dapat bekerja dengan optimal apabila tidak memiliki karyawan yang berkompeten, punya keahlian, dan berdedikasi tinggi. Tujuan sumber daya manusia ditempatkan sesuai dengan prinsip *the right man on the right place*, di mana karyawan akan mampu bekerja sesuai program kerja yang ditentukan oleh perusahaan. Program kerja yang akan dilaksanakan butuh dukungan dari semua pihak yang ada di dalam organisasi, sehingga semua pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang dibutuhkan. Salah satu dukungan yang paling utama adalah kompensasi dan pengawasan kerja yang dapat memberikan dukungan kepada setiap karyawan dalam melaksanakan tugasnya serta dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan lebih efektif.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Hal ini sejalan dengan pendapat Robbins (2003:78), kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah

penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja merupakan pemikiran dan perasaan yang ditunjukkan dalam tindakan seseorang terhadap pekerjaan. Gilmer (1966) dalam As'ad (2004: 114) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, di antaranya kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, manajemen kerja, pengawasan, faktor intrinsik, komunikasi, aspek sosial dalam pekerjaan dan fasilitas.

Fraza dalam Yusuf (2010:40), menyatakan bahwa salah satu alasan pegawai yang tidak puas dengan perkerjaan disebabkan karena adanya kompensasi yang tidak sesuai. Oleh sebab itu salah satu faktor penting yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan ialah kompensasi yang merupakan suatu tindakan perusahaan untuk memberikan fasilitas bagi karyawannya yang berupa bonus, gaji, tunjangan ataupun hadiah yang bertujuan untuk mencapai kepuasan kerja karyawan. Ariandi (2018:56), mengemukakan bahwa kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada organisasi. Kompensasi dapat diartikan sebagai suatu pemberian kepada karyawan sebagai balasan atau jasa atau kontribusi mereka terhadap organisasi, baik berupa finansial maupun nonfinansial.

Kompensasi biasanya dalam bentuk nilai dari suatu materi, misalnya imbalan dalam bentuk uang, Tunjangan atau insentif lainnya yang diperoleh atas suatu upaya yang telah dilakukan. Flippo (2007:2) Kompensasi adalah pemberian imbal jasa yang layak dan diberikan secara adil kepada karyawan-karyawan, karena mereka telah memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan dari organisasi. Gibson *et al.* dalam Kreitner dan Kinicki, (2005: 58), menyatakan

bahwa imbalan yang diterima pekerja menentukan tingkat kepuasan kerja mereka. Hal ini membuat karyawan menjadi lebih bersemangat dan lebih giat dalam meningkatkan kinerjanya, karena para karyawan merasakan kepuasan mengenai kompensasi yang diberikan kepada karyawan.

Faktor lain yang juga mempengaruhi kepuasan kerja adalah pengawasan. Daulany ( 2017: 218), menyatakan bahwa pengawasan adalah usaha sistemik untuk menetapkan standar pelaksanaan dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan. Keberadaan pengawasan dalam perusahaan menyebabkan karyawan akan bekerja lebih optimal dan memperoleh hasil yang memuaskan, sehingga dapat mewujudkan tujuan perusahaan. Mathis & Jackson (2006:20) pengawasan merupakan proses pemantauan kinerja karyawan berdasarkan standar untuk mengukur kinerja, memastikan kepuasan kerja karyawan atas penilaian kinerja dan pengambilan informasi yang dapat dijadikan umpan balik pencapaian hasil yang dikomunikasikan ke para karyawan.

PT. Ramayana Flobamora Mall Kupang merupakan salah satu pusat perbelanjaan terbesar di Kota Kupang, PT. Ramayana Flobamora Mall Kupang masih dapat bersaing di tengah-tengah pusat perbelanjaan yang bermunculan saat ini. PT. Ramayana Flobamora Mall Kupang selalu berupaya meningkatkan profesionalitasnya dalam bekerja. Hal ini merupakan salah satu faktor penting karena jika karyawan bekerja dengan seenaknya maka menunjukkan ketidak puasan dalam bekerja. Untuk menjaga profesionalitas dalam bekerja dapat melakukan pembinaan terhadap sumber

daya manusianya yang terarah dan berkesinambungan. Sebagai perusahaan yang besar PT. Ramayana Flobamora Mall Kupang mengharapkan tujuan perusahaan dapat tercapai, sehingga perusahaan harus dapat memenuhi kepuasan kerja pegawainya dengan memberikan kompensasi atau balas jasa yang memadai.

Pada pengamatan awal di PT. Ramayana Flobamora Mall Kupang terdapat beberapa karyawan yang merasa tidak puas terhadap pimpinan. Ketidakpuasan mereka ditunjukkan dengan memberikan pelayanan yang kurang baik kepada konsumen. Ketidakpuasan ini disebabkan pekerjaan yang mereka lakukan tidak mendapatkan apresiasi berupa kompensasi dan pengawasan kerja dari perusahaan. Pada pemberian tunjangan hanya diberikan kepada posisi jabatan tertentu, yang semestinya jabatan yang lain juga sebenarnya harus menerima tunjangan yang sama. Pada Tabel 1.1 berikut adalah tunjangan yang terdapat pada PT. Ramayana Flobamora Mall Kupang.

**Tabel 1.1**

**Macam-Macam Tunjangan Yang Terdapat Pada PT. Ramayana Flobamora Mall Kupang**

No	Jabatan	Jenis Tunjangan
1.	Kepala Konter	1. Tunjangan Jabatan
2.	Wakil Kepala Konter	2. Tunjangan Insentif
3.	Kasir	3. Tunjangan Kesehatan
		4. Tunjangan Hari Raya
		5. Bonus Penjualan
4.	Sekuriti	1. Tunjangan Kesehatan
5.	Teknisi	2. Tunjangan Hari Raya
6.	Pramuniaga	-

*Sumber: Ramayana Flobamora Mall Kupang*

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas terdapat berbagai tunjangan yang telah diberikan oleh PT. Ramayana Flobamora Mall Kupang kepada karyawannya.

Tunjangan yang diberikan telah disesuaikan dengan jabatannya masing-masing. Pada bagian kepala konter dan wakil kepala konter mendapatkan tunjangan kesehatan, tunjangan insentif, THR dan bonus penjualan. Pada bagian kasir, sekuriti dan teknisi mendapatkan tunjangan kesehatan dan THR. Namun pada bagian jabatan pramuniaga tidak mendapatkan tunjangan sama sekali.

Pengawasan juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Hasil wawancara karyawan pada PT. Ramayana Flobamora Mall Kupang, dengan 10 orang terdapat enam orang di antaranya mengatakan bahwa mereka belum puas dalam melakukan pekerjaannya, karena kurangnya pengawasan yang dilakukan oleh Kepala Bagian Pengawasan dalam memantau bawahannya pada setiap jam kerja. Terdapat beberapa karyawan yang sering terlambat dan pada waktu istirahat sudah selesai masih banyak karyawan yang belum melanjutkan pekerjaannya. Para karyawan menilai Kepala Bagian Pengawasan kurang cepat tanggap terhadap masalah atau keluhan yang dilaporkan karyawan sehingga menurunkan kualitas pelayanan terhadap pengunjung dan menimbulkan rasa tidak puas dalam diri karyawan.

Penelitian ini juga dilakukan karena masih terdapat beberapa penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa kompensasi dan pengawasan kerja berpengaruh dan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Thyophoida (2014) dengan judul “ pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja

karyawan PT. Indotama Imicron Kahar”, hasilnya kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Berikutnya penelitian Handayani (2016) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. PDAM Kota Malang”, hasilnya kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian terhadap pengawasan menurut Rosdiana (2016) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengawasan dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja PT. Dishubkominfo Kota Tegal, hasilnya pengawasan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya penelitian Norbaiti (2013) dengan judul “Pengaruh Pengawasan Kerja dan Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Kalimantan Selatan, hasilnya pengawasan kerja dan pelatihan berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang dan *research gap* yang dipaparkan sebelumnya, mendorong untuk dilakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi dan Pengawasan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Ramayana Flobamora Mall Kupang”**

## **B. Rumusan Masalah Penelitian**

Berdasarkan latar belakang diatas, masalah penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana persepsi karyawan tentang kompensasi, pengawasan kerja dan gambaran kepuasan kerja karyawan pada PT. Ramayana Flobamora Mall Kupang?

2. Apakah kompensasi dan pengawasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Ramayana Flobamora Mall Kupang?
3. Apakah kompensasi dan pengawasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Ramayana Flobamora Mall Kupang?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui persepsi karyawan tentang kompensasi, pengawasan dan gambaran kepuasan kerja karyawan pada PT. Ramayana Flobamora Mall Kupang.
2. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh kompensasi dan pengawasan kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Ramayana Flobamora Mall Kupang.
3. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh kompensasi dan pengawasan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Ramayana Flobamora Mall Kupang.

### **D. Manfaat Penelitian**

1. Bagi Ramayana Flobamora Mall Kupang

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi Ramayana Flobamora Mall Kupang, dalam mengambil kebijakan mengenai kompensasi dan pengawasan sebagai alternatif dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

## 2. Bagi Penelitian Lain

Sebagai masukan dan tambahan pengetahuan serta menjadi rujukan/referensi bagi peneliti lain, dalam pengembangan penelitian sejenis di masa yang akan datang.