

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Dalam suatu proses pengelolaan suatu bisnis tentunya memiliki salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peranan penting guna pencapaian tujuan yakni sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah salah satu sumber daya yang paling penting dikarenakan bagian yang paling mendasar dalam sebuah organisasi, karena jika tanpa adanya sumber daya manusia maka suatu organisasi pun tidak dapat bergerak. Sumber daya manusia sendiri pun memiliki peranan yang berupaya untuk mengatur, mengarahkan dan mengatur sumber daya lainnya seperti produksi dan operasional dalam perusahaan. Dalam mengelola sumber daya manusia tentunya harus memperlakukan karyawan sesuai dengan standar yang ada sehingga akan memberikan rasa keadilan terhadap sesama rekan kerja (Dewi and Harjoyo 2018:1–9). Jika sumber daya manusia yang kurang tertata dengan baik akan menyebabkan ketidaknyamanan karyawan dalam bekerja, sehingga pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan akan kurang bermanfaat bagi perusahaan. Jika pengelolaan sumber daya manusia yang baik maka akan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif sehingga karyawan pun dapat menghasilkan produktivitas yang baik untuk mengedepankan perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia salah satunya dapat dilakukan pemberian kompensasi untuk mendukung kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja adalah salah satu bentuk sikap efektifitas emosional karyawan terhadap pekerjaannya (Afandi 2018:73). Dengan begitu maka karyawan akan merasa akan merasa puas apabila ia dapat bekerja dengan baik dan penuh semangat. Ketika karyawan tidak memperoleh kepuasan kerja maka akan mengarah pada perilaku buruk sehingga akan membuat karyawan menjadi frustrasi.

Kompensasi merupakan hal terpenting karena merupakan aspek yang menentukan didalam hubungan kerja. Hal paling sensitif dalam dunia kerja salah satunya yakni kompensasi. Kompensasi menjadi sebuah penghargaan yang dapat berupa uang atau non uang yang diberikan kepada karyawan secara adil atas hasil kerja keras mereka selama bekerja (Harahap and Khair 2020).

Kompensasi menjadi suatu hal perhatian yang penting bagi organisasi karena dengan adanya pemberian kompensasi yang sesuai dan adil yang diberikan untuk karyawan, maka karyawan akan termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik. Kompensasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja bagi karyawan. Kepuasan kerja adalah salah satu bentuk efektifitas respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Serangkaian perasaan karyawan tentang apakah pekerjaan mereka itu menyenangkan atau tidaknya pekerjaan bagi mereka (Afandi 2018:191).

Berdasarkan hasil beberapa penelitian sebelumnya, kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, dan ada juga yang menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif terhadap kepuasan

kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Saputra (2022) dan Rosalia et al (2020) menunjukkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Gurning & Skylandsea (2018) dan Rahayu & Pramularso (2019) menunjukkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut menunjukkan adanya hasil yang berbeda pada penelitian yang mengangkat pembahasan dengan variabel yang sama, sehingga menunjukkan kesenjangan penelitian.

PT Propan Raya Semarang salah satu perusahaan yang bergerak di bidang industri pengecatan. Perusahaan ini menghasilkan banyak sekali memproduksi cat kayu & cat rotan (*wood and rattan finishing system*) hingga sampai saat ini, perusahaan telah menghasilkan cat tembok, pelapis logam pelindung & sebagainya. Permasalahan yang sering muncul di perusahaan dimana beberapa karyawan kurang mendapat perhatian terkait dengan kompensasi yang diterima kurang sesuai sehingga karyawan merasa kurang puas. Perusahaan dalam mengembangkan sumber daya harus memperhatikan kepuasan kerja karyawannya, sumber daya yang kurang baik pun akan menimbulkan ketidaknyamanan bagi karyawan dalam bekerja sehingga apa yang dihasilkan oleh karyawan kurang bermanfaat bagi perusahaan. Aspek yang paling penting dalam sumber daya manusia salah satunya kompensasi, kompensasi yang dirancang dengan benar akan mencapai suatu keberhasilan bagi karyawan sehingga karyawan akan merasa terpuaskan dengan hasil kerja keras mereka kepada perusahaan.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut maka dalam penelitian ini tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut terkait dengan pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan karena terdapat hasil jurnal terdahulu yang tidak konsisten dan hasil wawancara yang terdapat perbedaan pendapat sehingga penulis ingin memberikan pemecahan masalah, dalam penelitian ini yang berjudul Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Administrasi Kantor PT Propan Raya Semarang.

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah untuk mendapatkan suatu gambaran yang akan diteliti maka berikut ini adalah perumusan masalah:

- a. Bagaimana Deskripsi Kompensasi dan Kepuasan Kerja Karyawan Administrasi Kantor PT Propan Raya Semarang?
- b. Bagaimana Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Administrasi Kantor PT Propan Raya Semarang?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mendeskripsikan kompensasi dan kepuasan karyawan Administrasi Kantor PT Propan Raya Semarang.

- b. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan Administrasi Kantor PT Propan Raya Semarang.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat:

- a. Manfaat Teoritis

Memberikan manfaat pengetahuan dan wawasan kepada penulis terkait dengan masalah yang diteliti mengenai pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan administrasi kantor PT Propan Raya Semarang.

- b. Manfaat Praktis

Memberi masukan kompensasi dan kepuasan kerja karyawan administrasi kantor di PT Propan Raya dimasa yang akan mendatang.