

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan instrument penting dalam membangun kesuksesan perusahaan sehingga peningkatan kualitas SDM harus dilakukan agar kinerja setiap individu bisa maksimal. Dalam menghadapi persaingan di era globalisasi yang semakin ketat perusahaan dituntut memiliki kinerja yang tinggi agar tetap kompetitif. Dalam dunia kerja saat ini dibutuhkan tenaga kerja yang unggul dan kompetitif dalam persaingan dunia usaha. Setiap perusahaan mempunyai berbagai aktivitas untuk mencapai tujuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya yaitu berusaha mendapatkan keuntungan, tapi tidak terlepas dari tujuan utamanya yaitu untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan demi tercapai keberhasilan bagi suatu organisasi. Sumber daya manusia adalah aset utama yang dianggap sangat potensial dan penting bagi keefektifan berjalannya kegiatan di dalam organisasi. Karyawan atau pegawai merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Sesuai dengan kodratnya, kebutuhan manusia sangat beraneka ragam, baik jenis maupun tingkatnya sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada

dirinya. Manusia memiliki kebutuhan selalu bertambah dari waktu ke waktu dan manusia selalu berusaha dengan segala kemampuannya untuk memuaskan kebutuhan tersebut. Keberadaan manusia sebagai sumber daya sangat penting bagi perusahaan, oleh karena itu perusahaan harus menyadari dan memperhatikan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kebutuhan karyawan demi tercapainya tujuan organisasi itu sendiri. Karyawan yang merasa mendapat kepuasan dalam bekerja umumnya tidak mau berhenti dari organisasi tempat mereka bekerja.

Teh merupakan salah satu dari jenis produk minuman yang dikenal dan digemari oleh masyarakat Indonesia. Bagi konsumen teh, komoditas ini dianggap mempunyai keunggulan komparatif karena memiliki beberapa kelebihan diantaranya, citarasa dan aroma yang khas, tidak menimbulkan efek tertentu bila diminum dan memberikan kesegaran setelah meminumnya. Selain itu teh berkhasiat untuk menurunkan berat badan, memberikan daya awet muda, serta mampu mencegah dan menyembuhkan beberapa macam penyakit. Bagi produsen teh, komoditas ini juga memiliki nilai

Teh juga merupakan salah satu dari komoditi hasil perkebunan yang mempunyai peran cukup penting di dalam kegiatan perekonomian di Indonesia. Teh ini juga salah satu dari komoditas ekspor Indonesia yang cukup penting sebagai penghasil

devisa negara selain minyak dan gas. Sebagai bahan minuman, teh memiliki nilai lebih dibandingkan dengan minumanlainnya, mengingat teh kaya akan mineral dan vitamin yang diperlukan oleh tubuh. Berbagai manfaat teh untuk kesehatan juga telah diakui olehpara pakar gizi.

Selain peluang ekspor yang semakin terbuka, pasar teh dalam negeri masih cukup besar meskipun belum digali secara maksimal.Peluang pasar dalam negeri semakin terbuka, bila diikuti dengan peningkatan mutu teh,perluasan jangkauan pemasaran ke daerah-daerah dan yang tidak kalah pentingnya melakukan diversifikasi produk yang sesuai dengan perubahan selera masyarakat. Sebagaimana kita ketahui sekarang ini bahwa teh tidak hanya dimanfaatkan sebagai bahan minuman saja, melainkan teh juga telah dimanfaatkan sebagai bahan untuk kosmetika baik untuk perawatan kulit maupun rambut.

Adapun perusahaan yang akan diteliti adalah PT GUNUNG SLAMAT Cabang Cikupa. PT GUNUNG SLAMAT merupakan salah satu perusahaan teh terbesar di Indonesia dengan merek yang sudah dikenal secara nasional.PT. GUNUNG SLAMAT Cabang Cikupa mempunyai tugas dan perhatian yang cukup besar dalam pengembangan karir, kebutuhan karyawan akan pengembangan karir yang mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dalam menentukan pengembangan karir PT.

GUNUNG SLAMAT Cabang Cikupa salah satunya melakukan pengembangan karir yang dilakukan setiap setahun sekali. Pengembangan karier merupakan proses peningkatan kemampuan kerja seseorang yang mendorong adanya peningkatan prestasi kerja dalam rangka mencapai karier yang diinginkan. Kegiatan pengembangan karier yang didukung oleh perusahaan, maka perusahaan mengharapkan adanya umpan balik dari karyawan yaitu berupa prestasi kerja. Prestasi kerja merupakan sebuah hasil kerja yang dicapai seorang karyawan sesuai dengan standar perusahaan. Dengan pengembangan karir juga diharapkan dapat mencapai tingkat kepuasan yang lebih tinggi. Perusahaan berusaha untuk menumbuhkan kepuasan kerja yang sehat dimana hak dan kewajiban karyawan diatur sedemikian rupa selaras dengan fungsi, peranan dan tanggung jawab karyawannya sehingga karyawan dapat berpartisipasi dalam perusahaan. Dalam meningkatkan kepuasan karyawan perusahaan menempuh beberapa cara misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompesasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, pemberian motivasi dan perkembangan karier yang baik. Melalui proses-proses tersebut, karyawan diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawabnya sebagai karyawan.

Salah satu fungsi operasional manajemen Sumber Daya Manusia adalah menetapkan Kompensasi berupa upah, gaji,

insentif dan berbagai kesejahteraan lainnya sebagai sebagai suatu alat untuk membangun ikatan kerjasama antara pegawai dan perusahaan. Disamping pemberian kompensasi merupakan salah satu pemberian balas jasa dari perusahaan kepada pegawainya. Pengaruh kompensasi yang layak mempunyai pengaruh yang penting terhadap kepuasan kerja pegawai yang akhirnya akan meningkatkan prestasi kerja.

Menurut Sinambela (2018:220) "Kompensasi adalah total dari semua penghargaan yang di berikan pada pegawai sebagai imbalan atas jasa mereka berikan kepada organisasi". Kompensasi penting diberikan bagi karyawan, karena ada atau tidak adanya kompensasi secara langsung ataupun tidak langsung menjadi ukuran terhadap kepuasan karyawan. Pimpinan perusahaan hendaknya menyadari hal ini, sebagai pemimpin perusahaan yang baik harus memperhatikan pegawainya sehingga dengan adanya kompensasi diharapkan dapat memacu kepuasan kerja pegawai akan semakin meningkat. Pemberian kompensasi akan meningkatkan prestasi kerja dan kepuasan kerja dan dapat juga untuk memotivasi pegawai dalam bekerja. Setiap perusahaan tidak sama dalam memberikan kompensasi baik dalam bentuk upah maupun bonus, ataupun insentif. Tergantung pada kemampuan dan pertimbangan perusahaan yang bersangkutan. Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti

kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Dengan demikian kompensasi juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan. Setiap organisasi sebaiknya berupaya untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawannya dengan memberikan kompensasi yang adil dan layak.

Menurut Siagian (2016:253) "Suatu sistem imbalan yang baik adalah sistem yang mampu menjamin kepuasan para anggota organisasi yang pada gilirannya memungkinkan organisasi memperoleh, memelihara dan mempekerjakan sejumlah orang yang dengan berbagai sikap dan perilaku positif bekerja dengan produktif bagi kepentingan organisasi".

Jika para anggota organisasi diliputi oleh rasa tidak puas atas kompensasi yang diterima, dampaknya pada organisasi akan sangat bersifat negatif. Artinya ketidakpuasan tersebut tidak terselesaikan dengan baik, merupakan hal yang wajar apabila para anggota organisasi menyatakan keinginan untuk memperoleh imbalan yang bukan saja jumlah yang lebih besar, akan tetapi juga lebih adil. Dikatakan wajar sebab ada kaitannya dengan berbagai segi kehidupan kekayaan para anggota organisasi seperti prestasi kerja, keluhan tingkat kemangkiran tinggi, sering terjadi kecelakaan dalam pelaksanaan tugas dan bahkan pemogokan serta keinginan pindah ke organisasi lain.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh

pengembangan karier terhadap kepuasan kerja karyawan, mengetahui adanya pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan, mengetahui adanya pengaruh simultan pengembangan karier dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Gunung Slamet Cabang Cikupa.

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan yang ada, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Gunung Slamet Cabang Cikupa”**.

B. Batasan Masalah

Masalah yang diangkat dalam skripsi ini terlalu luas jika diteliti secara menyeluruh. Maka dari itu agar pembahasan tidak meluas peneliti membatasi bahasan dalam penelitian ini peneliti memfokuskan penelitiannya pada pengaruh kompensasi dan Pengembangan Karier terhadap Kepuasan kerja karyawan PT. Gunung Slamet Cabang Cikupa

1. Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan karier terhadap kepuasan karyawan pada PT Gunung Slamet Cabang Cikupa
2. Responden yang diamati adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Gunung Slamet Cabang Cikupa
3. Variabel yang diteliti hanya variabel motivasi, kompensasi

pengembangan karier, dan kepuasan kerja karyawan di PT Gunung Slamet Cabang Cikupa

4. Penelitian ini dilakukan dari bulan Desember sampai dengan Febuari 2022.

C. Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh antara kompensasi dengan kepuasan kerja karyawan di PT Gunung Slamet Cabang Cikupa?
2. Apakah terdapat pengaruh antara pengembangan karier dengan kepuasan kerja karyawan di PT Gunung Slamet Cabang Cikupa ?
3. Apakah terdapat pengaruh antara kompensasi dan pengembangan karier dengan kepuasan kerja karyawan di PT Gunung Slamet Cabang Cikupa ?

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Gunung Slamet Cabang Cikupa.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Pengembangan Karier terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Gunung Slamet Cabang Cikupa.

3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karier terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Gunung Slamet Cabang Cikupa.

E. Sistematika Penulisan

Secara garis besar dalam pembahasan proposal skripsi ini, penulis ingin memberikan gambaran secara jelas yang disajikan susunannya secara singkat. Adapun susunannya adalah sebagai berikut :

1. BAB I

PENDAHULUAN

Dalam bab ini akan diuraikan tentang latar belakang masalah, batasan masalah, perumusan masalah penelitian, tujuan penelitian, sistematika penulisan.

2. BAB II

LANDASAN TEORI

Dalam bab ini akan diuraikan secara singkat mengenai landasan teori, kajian literatur (variabel pertama), kajian literatur (variabel kedua), kajian literatur (variabel ketiga), kerangka pemikiran, hipotesis, ringkasan hasil penelitian terdahulu.

3. BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini menguraikan tentang ruang lingkup penelitian seperti jenis penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sample, definisi operasional variabel penelitian, dan teknik analisis data.

4. BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan tentang sejarah singkat objek penelitian, deskripsi data penelitian, deskripsi data variabel, analisis hasil penelitian, dan pembahasan.

5. BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini akan diungkapkan kesimpulan dari pembahasan dalam bab sebelumnya serta saran yang dapat dijadikan masukan bagi perusahaan maupun pihak lain yang membutuhkan.