

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sebuah organisasi tentu terdapat suatu tujuan yang ingin dicapai. Salah satu faktor yang mendukung dalam pencapaian tujuan tersebut adalah individu-individu atau sumber daya manusia di dalam organisasi itu sendiri. Sumber daya manusia di dalam suatu organisasi perlu untuk dilakukan pengelolaan yang kemudian diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia menganggap bahwa pegawai adalah kekayaan (asset) utama organisasi yang harus dikelola dengan baik, dalam mencapai hasil yang diinginkan tentu dibutuhkan sikap kerja yang positif dari pegawai. Sebuah organisasi diharapkan agar dapat menyadari dan membuat sebuah sistem pengelolaan yang memperhatikan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap sikap kerja pegawai demi tercapainya tujuan organisasi itu sendiri.

Berbagai bentuk usaha yang dapat dilakukan untuk pengembangan sumber daya manusia adalah bagaimana meningkatkan kemampuan pegawai dengan kompetensi kerja. Begitu juga untuk melaksanakan pekerjaan saling mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dapat menentukan hasil kerja. Hal tersebut diatas juga perlu didukung oleh pemberian kompensasi yang memadai sehingga akan menghasilkan kerja yang optimal.

Kepuasan kerja merupakan hal yang sangat personal, artinya yang paling dapat merasakan hanyalah yang bersangkutan saja dan sifatnya tidak selalu sama

antara orang yang satu dengan orang yang lain, maka dari itu kepuasan kerja perlu diperhatikan oleh organisasi karena kepuasan kerja merupakan kriteria untuk mengukur keberhasilan organisasi dalam memenuhi kebutuhan anggotanya. Jelas manusia sebagai sumber daya mempunyai peranan yang sangat penting dalam merealisasikan kesuksesan suatu organisasi sebab meskipun sumber daya lainnya seperti modal sistem kerja yang bagus, peralatan yang canggih dan sebagainya, tanpa adanya tenaga kerja yang handal, mekanisme kerja tidak akan berjalan dengan baik. Namun dilain pihak individu-individu itu mempunyai tujuan tertentu pula yaitu untuk memuaskan kebutuhan-kebutuhannya.

Kebutuhan manusia banyak jenisnya dan masing-masing manusia mempunyai kebutuhan yang berbeda dan selalu berubah. Suatu organisasi akan berjalan lancar bila semua jasa yang disumbangkan para individu kepada organisasi mendapat perhatian dan imbalan yang seimbang. Berapapun sempurnanya rencana-rencana, organisasi dan pengawasan, bila mereka tidak dapat menjalankan tugasnya dengan minat dan gembira maka suatu perusahaan tidak akan mencapai hasil sebanyak yang sebenarnya dapat dicapai.

Apabila seorang pegawai memiliki tingkat kompetensi yang tinggi dan memiliki kompetensi secara beriringan maka kepuasan terhadap pekerjaan pun akan timbul. Kompensasi menunjukkan pada semua hal baik berwujud pada balas jasa berupa finansial maupun non finansial yang diberikan kepada pegawai. Jika kompensasi yang diterima pegawai adalah baik dan tepat, maka pegawai akan merasa puas. Begitu pula sebaliknya jika kompensasi yang diterima oleh pegawai kurang atau tidak tepat maka pegawai akan merasa tidak puas dalam bekerja.

Di Jawa Barat khususnya Kota Bandung, terdapat kawasan Sentra Sepatu yang menjadi destinasi wisata *fashion* yang sangat dikenal keberadaannya di Indonesia bahkan Mancanegara sebagai sentra produksi sepatu yang super kompetitif, mempunyai ciri khas dan berkualitas tingkat dunia yaitu “**Sentra Sepatu Cibaduyut**”. Sentra Sepatu Cibaduyut ini merupakan salah satu Industri Kecil dan Menengah (IKM). Sentra Sepatu Cibaduyut sudah terbentuk sejak tahun 1920. Menurut sejarahnya, Sentra Sepatu Cibaduyut ini dirintis oleh beberapa orang setempat yang kesehariannya bekerja pada sebuah pabrik sepatu di Kota Bandung. Berbekal keterampilan tersebut dan didorong oleh tekad yang kuat para pengrajin tersebut memberanikan diri untuk membuka usaha produksi sepatu kecil-kecilan di kediaman masing-masing dengan bantuan anggota keluarganya. Ternyata sepatu yang diproduksi cukup menarik minat masyarakat dan laku dijual sehingga para pengrajin mulai merekrut pekerja dari lingkungan sekitar.

Berdasarkan hasil wawancara, pada tahun 1940 telah berkembang sejumlah pengrajin sepatu di Cibaduyut sebanyak 89 unit usaha. Hal tersebut tidak terlepas dari mulai banyaknya pesanan, sebab kualitasnya sangat baik dan para pegawainya pun memiliki keahlian yang sangat baik dalam membuat sepatu. Bahkan setelah Indonesia merdeka yakni tahun 1950 jumlah unit usaha pembuatan sepatu dan alas kaki mencapai 250 unit dan terus berkembang sampai membumih, hampir semua masyarakat sekitar banyak yang menggeluti usaha pembuatan sepatu, tetapi saat Indonesia mengalami krisis moneter unit usaha pembuatan sepatu mengalami penurunan sampai saat ini. Kondisi ini juga disertai

oleh penurunan unit usaha, jumlah tenaga kerja, dan produksi pertahun. Hal ini dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 1.1
Kumulatif Data Potensi pada Sentra Sepatu Cibaduyut

No	Potensi	Tahun					
		2010	2011	2012	2013	2014	2015
1	Unit Usaha	1.047	-	845	-	577	569
2	Tenaga Kerja (Orang)	4.095	-	3.594	-	3.008	3.000
3	Produksi Pertahun (Pcs)	5.494.200	-	4.092.300	-	3.114.022	3.100.000

Sumber : Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Bandung, 2017

Berdasarkan pada tabel 1.1 diatas dapat dilihat berapa banyak pengrajin yang berkurang pada setiap tahunnya, data yang disajikan tidak dalam kondisi yang lengkap karena pihak yang bertanggung jawab tidak melakukan kunjungan rutin pada setiap tahunnya.

Berdasarkan hasil wawancara di lapangan, yang menjadi permasalahan utama di sentra sepatu Cibaduyut terletak pada kepuasan kerja pegawai. Tingkat kepuasan kerja seseorang pun berbeda-beda karena keputusan perusahaan bisa saja baik bagi satu atau dua individu tetapi bisa saja tidak baik bagi individu lain. Kepuasan kerja memiliki dampak terhadap produktivitas, ketidakhadiran, keluarnya pegawai, dan dampaknya terhadap kesehatan.

Pada saat bekerja pegawai memerlukan rasa aman, rasa puas, atau rasa senang, pegawai yang merasa mendapat kepuasan dalam bekerja pada umumnya tidak mau berhenti dari perusahaan tempat mereka bekerja. Maka dari itu perusahaan harus memperhatikan keluhan dan keinginan dari pegawai.

Sebaliknya, pegawai yang tidak mendapatkan kepuasan dalam bekerja pada umumnya akan mengundurkan diri dari perusahaan tempat mereka bekerja dan mencari lagi perusahaan yang akan memberikan kepuasan pada pegawai. Dalam penelitian ini penulis melakukan pra survei pada 30 orang pegawai di 7 pabrik.

Berikut data yang diperoleh penulis mengenai kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

Tabel 1.2
Hasil Pengolahan Pra Survei Variabel Kepuasan Kerja
Pegawai Sentra Sepatu Cibaduyut

No	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Skor Ideal	Hasil (%)	Standar (%)
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)				
1.	Upah atau Gaji	5	10	11	2	2	104	150	69	100%
2.	Kondisi Kerja	7	9	10	4	-	109	150	73	100%
3.	Rekan Kerja	8	8	9	5	-	109	150	73	100%
4.	Supervisi	5	11	8	6	-	105	150	70	100%
5.	Pekerjaan itu Sendiri	3	8	9	7	3	91	150	60	100%
6.	Promosi Jabatan	3	13	4	10	-	99	150	66	100%
Jumlah Skor Rata-rata									69	100
F = Frekuensi, N = Frekuensi x Skor Jumlah Responden = 30										
Skor Ideal = Jumlah Responden x Skor Tertinggi.										

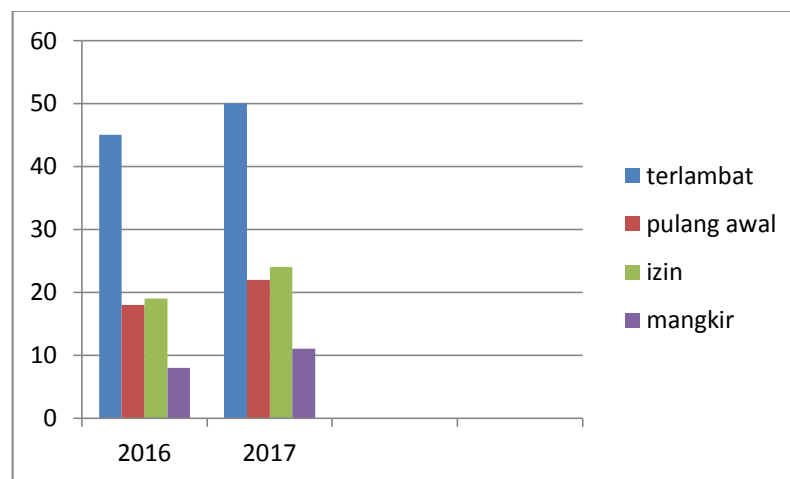
Sumber : Hasil Olah Data Kuisoner Pra Survei, 2017

Berdasarkan dari Tabel 1.2 di atas dapat dilihat bahwa kondisi kepuasan kerja pegawai di pabrik sepatu Cibaduyut, secara keseluruhan dapat dikatakan masih belum sesuai dengan yang diharapkan. Kepuasan kerja secara keseluruhan belum mencapai target dengan nilai sebesar 69% dari target 100% yang telah ditetapkan. Dengan demikian, perusahaan masih membutuhkan usaha-usaha yang dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai untuk tercapainya tujuan perusahaan.

Kepuasan kerja pegawai juga diperkuat oleh data absensi terhadap kehadiran pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, oleh karena itu penulis melakukan wawancara terkait dengan kehadiran pegawai selama bekerja.

Grafik 1.1 Absensi Pegawai Tahun 2016-2017

di 7 Pabrik yang Berada di Kawasan Sentra Sepatu Cibaduyut



Sumber : Hasil Observasi yang Sudah Diolah Peneliti, 2017

Berdasarkan dari grafik 1.1 diatas, dapat dilihat bahwa tingkat ketidakhadiran pegawai di 7 pabrik sepatu tersebut setiap tahun mengalami peningkatan, dari tahun 2016 sampai 2017. Hal ini tentu sangat memberikan dampak buruk yang menyebabkan pesanan sepatu belum mencapai target.

Dalam penelitian ini juga penulis melakukan penyebaran kuesioner dan wawancara kepada 30 orang pegawai dengan menggunakan 6 variabel bebas yang mempengaruhi Kepuasan Kerja pegawai. Alasan penulis menggunakan kuesioner ini yaitu untuk mengetahui variabel-variabel apa saja yang paling berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pegawai. Adapun hasil yang didapat yaitu sebagai berikut :

Tabel 1.3
Faktor-Faktor yang Bermasalah dalam Mempengaruhi
Kepuasan Kerja Pegawai Sentra Sepatu Cibaduyut

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Mean
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	
Lingkungan Kerja	Suasana kerja	11	9	3	7	-	3,8
	Perlakuan yang baik	11	9	10	-	-	4,0
	Hubungan yang harmonis	13	9	7	1	-	4,1
	Perlakuan yang adil	11	15	4	-	-	4,2
	Rasa aman	13	5	9	1	2	3,9
Skor rata-rata lingkungan kerja							4
Kompensasi	Gaji	2	8	18	2	-	3,3
	Bonus	4	11	10	5	-	3,5
	Insentif	5	9	13	3	-	3,5
	Tunjangan	6	11	10	3	-	3,4
	Fasilitas	4	10	13	2	1	3,5
Skor rata-rata kompensasi							3,5
Stres kerja	Gejala Psikologi	10	5	9	6	-	3,6
	Gejala Fisik	9	5	11	4	1	3,6
	Gejala Perilaku	12	5	9	1	3	3,7
Skor rata-rata stres kerja							3,6
Motivasi kerja	Kebutuhan berprestasi	9	20	1	-	-	4,3
	Kebutuhan untuk berafiliasi	5	15	10	-	-	3,8
	Kebutuhan berkuasa	8	11	7	2	2	3,7
Skor rata-rata motivasi kerja							3,9
Disiplin kerja	Pengukuran waktu secara efektif	10	7	8	3	2	3,7
	Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas	11	8	7	4	-	3,9
	Absensi	8	9	7	3	3	3,5
Skor rata-rata disiplin kerja							3,7
Kompetensi	Motif	5	8	11	6	-	3,4
	Watak	8	6	10	4	2	3,5
	Konsep diri	7	10	9	3	1	3,6
	Pengetahuan	4	10	6	10	-	3,3
	Keterampilan	2	5	19	4	-	3,2
Skor rata-rata kompetensi							3,4
<p align="center">Mean = Nilai x F : Jumlah pegawai (30 orang)</p> <p align="center">Skor rata-rata = jumlah mean : jumlah kuesioner</p>							

Sumber : Hasil Olah Data Kuisoner Pra Survei, 2017

Berdasarkan Tabel 1.3 di atas, dapat diketahui bahwa tanggapan pegawai mengenai 6 variabel bebas yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai di sentra sepatu Cibaduyut yang mendapat nilai rata-rata terendah yaitu variabel kompetensi dan kompensasi. Hal ini menunjukkan kepuasan kerja pegawai menurun diakibatkan karena faktor kompetensi dan kompensasi yang kurang baik.

Kompetensi merupakan pemerangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dikuasai, dan diaktualisasi dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang ada didalamnya. Seiring dengan persaingan bisnis yang semakin kompetitif sebagai akibat dari perubahan selera pelanggan, teknologi dan perubahan landscape, maka setiap organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi yang superior.

Berdasarkan pengertian yang telah diuraikan tentang kompetensi, dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi kerja adalah peta kapasitas pegawai atas atribut pekerjaan yang diembannya, yang merupakan dari kemampuan, keterampilan, kematangan, pengalaman, keefektian, keefesienan, dan kesuksesan dalam mengemban tanggung jawab pekerjaan.

Berikut data yang diperoleh penulis mengenai kompetensi adalah sebagai berikut :

Tabel 1.4
Hasil Pengolahan Pra Survei Variabel Kompetensi
Pegawai Sentra Sepatu Cibaduyut

No	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Skor Ideal	Hasil (%)	Standar (%)
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)				
1.	Motif	5	8	11	6	-	102	150	68	100%
2.	Watak	8	6	10	4	2	104	150	69	100%
3.	Konsep Diri	7	10	9	3	1	109	150	73	100%
4.	Pengetahuan	4	10	6	10	-	98	150	65	100%
5.	Keterampilan	2	5	19	4	-	95	150	63	100%
Jumlah Skor Rata-rata									68	100
F = Frekuensi, N = Frekuensi x Skor Jumlah Responden = 30 Skor Ideal = Jumlah Responden x Skor Tertinggi.										

Sumber : Hasil Olah Data Kuisioner Pra Survei, 2017

Berdasarkan Tabel 1.4 dapat dilihat bahwa kompetensi pegawai secara keseluruhan belum mencapai target dengan nilai sebesar 68% dari target 100%.

Pemberian kompensasi yang baik dan adil juga akan mencerminkan kepuasan kerja kepada pegawai, karena semua kemampuan yang dikeluarkan oleh pegawai sudah sesuai dengan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan. Pegawai akan banyak mengeluh apabila kompensasi yang diberikan tidak sesuai, ini akan menimbulkan pegawai malas bekerja. Sebaliknya, pegawai tidak akan banyak mengeluh apabila pemberian kompensasi sudah sesuai, pegawai pun akan mengeluarkan tindakan yang positif.

Kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat pegawai, dan insentif untuk memotivasi pegawai agar bekerja lebih keras untuk mencapai produktivitas yang tinggi. Kompensasi mengandung arti tidak sekedar hanya dalam bentuk finansial saja,

seperti yang langsung berupa upah, gaji, komisi, dan bonus, serta tidak langsung berupa asuransi, bantuan sosial, uang cuti, uang pensiun, pendidikan dan sebagainya, tetapi juga bentuk bukan finansial.

Kompensasi diberikan dengan tujuan memberikan rangsangan untuk meningkatkan kepuasan kerja, oleh karena itu bila kompensasi diberikan secara benar, pegawai akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi. Jika dikelola dengan baik kompensasi membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga pegawai dengan baik. Sebaliknya, tanpa kompensasi yang cukup, pegawai yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan dan untuk melakukan penempatan kembali tidaklah mudah.

Berikut data yang diperoleh penulis mengenai kompensasi adalah sebagai berikut:

Tabel 1.5
Hasil Pengolahan Pra Survei Variabel Kompensasi
Pegawai Sentra Sepatu Cibaduyut

No	Dimensi	Indikator	Frekuensi					Jumlah Skor	Skor Ideal	Hasil (%)	Standar (%)
			SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)				
1.	Kompensasi Langsung	Gaji	2	8	18	2	-	100	150	67	100%
		Bonus	4	11	10	5	-	104	150	69	100%
		Insentif	5	9	13	3	-	106	150	71	100%
2.	Kompensasi Tidak Langsung	Tunjangan	6	11	10	3	-	110	150	73	100%
		Fasilitas	4	10	13	2	1	104	150	69	100%
Jumlah Skor Rata-rata									70	100	
F = Frekuensi, N = Frekuensi x Skor Jumlah Responden = 30											
Skor Ideal = Jumlah Responden x Skor Tertinggi.											

Sumber : Hasil Olah Data Kuisoner pra survei, 2017

Berdasarkan Tabel 1.5 dapat dilihat bahwa sistem pemberian kompensasi di Sentra Sepatu Cibaduyut secara keseluruhan belum mencapai target dengan nilai sebesar 70% dari target 100%.

Berdasarkan hasil wawancara dapat diketahui bahwa pegawai di pabrik pembuatan sepatu Cibaduyut menggunakan sistem kompensasi yang diterapkan berupa upah. Besar atau kecilnya upah yang diterima oleh pegawai tergantung seberapa banyak pegawai dapat menghasilkan sepatu. Rata-rata tarif upah yang diberikan berkisar Rp 10.000/sepatu. Penulis mengakumulasikan rata-rata kisaran gaji pegawai disetiap bagian.

Tabel 1.6
Rata-Rata Pendapatan Pegawai di 7 pabrik Sepatu Cibaduyut

No	Bagian	Kisaran
1	Pembuatan pola dan Cutting process	Rp. 300.000-350.000/minggu
2	Stitching/sewing process	Rp. 300.000/minggu
3	Stocking process	Rp. 300.000/minggu
4	Assembling process	Rp. 400.000-450.000/minggu
5	Finishing	Rp. 200.000/minggu

Sumber : Data Observasi yang Sudah Diolah Penulis, 2017

Berdasarkan dari data tabel 1.6 di atas, kisaran upah atau gaji pegawai masih jauh dari UMK kota Bandung yaitu 2.800.000.

Dengan terciptanya kompetensi yang baik dan kompensasi diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja pada pegawai untuk menghasilkan kerja yang baik, baik secara individu maupun kelompok sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat

sesuai dengan rencana yang telah di tentukan dan tujuan organisasi dapat tercapai. Berdasarkan permasalahan yang diuraikan di atas maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sentra Sepatu Cibaduyut di Kota Bandung”**

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian

Identifikasi masalah merupakan proses merumuskan masalah yang akan diteliti. Sedangkan rumusan masalah merupakan gambaran permasalahan yang tercakup didalam penelitian. Permasalahan ini meliputi faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai di Sentra Sepatu Cibaduyut.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diungkapkan, maka terdapat beberapa masalah yang dapat diidentifikasi yaitu sebagai berikut :

Kepuasan kerja :

1. Pegawai tidak merasa puas dengan hasil yang dikerjakan.
2. Pegawai tidak merasa puas karena tidak adanya motivasi kerja.
3. Pegawai tidak merasa puas dengan upah yang didapatkan.

Kompetensi :

1. Rendahnya tingkat keterampilan pegawai.
2. Pegawai kurang mengetahui tentang pekerjaan yang akan dilakukan.

Kompensasi :

1. Tingkat gaji yang diberikan dibawah standar minimum.
2. Pemilik usaha hanya memberikan bonus saat idul fitri saja (setahun sekali).
3. Pemilik usaha tidak menawarkan kompensasi berupa asuransi.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah tersebut, maka perumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana kompetensi pegawai di Sentra Sepatu Cibaduyut
2. Bagaimana kompensasi pegawai di Sentra Sepatu Cibaduyut
3. Bagaimana kepuasan kerja pegawai di Sentra Sepatu Cibaduyut.
4. Seberapa besar pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai baik secara simultan maupun parsial di Sentra Sepatu Cibaduyut.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa :

1. Kompetensi pegawai di Sentra Sepatu Cibaduyut
2. Kompensasi di Sentra Sepatu Cibaduyut
3. Kepuasan kerja pegawai di Sentra Sepatu Cibaduyut
4. Besarnya pengaruh kompetensi, kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai baik secara simultan atau parsial di Sentra Sepatu Cibaduyut.

1.4 Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi :

a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan dalam menyelesaikan masalah diantaranya :

1. Agar perusahaan dapat mengetahui bahwa pegawai yang memiliki kompetensi tinggi sangat dibutuhkan.
2. Agar perusahaan mengetahui seberapa besar tingkat kebutuhan atas kompensasi yang diterima.
3. Agar perusahaan mengetahui cara untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai.
4. Agar perusahaan memahami dan melakukan perbaikan dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

b. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan terhadap permasalahan yang dihadapi, khususnya mengenai kompetensi, dan kompensasi, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai di masa yang akan datang.

c. Bagi Pihak Lain

Hasil dari penelitian ini dapat digunakan untuk menambah pengetahuan sebagai bahan perbandingan dan pertimbangan dalam memecahkan suatu permasalahan yang serupa.