

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Persaingan dunia bisnis antara perusahaan satu dengan perusahaan lain sangat ketat, hal tersebut mengharuskan suatu perusahaan mempunyai keunggulan untuk bersaing dalam hal kualitas produk, produk yang dihasilkan, biaya, dan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. SDM yang baik mampu bersaing dengan perusahaan lain dan mencapai tujuan perusahaan. Tetapi, dalam hal pencapaian tujuan tersebut terdapat pula suatu kegagalan, seperti tidak tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Oleh karena itu, untuk dapat mencapai tujuan perusahaan, karyawan harus diberi suatu imbalan yang layak dan adil agar dalam melaksanakan tugasnya lebih bersemangat dan lebih baik. Hal ini menyangkut pada kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Kompensasi tersebut sebagai suatu imbalan yang diberikan kepada karyawan untuk bekerja lebih baik.

Manajemen merupakan ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumberdaya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan , pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Karena sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam memajukan perusahaan.

Sumber daya manusia yang dimaksud disini, adalah karyawan yang bekerja di departemen itu sendiri. Karyawan merupakan faktor yang utama dan sangat berperan penting di dalam perusahaan yaitu sebagai perencana, pelaksana, pengawas serta pengendali kegiatan perusahaan. Jika sumber daya manusia yang ada memiliki kualitas yang baik, maka tugas dan fungsi yang dilakukan akan dapat terselesaikan dengan baik. Sebaliknya apabila sumber daya manusia yang ada di dalamnya tidak memiliki komitmen dan kualitas yang baik, maka tujuan dan rencana yang dibuat juga tidak dapat dilakukan secara maksimal. Oleh karena itu, setiap perusahaan dituntut untuk dapat mengoptimalkan potensi sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Kepuasan kerja karyawan merupakan faktor yang harus diperhatikan perusahaan guna menstimulasi karyawan agar bekerja secara maksimal. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional seseorang dimana apakah balas jasa yang berikan perusahaan kepada karyawan itu sesuai dengan hasil yang karyawan berikan kepada perusahaan, dan apakah sesuai dengan balas jasa yang diharapkan oleh karyawan tersebut

Kepuasan kerja karyawan sangat mempengaruhi sikap karyawan dalam melaksanakan atau menyelesaikan pekerjaannya. Pihak perusahaan dituntut untuk memberikan kompensasi yang sesuai dengan apa yang menjadi beban karyawan diperusahaan, akan tetapi sering terjadi ketidaksesuaian antara kompensasi yang diterima oleh karyawan dengan hasil kerja yang diberikan karyawan kepada perusahaan sehingga menimbulkan ketidakpuasan kerja yang akan berdampak pada kinerja seseorang pada kerja selanjutnya.

Kompensasi merupakan imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang dilakukan dan diselesaikan oleh karyawan yang diberikan perusahaan. Kompensasi yang diberikan dapat berupa kompensasi langsung maupun kompensasi tidak langsung. Kompensasi diberikan kepada karyawan disesuaikan dengan pengorbanan yang dilakukan karyawan atas pekerjaan yang dilimpahkan kepada karyawan tersebut guna memajukan perusahaan ditempat karyawan bekerja.

Didalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan tersebut diperlukan pemenuhan kebutuhan karyawan itu sendiri oleh manajemen perusahaan, salah satunya dengan cara pemberian kompensasi sebagai balas jasa atau kontribusi perusahaan terhadap karyawannya yang telah bekerja dengan baik. Dengan demikian, karyawan akan bekerja lebih baik, tekun dan selalu berusaha untuk bekerja sebaik-baiknya agar memberikan manfaat bagi perusahaan.

Besarnya balas jasa atau kompensasi yang berikan perusahaan harus terlebih dahulu ditentukan perusahaan dan diketahui secara pasti oleh karyawan, sehingga karyawan sudah mengetahui besarnya balas jasa atau kompensasi yang akan diterima. kompensasi yang diterima karyawan akan mencerminkan status, pengakuan karyawan dari perusahaan serta dapat menikmati kompensasi tersebut untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Maka, perusahaan pun menyimpan harapan pada karyawan agar selalu memberikan hasil kerja yang memuaskan.

Giggle Box merupakan salah satu usaha bisnis yang bergerak di bidang kuliner di Bandung, yang memiliki beberapa cabang dan salah satunya berlokasi di Jl. Cihampelas No. 160, Bandung. Ide awal dari berdirinya *Giggle Box Cafe & Resto* adalah pendiri *Giggle Box Cafe & Resto* ingin menyediakan makanan

western dengan harga yang terjangkau bagi masyarakat di Kota Bandung karena beberapa jenis menu kafe ala barat memang harganya sangat mahal. Oleh karena itu pendiri *Giggle Box Cafe & Resto* membuat *cafe* dengan tempat yang bergaya *american style* dan harga makanan yang terjangkau bagi masyarakat Kota Bandung. Hal tersebut dilakukan untuk menghilangkan kesan mahal pada *cafe* dan *resto* yang ada dalam benak masyarakat. Produk yang ditawarkan berupa makanan *western* seperti *Spaghetti Carbonara*, *Double Combo Steak*, *Sirloin Steak*, dan lain-lain dengan kisaran harga yang ditawarkan mulai dari Rp.8000 sampai dengan Rp.90.000.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti pada *Giggle Box* Ciwalk Bandung, terdapat permasalahan mengenai Kepuasan Kerja Karyawan yaitu :

1. *Turnover*

Hal tersebut diketahui bahwa perputaran tenaga kerja atau tingkat *Turnover* pada *Giggle Box* Ciwalk Bandung tinggi. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1.1
Turnover pada *Giggle Box* Ciwalk Bandung
Periode 2016-2018

Tahun	Jumlah karyawan awal tahun	Jumlah karyawan yang keluar	Jumlah karyawan yang masuk	Jumlah karyawan akhir tahun	Turnover Rate
2016	29	8	5	26	10,9
2017	29	9	7	27	7,14
2018	29	11	9	27	10,7

Sumber: Giggle Box Ciwalk Bandung, 2018.

Berdasarkan data turnover karyawan *Giggle Box* Ciwalk Bandung dalam periode 2016 - 2018 diketahui terdapat jumlah persentase yang tidak stabil, dimana setiap tahunnya ada kenaikan dan juga penurunan jumlah turnover karyawan. Hal ini dapat mengidentifikasi bahwa tingkat *turnover* karyawan pada *Giggle Box* Ciwalk Bandung masih tinggi.

2. Tingkat ketidakhadiran (Absen)

Hal tersebut diketahui bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan pada *Giggle Box* Ciwalk Bandung tinggi. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1.2
Absensi pegawai *Giggle Box* Ciwalk Bandung
Bulan November 2018 – Maret 2019

Bulan	Jumlah Hari Efektif	Jumlah Karyawan	Absensi			Hadir (%)	Tidak Hadir (%)
			S	I	A		
November	26 Hari	29 Orang	5	4	3	78,19	21,81
Desember	27 Hari	29 Orang	4	5	4	76,79	23,21
Januari	27 Hari	29 Orang	5	5	3	78,58	21,42
Februari	24 Hari	29 Orang	6	3	2	79,25	20,75
Maret	27 Hari	29 Orang	5	4	0	83,93	16,07
Rata-rata						79,34	20,65

Sumber: Giggle Box Ciwalk Bandung, 2018.

Keterangan:

S = Sakit

I = Izin

A = Alfa/Tanpa Keterangan

Berdasarkan data absensi karyawan *Giggle Box* Ciwalk Bandung dalam periode November 2018 - Maret 2019 diketahui terdapat jumlah persentase yang tidak stabil, dimana setiap bulannya ada kenaikan dan juga penurunan jumlah kehadiran karyawan dengan berbagai alasan yaitu cuti, izin dan sakit. Menurut menejer *Giggle Box* Ciwalk Bandung bahwa jika absensi kehadiran karyawan

berada dibawah persentase 80% berarti berada dalam kategori rendah. Keadaan ini terjadi dikarenakan ketidakpuasan karyawan terhadap kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan.

Permasalahan tersebut disebabkan oleh :

1. Gaji

Gaji yang diberikan kepada karyawan belum sesuai standar UMR. UMR kota Bandung sebesar Rp 3.339.580.61 sedangkan gaji karyawan *Giggle Box Ciwalk* Bandung hanya sebesar Rp 1.500.000.00.

2. Insentif

Perusahaan *Giggle Box* tidak memberikan insentif kepada karyawan atas waktu kerja karyawan seperti tidak diberikannya uang lembur untuk karyawan.

Berkaitan dengan hal tersebut, peneliti tertarik untuk melanjutkan penelitian lebih lanjut dan hasilnya akan peneliti tuangkan dalam bentuk skripsi dengan judul

“PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA *GIGGLE BOX CIWALK BANDUNG*”.

1.2 Identifikasi Dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian di atas maka dapat dirumuskan identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran umum *Giggle Box* Ciwalk Bandung?
2. Bagaimana pelaksanaan kompensasi yang diberikan oleh *Giggle Box* Ciwalk Bandung?

3. Bagaimana kondisi kepuasan kerja karyawan *Giggle Box Ciwalk Bandung*?
4. Seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan *Giggle Box Ciwalk Bandung*?
5. Hambatan dan usaha apa saja yang dihadapi *Giggle Box Ciwalk Bandung* dalam memberikan kompensasi untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan?

1.2.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan indentifikasi masalah diatas, maka peneliti dapat merumuskan perumusan masalah sebagai berikut :

“Apakah Kompensasi Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan *Giggle Box Ciwalk Bandung*”.

1.3 Tujuan Dan Kegunaan Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah disebutkan, penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui dan menggambarkan hal-hal sebagai berikut :

1. Mengetahui gambaran umum *Giggle Box Ciwalk Bandung*.
2. Mengetahui kompensasi yang diberikan oleh *Giggle Box Ciwalk Bandung*.
3. Mengetahui kondisi kepuasan kerja karyawan *Giggle Box Ciwalk Bandung*.
4. Mengetahui besar pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan *Giggle Box Ciwalk Bandung*.

5. Mengetahui usaha-usaha apa saja yang dilakukan dalam mengatasi hambatan-hambatan yang berkaitan dengan kompensasi pada *Giggle Box* Ciwalk Bandung?

1.3.2 Kegunaan Penelitian

Dengan menggunakan penelitian ini, peneliti berharap agar hasil penelitian ini dapat berguna baik secara teoritis maupun praktis. Adapun kegunaan secara teoritis dan praktis, yaitu:

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk memberikan gambaran empiric untuk menguji dalam ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya terhadap kepuasan kerja pada karyawan.

2. Secara Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan mamfaat yang berguna bagi:

1) Peneliti

1. Sebagai salah satu syarat kelulusan S1 di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Bandung.
2. Sebagai penerapan teori-teori yang telah didapatkan dimasa perkuliahan, terutama berkaitan tentang manajemen sumber daya manusia. Diharapkan dapat menerapkan ilmunya secara langsung pada bidang yang ditekuni sehingga dapat membandingkan antara teori yang selama ini didapat selama perkuliahan dengan praktek di lapangan.

2) Bagi Perusahaan

Bahan masukan dan sumber pemikiran untuk *Giggle Box* Ciwalk Bandung terkait dengan kepuasan kerja karyawan.

3) Pihak-pihak Lain

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan masukan yang bermanfaat dan dapat menambah pengetahuan mengenai pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan dan juga dapat dijadikan referensi bagi penelitian yang akan dilakukan selanjutnya.

1.4 Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

1.4.1 Kerangka Pemikiran

Kompensasi merupakan imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang dilakukan dan diselesaikan oleh karyawan yang diberikan perusahaan. Kompensasi yang diberikan dapat berupa kompensasi langsung maupun kompensasi tidak langsung. Kompensasi diberikan kepada karyawan disesuaikan dengan pengorbanan yang dilakukan karyawan atas pekerjaan yang dilimpahkan kepada karyawan tersebut guna memajukan perusahaan di tempat karyawan bekerja.

Kompensasi atau imbalan yang diperoleh karyawan yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Pada dasarnya secara individu, orang-orang mempunyai tingkat kebutuhan yang berbeda-beda. Oleh karena itu, pada umumnya orang bekerja adalah agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Berdasarkan uraian tersebut, berikut ini definisi kompensasi menurut beberapa ahli, yaitu :

Definisi kompensasi menurut **Malayu Hasibuan (2007 : 117)**:
“Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”.

Definisi kompensasi menurut **Sastrohadiwiryo (2003 : 181)** yaitu :
“kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan “.

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan, sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta hasil kerja. Perusahaan yang menentukan tingkat gaji dengan mempertimbangkan standar kehidupan normal, akan memungkinkan karyawan bekerja dengan penuh motivasi. Hal ini karena motivasi kerja karyawan banyak dipengaruhi oleh terpenuhi tidaknya kebutuhan pokok kehidupan karyawan dan keluarganya.

Agar karyawan merasa mendapatkan kesesuaian antara pengorbanan yang dilakukan, maka perusahaan harus memperhatikan indikator-indikator kompensasi menurut **Simamora (2004)**, yaitu :

1. **Upah dan gaji**
Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.
2. **Insentif**
Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan.
3. **Tunjangan**
Tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

4. Fasilitas

Fasilitas adalah kenikmatan seperti mobil perusahaan, tempat parkir khusus atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan.

Hal ini semestinya disadari oleh pengelola sumber daya manusia untuk terus memelihara semangat kerja karyawan melalui kompensasi, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan secara maksimal. Selanjutnya dalam kaitannya dengan kepuasan kerja menurut **A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2004 : 117)**

“Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan, melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan karyawan lain, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan dan pendidikan”.

Definisi itu mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami karyawan dalam bekerja. Karyawan akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek-aspek dirinya menyokong, dan sebaliknya jika aspek-aspek tersebut tidak menyokong karyawan maka karyawan akan merasa tidak puas.

Menurut pendapat Keith Devis dalam buku **Mangkunegara (2013:117)**, Kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel atau unsur-unsur seperti turnover, tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi perusahaan Sebagai berikut :

1. **Turnover**
Turnover kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan turnover pegawai yang rendah. Sedangkan pegawai-pegawai yang kurang puas biasanya turnover-nya lebih tinggi.
2. **Tingkat Ketidakhadiran (Absensi) Pegawai**
Pegawai-pegawai yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadirannya tinggi. Mereka sering tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subjektif
3. **Umur**
Ada kecenderungan pegawai yang lebih tua merasa puas daripada pegawai yang berumur relatif muda. Hal ini diasumsikan bahwa pegawai yang tua lebih berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan. Sedangkan pegawai usia muda biasanya mempunyai harapan yang ideal tentang dunia kerjanya, sehingga apabila harapannya dengan realita kerja terdapat kesenjangan atau ketidakseimbangan dapat menyebabkan mereka menjadi tidak puas.
4. **Tingkat Pekerjaan**
Pegawai-pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas daripada pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih rendah. Pegawai-pegawai yang tingkat pekerjaannya lebih tinggi menunjukkan kemampuan kerja yang baik dan aktif dalam mengemukakan ide-ide serta kreatif dalam bekerja.
5. **Ukuran Organisasi**
Ukuran organisasi perusahaan dapat mempengaruhi kepuasan pegawai. Hal ini karena besar kecil suatu perusahaan berhubungan pula dengan koordinasi, komunikasi, dan partisipasi pegawai.

Kepuasan kerja pada tingkat tertentu dapat mencegah karyawan untuk mencari pekerjaan di perusahaan lain. Apabila karyawan di perusahaan tersebut mendapatkan kepuasan, karyawan cenderung akan bertahan pada perusahaan walaupun tidak semua aspek-aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja terpenuhi.

Karyawan yang memperoleh kepuasan dari perusahaannya akan memiliki rasa keterkaitan atau komitmen lebih besar terhadap perusahaan dibanding karyawan yang tidak puas.

Demikian apabila perusahaan dalam menilai kepuasan kerja karyawan berdasarkan unsur-unsur seperti *turnover*, tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi perusahaan, maka karyawan akan lebih bersemangat dalam bekerja dan menguntungkan bagi perusahaan karena tujuan perusahaan dapat terpenuhi.

1.4.2 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut : **“Terdapat Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada *Giggle Box* Ciwalk “.**

1.5 Lokasi dan lamanya Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Kegiatan penelitian ini dilaksanakan di *Giggle Box* Ciwalk Bandung yang berlokasi di Jl. Cihampelas No.160.

1.5.2 Lamanya Penelitian

Lamanya penelitian dilakukan selama 6 bulan yaitu dimulai pada Januari 2019 sampai dengan Juni 2019.

