

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang Penelitian

Menurut (Yani, 2012 hlm. 1) “Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dalam organisasi, dapat diartikan sebagai manusia yang bekerja dalam suatu organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia dapat disebut juga personel, tenaga kerja, pekerja, karyawan dan potensi manusiawi untuk penggerak organisasi dalam menunjukkan eksistensinya.” Oleh sebab itu, SDM termasuk hal yang esensial dan merupakan bagian yang sangat berpengaruh pada sebuah organisasi. Jika SDM tidak handal, perusahaan tidak akan mencapai tujuan perusahaan, karena sumber daya manusia yang handal memiliki peranan yang sangat penting untuk menggerakkan organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Mengatur sumber daya manusia merupakan tugas yang tidak mudah, oleh sebab itu sesuai dengan kebutuhan perkembangan bisnis dapat diciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan memadai berdasarkan keahlian dan sesuai dengan tuntutan perkembangan usaha, sehingga tercipta proses sumber daya manusia yang unggul. Diharapkan perusahaan yang terkenal dan memiliki nilai yang baik di mata masyarakat tidak berhenti mengembangkan segala aspek kualitas sumber daya manusianya. Perusahaan atau organisasi yang dulunya hanya bersaing di tingkat lokal kini harus bersaing dengan perusahaan yang dapat menghasilkan produk dan jasa kelas dunia agar dapat bersaing di pasar global.

Dalam perbaikan bisnis saat ini dan masa depan, tidak lepas dari SDM yang dimiliki oleh organisasi. Organisasi membutuhkan SDM yang terlatih untuk menjadi kekuatan bagi organisasi untuk bersaing dalam perkembangan yang unik. Memobilisasi karyawan agar dapat memilih pekerjaan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, organisasi harus memahami inspirasi pekerja di tempat kerja, karena inspirasi inilah yang menentukan perilaku karyawan di tempat kerja. (Tubagus, 2015 hlm. 167) menjelaskan “Inspirasi merupakan siklus mental yang mencerminkan kerjasama antara perspektif, kebutuhan, wawasan, dan pilihan yang terjadi pada individu.”

Menurut (Badriyah, 2015 hlm. 227) “Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor terpenting untuk memperoleh hasil kerja yang terbaik. Ketika seseorang merasa puas dengan pekerjaannya, dia akan melakukan yang terbaik untuk menyelesaikan pekerjaannya. Dengan demikian produktivitas dan hasil kerja akan meningkat secara optimal.” Karyawan memiliki kebutuhan dan harapan tertentu, dan perusahaan harus memperhatikannya. Pemberian kompensasi yang memuaskan adalah solusinya. Menurut (Wibowo, 2016 hlm. 271) “Gaji adalah sejumlah paket yang diberikan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerja mereka.”

Karyawan bermotivasi tinggi dan dibayar sesuai dengan kemampuannya akan menciptakan karyawan yang berdedikasi dan menciptakan kepuasan bagi karyawan. Kepuasan karyawan tinggi memiliki pengaruh besar terhadap perusahaan. Sebelumnya peneliti telah melaksanakan pra survey dengan penyebaran kuisisioner sementara terhadap 25 pegawai. Hasil yang di dapatkan adalah kepuasan kerja pada karyawan Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Depok masih terlihat rendah, hal itu dapat dilihat data hasil kuisisioner pra-survey mengenai motivasi kerja dan kepuasan kerja di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Depok.

Berdasarkan data dari hasil kuisisioner pra-survey mengenai motivasi kerja karyawan Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Depok terdapat 48% karyawan yang memiliki tanggungjawab untuk menyelesaikan pekerjaannya, 92% karyawan yang giat bekerja karena adanya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dan terdapat 44% karyawan yang memiliki hubungan yang baik dengan atasan dan rekan-rekan kerja. Dari data tersebut dapat dilihat bahwa motivasi kerja karyawan Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Depok masih kurang yang dilihat dari masih rendahnya karyawan yang memiliki tanggungjawab untuk menyelesaikan pekerjaannya, banyaknya karyawan yang giat bekerja hanya karena kompensasi yang diterima dari perusahaan dan masih sedikit karyawan yang menjalin hubungan baik dengan atasan maupun rekan-rekan kerjanya.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan, bahwa “adanya berbagai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, diantaranya adalah motivasi kerja, *employee engagement* dan kompensasi. Karyawan yang memiliki tingkat

motivasi kerja dan *employee engagement* yang relatif rendah akan terlihat pada sikapnya dalam melaksanakan pekerjaan. Terbukti dari data hasil pra-survey mengenai kepuasan kerja Dinas Perdagangan dan perindustrian Kota Depok.”

Berdasarkan data dari hasil kuesioner pra-survey mengenai kepuasan kerja dapat dilihat bahwa terdapat 76% karyawan yang merasa tidak puas dengan kompensasi yang diterima dari perusahaan, terdapat 100% karyawan yang menyatakan bahwa pembayaran kompensasi sering mengalami keterlambatan, terdapat 84% karyawan yang merasa atasannya kurang memberikan feedback atas hasil pekerjaannya sehingga hal-hal ini dapat menyebabkan tingkat motivasi kerja mengalami penurunan, terjadinya ketidakterikatan (*disengaged*) karyawan dengan perusahaan sehingga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Menurut (McLeod, 2009) “*Employee engagement* merupakan perasaan koneksi yang antusias untuk bekerja dan berserikat, terdorong dan siap untuk memberikan kapasitas terbaik mereka untuk membantu menciptakan kesuksesan dan keuntungan bagi organisasi dan individu.” Menurut (Gallup, 2010) “Ketika karyawan sudah terikat (*engaged*) dengan suatu perusahaan maka karyawan memiliki suatu kesadaran terhadap bisnis yang membuat karyawan akan memberikan seluruh kemampuannya kepada perusahaan. Riset menunjukkan bahwa karyawan yang terikat (*employee engaged*) merupakan karyawan yang lebih produktif.” Menurut (Rachmawati, 2010) “Karyawan yang memberikan kemampuan terbaik akan berakibat pada performa perusahaan. *Employee engagement* muncul sebagai upaya pengembangan dari konsep-konsep sebelumnya seperti kepuasan kerja karyawan, komitmen karyawan, serta perilaku organisasi karyawan. Dengan adanya karyawan yang terlibat secara aktif di dalam perusahaan menandakan bahwa perusahaan tersebut memiliki iklim kerja yang positif. Hal ini disebabkan karena dengan adanya karyawan yang memiliki keterikatan yang baik dengan perusahaan tempat ia bekerja, maka mereka akan memiliki antusiasme yang besar untuk bekerja, bahkan terkadang jauh melampaui tugas pokok yang tertuang dalam kontrak kerja mereka.” Salah satu faktor yang mempengaruhi karyawan di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Depok merasa *disengaged* (tidak terikat) karena rendahnya motivasi kerja yang dapat dilihat dari tabel hasil kuesioner pra-survey mengenai motivasi kerja.

Silvia Nur Azizah, 2021

PENGARUH MOTIVASI KERJA, EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DINAS PERDAGANGAN DAN PERINDUSTRIAN KOTA DEPOK

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, S1 Manajemen
www.upnvj.ac.id-www.library.upnvj.ac.id-www.repository.upnvj.ac.id

Pemberian kompensasi sangat berarti bagi karyawan dan atasan perusahaan, karena kompensasi merupakan sumber pendapatan untuk memenuhi kebutuhannya. Dengan kebijakan kompensasi, perusahaan dapat menerima keuntungan yang sebesar-besarnya dari penggunaan sumber daya manusianya. Menurut perusahaan, kompensasi adalah faktor penting dalam sistem kepegawaian yang mapan. Sistem kepegawaian biasanya banyak berkaitan dengan besaran kompensasi yang akan dikeluarkan. Apabila karyawan diberikan kompensasi yang tepat maka akan berdampak pada munculnya kepuasan kerja dan membuat karyawan dapat memiliki motivasi untuk lebih giat dalam mencapai tujuan perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara karyawan Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Depok, dalam pembayaran kompensasi finansial langsung berupa upah atau gaji atau tunjangan sering terjadi keterlambatan pembayaran sehingga karyawan kurang termotivasi untuk bekerja sehingga menjadi penyebab kepuasan kerja karyawan mengalami penurunan.

Berdasarkan data dari keterlambatan pembayaran kompensasi mengenai keterlambatan pembayaran kompensasi dapat dilihat bahwa Dinas Perdagangan dan Perindustrian belum memperhatikan faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang berupa motivasi kerja, *employee engagement* dan kompensasi sehingga kepuasan kerja karyawan mengalami penurunan. Bentuk kompensasi yang diterima oleh seluruh karyawan di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Depok yaitu berupa gaji/tunjangan sering mengalami keterlambatan pembayaran. Dengan kurang memuaskannya kompensasi seperti ini maka karyawan merasa kurang diperhatikan dan loyalitas kerjanya pun dapat mengalami penurunan karena kompensasi yang diterima oleh karyawan tidak sesuai dari apa yang diharapkan oleh karyawan. Sehingga karyawan cenderung merasa kontribusi mereka diabaikan dan menjadi tidak terikat (*not engaged*) dengan pekerjaan dan perusahaannya rendah dan akan berpengaruh kurang baik terhadap kepuasan kerja karyawan Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Depok.

Berdasarkan paparan diatas dan mengingat sangat pentingnya motivasi kerja, *employee engagement* dan pemberian kompensasi sebagai hal yang sebaiknya diperhatikan oleh Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Depok demi terlaksananya standar pekerjaan dan untuk menilai seberapa besar kepuasan kerja

Silvia Nur Azizah, 2021

PENGARUH MOTIVASI KERJA, EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DINAS PERDAGANGAN DAN PERINDUSTRIAN KOTA DEPOK

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, S1 Manajemen
[www.upnvj.ac.id-www.library.upnvj.ac.id-www.repository.upnvj.ac.id]

karyawannya. Motivasi kerja yang menurun dapat menyebabkan ketidakterikatan (*disengaged*) karyawan dengan perusahaan yang disebabkan oleh pemberian kompensasi yang mengalami keterlambatan dapat membuat kepuasan kerja karyawan mengalami penurunan. Maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Motivasi Kerja, *Employee Engagement* dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Depok”**.

I.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah yang diajukan yaitu :

1. Apakah Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Depok?
2. Apakah *Employee Engagement* Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Depok?
3. Apakah Kompensasi Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Depok?
4. Apakah Motivasi Kerja, *Employee Engagement* dan Kompensasi Secara Bersama–sama Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Depok?

I.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang diajukan, maka berikut ini adalah tujuan dari penelitian yang akan dilakukan untuk mengetahui dan membuktikan mengenai :

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Depok.
2. Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Depok.
3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Depok.

4. Pengaruh Motivasi Kerja, *Employee Engagement* dan Kompensasi Secara Bersama-sama Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Depok.

I.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah dikemukakan diatas, maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik secara teoritis maupun praktisi, diantaranya:

1. Aspek Teoritis
 - a. Hasil Penelitian diharapkan dapat digunakan sebagai referensi bagi peneliti yang akan datang dalam topik dan fenomena yang serupa dengan penelitian ini.
 - b. Dapat menambah referensi mengenai bidang Sumber Daya Manusia di perpustakaan Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta.
 - c. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan lebih luas terhadap para pembaca mengenai pentingnya kualitas sumber daya manusia dengan motivasi kerja dan kompensasi.
2. Aspek Praktis :
 - a. Dapat memberikan kontribusi pemikiran dalam praktik motivasi kerja dan kompensasi di perusahaan.
 - b. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan pengaruh positif berupa dorongan atau motivasi untuk selalu memperbaharui pengetahuan bagi perusahaan dan karyawan serta memperhatikan motivasi kerja dan kompensasi untuk mengukur kepuasan kerja karyawan.

Silvia Nur Azizah, 2021

PENGARUH MOTIVASI KERJA, EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DINAS PERDAGANGAN DAN PERINDUSTRIAN KOTA DEPOK

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, S1 Manajemen

[www.upnvj.ac.id-www.library.upnvj.ac.id-www.repository.upnvj.ac.id]