

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Era globalisasi yang semakin modern keberadaan sumber daya manusia yang handal memiliki peran yang sangat penting dari yang lain. serta aset penting dalam suatu organisasi didalam perusahaan sehingga membutuhkan manajemen yang baik. Berhadapan dengan hal itu, sumber-sumber yang menjadi keunggulan kompetitif dan peranan tenaga kerja agar efektif memerlukan penanganan dari sumber daya manusia yang ada. Keterlibatan sumber daya manusia sangat menentukan kesuksesan proses perubahan organisasi karena sumber daya manusia merupakan subyek penting yang akan melaksanakan proses perubahan dan hasil dari proses perubahan yang direncanakan.

Salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam meningkatkan sumber daya manusia yang lebih unggul di suaua perusahaan adalah pemberian kompensasi finansial, yang merupakan salah satu bidang manajemen sumber daya manusia yang penting bagi suatu perusahaan/organisasi dan merupakan faktor yang memiliki dampak yang cukup panjang bagi tujuan-tujuan strategis organisasi atau perusahaan. Karena, untuk terciptanya karyawan dengan kinerja yang baik maka harus memberikan kompensasi atau sebuah penghargaan sehingga karyawan merasa dihargai dalam pekerjaannya dan secara langsung dapat termotivasi untuk bekerja lebih baik.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti kompensasi finansial, motivasi kerja yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan di *Building Management Plaza Asia*. Untuk itu, peneliti melakukan observasi melalui wawancara prapeneliti guna menggali data dan fakta yang terkait variabel penelitian. Berdasarkan hasil wawancara prapeneliti kepada Manajer HRD, peneliti memperoleh fakta dan fenomena berupa :

Terkait kompensasi finansial, peneliti mendapatkan informasi bahwa karyawan *Building Management Plaza Asia* merasa kurang puas dengan kompensasi yang diterima,

dalam hal ini terkait masalah gaji yang dirasa masih belum memadai, hal ini dapat dilihat dari kompensasi yang diterima pada karyawan seperti yang tersaji dalam table berikut :

Tabel 1.1
Data Kompensasi *Building Management Plaza Asia*

No	Bentuk Kompensasi	Waktu pembayaran	Masalah Kompensasi
1	Gaji Pokok	Per bulan	Tidak masalah
2	Kenaikan Gaji	Per Tahun	Tidak diberikan berdasarkan prestasi kerja
3	<i>Reimbursement Medical</i>	Per tahun	Tidak masalah
4	Tunjangan Fasilitas	Per tahun	Tidak diberikan sesuai kebutuhan
5	Tunjangan Hari Raya	Per tahun	Pembayarannya telat
6	Bonus Penyelesaian Komplain	Per tahun	Bonus tidak sesuai hasil kerja

(Sumber : Data HRD *Building Management Plaza Asia*, 2021)

Berdasarkan data tersebut bahwa terindikasi terjadi masalah didalam pembagian kompensasi finansial yang mana terdapat kenaikan gaji serta bonus penyelesaian pekerjaan diberikan tidak sesuai dari prestasi kerja karyawan sesuai kesepakatan.

Selain kompensasi finansial yang merupakan faktor yang sangat berpengaruh dalam sumber daya manusia, yaitu faktor motivasi kerja, Bagi perusahaan, adanya motivasi kerja secara tidak langsung menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi kerja tersebut. Sementara bagi karyawan, itu adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu atau niat dalam melaksanakan suatu pekerjaan. peneliti mendapat informasi bahwa terdapat karyawan yang menganggap bahwa pekerjaan hanyalah sebuah rutinitas, sehingga dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan terlihat kurang bersemangat, dan banyak karyawan yang merasa kurang mendapatkan pengakuan atau penghargaan atas hasil kerja mereka. Hal ini terlihat ketika karyawan telah menyelesaikan suatu pekerjaan, mereka kurang mendapat apresiasi dari atasan. Dan masalah itu juga karyawan diharuskan mematuhi beberapa pelanggaran dan hukuman

yang diberikan perusahaan, berikut daftar pelanggaran dan hukuman untuk karyawan *Building Management Plaza Asia*.

Tabel 1.2
Data pelanggaran dan hukuman karyawan *Building Management Plaza Asia* Tahun 2020-2021

No	Pelanggaran	Bentuk Hukuman
1	Datang terlambat	Potong gaji perkejadian setiap bulannya
2	Memakai barang perusahaan atau menghilangkan barang perusahaan	Surat peringatan 1
3	Cuti melebihi pengajuan	Surat peringatan 1
4	Tidak mencapai target penyelesaian komplek penghuni	Surat peringatan 1 / potong gaji perkejadian masalah

(Sumber : Data HRD *Building Management Plaza Asia*, 2021)

Berdasarkan data diatas, masalah motivasi kerja masih terpaku pada pelanggaran dan hukuman yang dijadikan sebuah peraturan sehingga ada beberapa karyawan sebagian merasa tertekan atas hukuman tersebut yang didapatkan namun ada juga karyawan yang termotivasi dari hukuman tersebut.

Selain itu peneliti mendapatkan informasi terkait kepuasan kerja, dalam hal ini sarana kerja seperti laptop dan komputer serta *software* yang digunakan oleh karyawan dirasa sudah usang serta seragam dan alat penunjang komunikasi *Handy Talky* sudah lama tidak dilakukan penggantian sehingga karyawan merasa tidak nyaman dalam melakukan pekerjaan. Dan dalam hal ini penjelasan kepuasan kerja secara sederhana, merupakan kepuasan dirasakan seorang pekerja secara individual melalui perbandingan antara input yang digunakan dan hasil yang diperoleh apakah sesuai dengan yang diharapkan. Semakin mendekati tingkat harapan terhadap hasil yang diperoleh, kepuasan kerja seorang pekerja juga akan semakin tinggi. Hal ini juga tidak terlepas dari berbagai faktor dari dalam maupun dari luar pekerja

Berdasarkan latar belakang sebelumnya maka penulis berupaya melihat sebagaimana meningkatkan kompensasi dan motivasi kerja dalam pengelolaan tenaga kerja yang dapat mendukung operasional pada *Building Management Plaza Asia*, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI *BUILDING MANAGEMENT PLAZA ASIA*”**

1.2 Identifikasi Masalah

Beberapa permasalahan yang muncul, dapat diidentifikasi oleh penulis sebagai berikut:

1. Bagaimana pemberian kompensasi finansial yang diterima karyawan *Building Management Plaza Asia*
2. Bagaimana motivasi kerja yang diberikan untuk karyawan *Building Managemnt Plaza Asia*
3. Seberapa besar pengaruh kompensasi finansial dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan *Building Management Plaza Asia*

1.3 Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah secara simultan kompensasi finansial dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan?
2. Apakah secara parsial kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan?
3. Apakah secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan?

1.4 Pembatasan Masalah

Hasil identifikasi masalah yang ada di perusahaan *Building Management Plaza Asia* menunjukkan bahwa adanya permasalahan terkait pemberian kompensasi dan pemberian motivasi kerja terhadap karyawan yang bekerja di *Building Management plaza asia*, guna mencegah mengembangkannya penelitian maka penulis membatasi masalah agar terperinci

dan jelas, harapannya pemecahan masalahnya lebih terarah. Oleh sebab itu penulis membatasi penelitian ini hanya dilingkungan kerja *Building Management Plaza Asia*

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan penelitian yang telah diuraikan diatas, maka tujuan dari penelitian ialah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah secara simultan kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
2. Untuk mengetahui apakah secara parsial kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
3. Untuk mengetahui apakah secara parsial motivasi kerja berpengaruh yang terhadap kepuasan kerja

1.6 Manfaat Penelitian

Penulis mengharapkan penelitian ini dapat memberikan hasil yang bermanfaat. Yaitu diantaranya :

1. Bagi Perusahaan
Sebagai salah satu masukan dan pertimbangan dalam mengambil keputusan terhadap permasalahan yang muncul dalam perusahaan yang menyangkut manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan pemberian kompensasi finansial, motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Bagi Masyarakat
Dapat menambah sumber informasi yang bermanfaat dan menambah wawasan dalam bidang sumber daya manusia yang berkaitan dengan pemberian kompensasi finansial, motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Bagi Peneliti
Menambah pengetahuan dan dapat lebih memahami secara mendalam mengenai sumber daya manusia yang berkaitan dengan pemberian kompensasi finansial, motivasi kerja pada kepuasan kerja karyawan

1.7 Sistematika Penulisan

Guna memahami lebih lanjut laporan ini, maka materi-materi yang tertera pada Laporan Skripsi ini dikelompokkan menjadi beberapa subbab dengan sistematika penyamaian sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisikan tentang latar belakang, rumusan masalah, pembatasan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisikan teori yang berupa pengertian dan definisi yang diambil dari kutipan buku yang berkaitan dengan penyusunan laporan skripsi serta beberapa literature review yang berhubungan dengan penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisikan tentang tempat dan waktu penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel dan teknik analisis data penelitian.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang gambaran objek penelitian, hasil penelitian dan pembahasan secara lebih lengkap mengupas berbagai fenomena yang ada dalam penelitian.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi kesimpulan dan saran yang berkaitan dengan analisa dan optimalisasi sistem berdasarkan yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya.

DAFTAR PUSTAKA

Berisi tentang berbagai buku, jurnal, rujukan yang secara sah digunakan dalam menyusun penelitian ini.