

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di era Globalisasi, Kondisi Perekonomian mengalami kemajuan yang signifikan. Kemajuan yang ditandai dengan canggihnya teknologi yang diciptakan berdampak pada laju perekonomian dunia yang semakin pesat. Apabila suatu perusahaan ingin bertahan dan berkembang dalam persaingan yang ketat, maka perusahaan harus meningkatkan efisiensi dan produktivitas sumber daya yang dimilikinya termasuk sumber daya manusia dan sistem manajemennya.

Sumber Daya Manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam perusahaan karena manusia mampu menciptakan berbagai macam inovasi dan merupakan komponen utama dan sebagai motor penggerak dalam setiap kegiatan. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan sukses tidaknya suatu perusahaan, karena sumber daya manusia merupakan faktor produksi yang independen, sedangkan faktor lainnya (non manusia) merupakan faktor produksi yang dependen. Dikatakan independen karena manusia mempunyai pengaruh yang dominan terhadap faktor produksi yang lain, oleh karena itu perusahaan dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik demi kelangsungan hidup dan kemajuan perusahaan. Keberhasilan dalam proses operasional perusahaan tidak hanya tergantung pada lengkapnya peralatan yang dimiliki, tetapi juga pada manusia (karyawan) yang menjalankan peralatan tersebut.

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan

tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang merupakan faktor paling dominan bagi perusahaan. Tenaga kerja atau karyawan memegang peranan penting dalam suatu perusahaan, sebab perusahaan tidak akan maju dan berkembang tanpa ditunjang oleh kemampuan tenaga kerja atau karyawan sekalipun perusahaan tersebut mempunyai sarana dan prasarana yang lengkap dan canggih.

Kontribusi karyawan bagi perusahaan sangat dominan, karena karyawan adalah penghasil kerja bagi perusahaan, maksudnya adalah setiap pekerjaan dalam perusahaan selalu dilaksanakan oleh karyawan. Berhasil tidaknya suatu perusahaan banyak bergantung pada unsur manusia yang melakukan pekerjaan sehingga perlu adanya balas jasa terhadap karyawan sesuai dengan sifat dan keadaannya. Seorang karyawan perlu diperlakukan dengan baik agar karyawan tetap bersemangat dalam bekerja. Pimpinan perusahaan dituntut untuk memperlakukan karyawan dengan baik dan memandang mereka sebagai manusia yang mempunyai kebutuhan baik materi maupun non materi serta harus mengetahui, menyadari dan berusaha agar dapat memenuhi kebutuhan karyawannya, sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan harapan perusahaan.

Suatu organisasi atau perusahaan dalam menjamin kelangsungan hidup dan kontinuitas produksi senantiasa menjaga kualitas produk serta adanya kepedulian terhadap karyawannya. Supaya karyawan mau bekerja sama dalam mewujudkan tujuan yang ditetapkan secara optimal maka perusahaan perlu

mengelola tenaga kerja dengan sebaik-baiknya serta memberi dorongan (motivasi).

Pemberian inspirasi, semangat dan dorongan kepada bawahan agar mereka mau bekerja dengan giat demi tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien merupakan pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pimpinan. Pimpinan perusahaan perlu menempatkan karyawan pada tempat dan jenis pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan keahlian masing-masing karyawan, sehingga karyawan akan bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugasnya yang sesuai dengan tanggung jawabnya.

Pemberian kompensasi yang sesuai kepada karyawan merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan dan karyawan. Perusahaan akan mendapatkan karyawan yang bersedia bekerja dan menjalankan tugas-tugas dengan baik, sedangkan karyawan merasa pemberian kompensasi sebagai penghargaan atas kerja yang telah dilaksanakan. Hubungan tersebut akan menentukan kelangsungan hidup dan keberhasilan perusahaan.

Derajat kepuasan yang semakin tinggi akan semakin meningkatkan motivasi karyawan dalam meraih kinerja yang tinggi. Jika dikelola dengan baik, kompensasi membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dalam memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan optimum. Sebaliknya tanpa kompensasi yang cukup, karyawan yang ada tidak saja mengekspresikan diri mereka dalam bentuk protes keras dan mogok kerja, tetapi juga sangat mungkin meninggalkan perusahaan.

Posisi kompensasi dalam membangun perusahaan yang sehat selalu berada pada kondisi yang rumit. Artinya jika dilihat dari besarnya hampir mungkin karyawan tidak pernah mengatakan manfaat kompensasi yang diterimanya sudah maksimum. Selalu dikatakan derajat kepuasan yang diperolehnya sekedar dalam rentang kurang sampai cukup puas atau pas-pasan. Di sisi lain perusahaan tidak mudah untuk segera memenuhi kebutuhan karyawan yang semakin besar dan bervariasi. Persoalannya terletak pada pertimbangan penentuan kompensasi yang tidak sederhana dan mudah diputuskan. Penentuan besaran kompensasi sangat dipengaruhi kondisi internal dan eksternal perusahaan. Kondisi kesehatan finansial dan profitability perusahaan sangat menentukan kemampuan perusahaan dalam memberi kompensasi yang layak. Selain itu juga sangat dipengaruhi oleh tekanan-tekanan luar seperti peraturan pemerintah, pasar kerja, pasar komoditi, krisis ekonomi global, dan tantangan kompensasi internasional.

Apabila perusahaan ingin memikat karyawan yang cakap, dan mempertahankan karyawan yang telah ada, maka pimpinan perusahaan harus bisa menerapkan kompensasi yang layak dan seimbang dengan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh karyawan kepada perusahaan, serta mengatur pemberian kompensasi tersebut tepat pada waktunya. Kompensasi yang diterapkan secara benar akan membantu perusahaan dalam mendapatkan karyawan-karyawan yang kompeten dan menjaga agar karyawan yang telah ada merasa nyaman bekerja dalam perusahaan dan tidak berkeinginan untuk meninggalkan perusahaan.

Untuk menjembatani jurang antara kepentingan perusahaan di satu pihak dan pihak lain kepentingan karyawan maka perusahaan perlu menerapkan manajemen kompensasi yang layak. Maksudnya adalah untuk membantu perusahaan dalam mencapai tujuan strategi bisnisnya dan menjamin terjadinya keadilan kompensasi berbasis pertimbangan faktor-faktor internal dan eksternal. Keadilan internal menjamin bahwa permintaan posisi kompensasi (finansial dan non-finansial) seperti gaji dan upah serta kualifikasi seseorang dalam bidangnya yang lebih tinggi akan dipenuhi sesuai dengan perilaku dan kinerjanya. Dan ini tentunya juga dengan mempertimbangkan faktor eksternal yang menjamin bahwa pekerjaan-pekerjaan bakal dikompensasi secara adil dengan membandingkannya dengan pekerjaan yang sama di pasar kerja.

Berdasarkan pengamatan awal yang ditemukan pada objek penelitian, bahwa pada LPP RRI Gorontalo sistem pemberian kompensasi berupa gaji sudah berdasarkan Peraturan Menteri Keuangan No 11 Tahun 2011 tentang peraturan gaji Pegawai Negeri Sipil. LPP RRI merupakan Lembaga non departemen tetapi memiliki mata anggaran sendiri yaitu lembaga lembaga penyiaran publik.

Tetapi tunjangan diluar gaji yang diberikan tidak sesuai dengan volume kerja karyawan. Tunjangan berupa uang makan yang besarnya diberikan per golongan, yang dibayarkan sesuai jumlah kehadiran karyawan selama sebulan.

Tunjangan berupa honor operasional yang diatur oleh masing-masing seksi dan sub bagian. Disisi lain belum adanya remunirasi menyebabkan kurangnya motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan di LPP RRI Gorontalo.

Fasilitas yang di berikan berupa perumahan yang berjumlah 8 unit yang dikhususkan bagi pejabat struktural yang berasal dari luar daerah gorontalo saja. Selain itu fasilitas inventaris di LPP RRI Gorontalo masih menggunakan fasilitas inventaris eks departemen penerangan.

Dengan memperhatikan masalah diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengangkat judul penelitian sebagai berikut “ Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Di Lembaga Penyiaran Publik (LPP) RRI Gorontalo “

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka penulis dapat mengidentifikasi beberapa masalah antara lain:

1. Kepuasan Kerja Karyawan LPP RRI Gorontalo belum dirasakan maksimal disebabkan oleh bentuk dan besarnya kompensasi yang di berikan
2. Penerapan Kompensasi yang tidak layak dan seimbang dengan tenaga atau jasa yang diberikan oleh karyawan LPP RRI Gorontalo.
3. Pemberian Tunjangan yang tidak sesuai dengan Volume Kerja karyawan di LPP RRI Gorontalo.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka permasalahan dapat dirumuskan yaitu : Bagaimana Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di LPP RRI Gorontalo?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah kompensasi bisa berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di LPP RRI Gorontalo.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Manfaat Teoritis

untuk menambah pengetahuan dan cakrawala berpikir peneliti tentang pengaruh kompensai terhadap kepuasan kerja karyawan di LPP RRI Gorontalo

2) Manfaat Praktis

Sebagai bahan referensi atau informasi dalam rangka memberikan sumbang pemikiran bagi Karyawan LPP RRI Gorontalo.