

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Berjalannya sebuah industri atau organisasi pada suatu perusahaan disebabkan dengan adanya kualitas dan kuantitas sumber daya manusia yang unggul dan berkompeten. Sumber daya manusia adalah faktor terpenting dalam sebuah perusahaan, sumber daya manusia merupakan tulang punggung perusahaan yang dapat mempengaruhi berhasil atau tidaknya kemajuan pada suatu perusahaan. Dengan kata lain, perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dapat memberikan *output* yang baik pula pada kemajuan perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas memiliki peranan penting dalam meningkatkan aktivitas yang produktif pada suatu perusahaan. Maka dari itu, menjadi kewajiban bagi perusahaan untuk mengembangkan kualitas atau kemampuan sumber daya manusia melalui proses perencanaan pendidikan, pelatihan, pengelolaan pegawai, dan menjamin kesejahteraan pegawainya agar terciptanya kepuasan kerja pada pegawai.

Kepuasan kerja sendiri adalah sikap positif yang dimiliki individu terhadap pekerjaannya. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal individual yang mana setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem penilaian yang berlaku pada dirinya.¹

¹ Jodi Kurniawan, Linda Mora, dkk, Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE Exspres), Universitas Buana Perjuangan Karawang, *Empowerment Jurnal Mahasiswa Psikologi Universitas Buana Perjuangan Karawang*, Vol. 1, No. 2, November 2021, Hal 17.

Semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin tinggi tingkat kepuasan yang didapat. Demikian pula sebaliknya, semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang tidak sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin rendah tingkat kepuasan yang didapat.²

Dengan begitu, kepuasan kerja pegawai merupakan representasi dari perusahaan yang berhasil dalam pengelolaan sumber daya manusia pada suatu perusahaan. Karena pada dasarnya orientasi setiap individu dalam kepuasan kerja berbeda-beda, dari hal tersebut dapat dijadikan petunjuk jika kemampuan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia yang baik akan dapat mempengaruhi keterikatan kerja, sehingga terciptanya sebuah kepuasan kerja.

Menurut Firdaus bahwa kepuasan pegawai menyangkut seseorang pegawai terhadap pekerjaannya. Keterikatan pegawai dapat muncul manakala pegawai memiliki perasaan puas terhadap pekerjaan dan perusahaannya. Kepuasan pegawai dapat pula mendorong pegawai untuk memberikan layanan dan kinerja terbaiknya.³ Selanjutnya Firdaus juga menekankan bahwa suksesnya perusahaan mereka harus yakin dan menjamin dengan kepuasan pegawainya. Berdasarkan pada pernyataan tersebut maka dapat diartikan secara terus menerus perusahaan perlu melakukan survei terhadap kepuasan pegawainya. Menurut Sageer et al

² Muhammad Mahfudz, Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Stres Kerja Sebagai Variable Mediasi Pada Karyawan Divisi Sales Consumer Pt Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk, Universitas Pancasila, *Jurnal Eksekutif*, Vol. 14, No. 1, Juni 2017, Hal 54

³ Muhammad Aziz Firdaus, *Membangun Keterikatan dan Kepuasan kerja Karyawan BUMN*, (Bandung: Indonesia Emas Grup, Maret 2023), Hal 9.

dalam bukunya Firdaus tersebut, mengungkapkan indikator yang dapat digunakan dalam pengukuran kepuasan kerja diantaranya adalah pekerjaan itu sendiri, tingkat stress, gaji, benefit, dan paket remunerasi. Sageer et al mengidentifikasi variabel-variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu variabel organisasi dan variabel personal atau individu.⁴

Pengertian kepuasan kerja dalam perspektif Islam yang diperkenalkan oleh Baharom dkk dalam buku dini yang dapat diartikan sebagai kepuasan kerja islami. Definisi dari kepuasan kerja Islami adalah perasaan bahagia yang didapat sebelum, selama dan setelah melakukan beberapa pekerjaan, berdasarkan pada keyakinan bahwa melakukan pekerjaan itu adalah tindakan takwa (keshalihan), dilakukan untuk mendapatkan keridhaan Allah swt. kepuasan kerja Islami merupakan reaksi dimensional individu yang menyenangkan terhadap hal-hal yang terkait dengan pekerjaannya. Reaksi dimensional ini meliputi: perasaan (*emotion*), keyakinan (*belief*), penilaian (*evaluative*), sikap (*attitude*), perilaku dan pengalaman individu mendapatkan keridhaan Allah swt.⁵

Maka dari itu, peneliti tertarik dan ingin melakukan studi pendahuluan di Klinik Permata Ibu kota Pasuruan, studi pendahuluan ini bertujuan untuk penggalan informasi awal dalam mengetahui faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai di klinik permata ibu. Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti terhadap beberapa pegawai di klinik permata ibu pegawai memaparkan

⁴ Muhammad Aziz Firdaus, *Membangun Keterikatan dan Kepuasan kerja Karyawan BUMN*. (Bandung: Indonesia Emas Grup, Maret 2023), Hlm, 9.

⁵ Dini permatasari, *Kepuasan Kerja Dalam Prespektif Islam*, (Tangerang: Cinta Buku media, 2021) Hal 55

bahwa tunjangan di klinik tidak sesuai dengan profesi kerja, pekerjaan yang lebih berat seperti perawat dan bidan tunjangannya sama dengan pegawai di bagian administrasi dan pelayanan. Menurut pegawai lainya di Klinik Permata Ibu atasan memberikan tugas kerja tidak sesuai dengan kontrak kerja yang telah disepakati dan peraturan yang diberikan dapat berubah sewaktu-waktu. Pegawai juga menjelaskan bahwa tidak adanya ketentuan mengenai upah lembur sehingga harga lembur sering berubah-ubah. Akan tetapi dari narasumber yang di wawancarai oleh peneliti kebanyakan mereka bertahan dan tetap bekerja karena faktor gaji pokok yang diberikan oleh klinik, dan memperhatikan kesejahteraan pegawai dengan adanya BPJS ketenagakerjaan. Menurut pegawai di klinik permata ibu ini gaji pokok yang diberikan lebih tinggi dari pada instansi kesehatan lainnya, yang khususnya berada didaerah kota Pasuruan. Selain itu pegawai merasa bahwa pekerjaan di klinik permata Ibu tergolong santai dan ringan tanggung jawab. Selain itu, menurut penjelasan pegawai klinik permata ibu juga memberikan benefit lain yang dapat menunjang pengalaman dan pengetahuan mereka seperti membiayai pegawainya dalam melakukan kegiatan pelatihan dan pengembangan diri lainnya.⁶ Dari data studi pendahuluan yang diperoleh peneliti tersebut dapat dijadikan petunjuk bahwa faktor kompensasi yang diberikan dapat memepngaruhi kepuasan kerja pegawai.

Kompensasi dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang diterima karyawan baik finansial maupun nonfinansial sebagai balas jasa terhadap

⁶ Wawancara, Direktur Klinik Permata Ibu Kota Pasuruan, (Pasuruan 26 Agustus 2023).

hasil kerja karyawan. Penetapan kompensasi yang tepat akan memberikan kepuasan dan mendorong motivasi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Tingkat kompensasi menentukan skala kehidupan, status, martabat dan harga diri (nilai), dari seorang karyawan. Peran administrasi kompensasi adalah menetapkan standar dan memantau semua bentuk remunerasi bagi hasil kerja.⁷ Marsinah juga mengatakan masalah kompensasi merupakan masalah paling penting dalam hubungan industri antara perusahaan dan pekerja atau buruh. Masalah yang sering terjadi akhir-akhir ini salah satunya disebabkan oleh rendahnya tingkat kompensasi dari perusahaan kepada pekerja atau buruh, sehingga para pekerja atau buruh melakukan protes sebagai bentuk dari ketidakpuasan mereka terhadap sikap perusahaan.⁸ Berdasarkan penjelasan yang telah dibahas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Klinik Permata Ibu Kota Pasuruan”.

B. Rumusan Masalah

Dalam penelitian ini peneliti telah merumuskan masalah penelitian dengan rumusan masalah

1. Berapa besar tingkat kompensasi di Klinik Permata Ibu kota Pasuruan?
2. Berapa besar tingkat kepuasan pegawai di Klinik Permata Ibu kota Pasuruan ?

⁷ Lindawati Kartika, Roni Jayawinangun, dkk, manajemen Kompensasi (Konsep, Implementasi, dan Studi Kasus), (Bogor: PT. Penerbit IPB Press, 2016), Hal 2.

⁸ Luis Marnisah, Hubungan Industrial dan Kompensasi (teori dan praktek), (Yogyakarta: CV. Budi Utama, 2019), Hal 101

3. Apakah terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai di Klinik Permata Ibu kota Pasuruan ?

C. Tujuan

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan dalam penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui seberapa besar kompensasi di k Klinik Permata Ibu kota Pasuruan.
2. Untuk mengetahui seberapa besar kepuasan pegawai di Klinik Permata Ibu kota Pasuruan.
3. Untuk mengetahui pengaruh antara kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai di Klinik Permata Ibu kota Pasuruan.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat serta wawasan bagi perkembangan disiplin keilmuan psikologi, khususnya bidang psikologi industri dan organisasi.
- b. Penelitian ini juga diharapkan mampu memberikan manfaat untuk dijadikan rujukan atau referensi untuk penelitian-penelitian berikutnya dan memberikan sumbangsih untuk perkembangan ilmu pengetahuan di Indonesia.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan dorongan dan motivasi bagi peneliti untuk terus belajar dan mampu memahami dunia industri dan organisasi nantinya.

b. Bagi IAIN Kediri

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan sumbangan berupa literasi dan menambahkan koleksi karya ilmiah di perpustakaan IAIN Kediri. Juga diharapkan penelitian ini dapat meningkatkan partisipasi IAIN Kediri sebagai instansi yang mencetak karya-karya ilmiah yang berguna bagi perkembangan keilmuan di Indonesia.

E. Penelitian Terdahulu

Karya ilmiah yang memusatkan kajiannya tentang penelitian jam kerja, beban kerja, dan kepuasan kerja. Baik itu berupa buku, Skripsi, atau Jurnal, sudah cukup banyak diteliti oleh peneliti sebelumnya. Oleh karena itu untuk melihat perbedaan, kesamaan dan pengembangan pembaruan di setiap hasil dalam kajian peneliti terdahulu, peneliti akan memperlihatkan dan memaparkan hasil penelitian terdahulu sebagai pijakan referensi dan pembeda antara kandungan isi serta konsep penelitian yang peneliti teliti saat ini. Berikut adalah penelitian terdahulu yang dijadikan pijakan referensi peneliti sekarang antara lain:

1. Linda Mora dkk telah melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, *Employee Engagement* Terhadap *Turnover Intention*

Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variable Intervening”.⁹ Hasil dari penelitian diatas dijelaskan bahwa kompensasi dan *employee engagement* tidak ada perpengaruh *turnover intetion* dan juga kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*. Tetapi penelitian ini juga memiliki hasil bahwa kompensasi secara langsung berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Persamaan dari penelitian ini yaitu sama-sama melektakkan kompensasi sebagai variable bebas (X). Perbedaan dari penelitian sekarang dan penelitian dahulu yaitu penelitian terdahulu memiliki 2 variable bebas dan 1 variable terikat kompensasi *Employee Engagement* (X1) terhadap *turnover intention* (X2) dengan kepuasan kerja (Y) sedangkan penelitian sekarang Hanya meneliti 1 variable bebas dan 1 variabel terikat tentang pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai.

2. Elven Martini dkk telah melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Jangka Pendek *Job Insecurity* Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan *Outsourcing* Di PT. Askes (Persero) Kantor Pusat”.¹⁰ Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *job insecurity* dan kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja sebensr 42.1%. dalam pengkatagorian subjek tingkat kepuasan kerja dan

⁹ Linda Mora, Arif Hakim, Pengaruh Kompensasi, Employee Engagement Terhadap turnover Intention Dengan kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening, Universitas Buana Perjuangan Karawang, *Psychedia Jurnal psikologi Unversitas Buana perjuangan Karawang*, Vol.7, No.2, Desember 2022, Hal 27.

¹⁰ Elven Martini, Lieke E.M. Waluyo, Pengaruh jangka pendek *job insecurity* dan kompensasi terhadap *keluasaan kerja karyawan outsourcing di PT. Askes (persero) kantor pusat*, Fakultas Psikologi Univeristas Gunadarma, *Jurnal psikologi*, Vol.2, No.7, Desember 2014, Hal 48.

job insecurity subjek penelitian kategori sedang, akan tetapi kompensasi subjek penelitian kategori tinggi.

Persamaan dari penelitian terdahulu dan sekarang yaitu kompensasi sebagai variable bebas (X) dan kepuasan kerja menjadi variabel terikat (Y). Perbedaan penelitian terdahulu dan penelitian sekarang divariabel bebas dimana penelitian terdahulu menggunakan 2 variabel bebas *job insecurity* (X1) dan Kompensasi (X2). sedangkan penelitian sekarang hanya meneliti kompensasi (X) saja dan menjadi variabel bebas.

3. Rika Wahyu dkk telah melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja karyawan PT. Kepsindo Indra Utama Padang.¹¹ Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa jalur langsung kompensasi pekerjaan memiliki pengaruh paling kuat terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja yang ditunjukkan dengan memiliki koefisien regresi dampak paling tinggi.

Persamaan penelitian terdahulu dan sekarang adalah sama meletakkan kompensasi sebagai variable bebas (X) dan kepuasan kerja menjadi variabel terikat (Y). Perbedaan dari penelitian sekarang dan penelitian dahulu yaitu penelitian terdahulu memiliki 2 variabel bebas dan 1 variabel terikat dimana kompensasi (X1) dan beban kerja (X2) dengan kepuasan kerja (Y) sedangkan penelitian sekarang Hanya

¹¹ Rika Wahyuni, Hani Irfani, Pengaruh Kompensasi dan beban Kerja terhadap kepuasan kerja Dalam Meningkatkan Kinerja karyawan PT. Kepsindo Indra Utama Padang, Universitas Putra Indonesia YPTK Padang, *Jurnal Psyche*, Vol.12, No.1, januari 2019, Hal 1.

meneliti 1 variable bebas dan 1 variabel terikat tentang pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai.

4. Reza Ma'ruf telah melakukan penelitian tentang “Pengaruh Kompensasi Dan *Work Life Balance* Terhadap Loyalitas Karyawan.”¹² Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan *work life balance* terhadap loyalitas karyawan dan juga terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap loyalitas karyawan .

Persamaan dari penelitian terdahulu dan sekarang kompensasi sebagai variable bebas (X). Perbedaan penelitian terdahulu dan penelitian sekarang yaitu divariabel bebas dan terikat dimana penelitian terdahulu menggunakan 2 variabel bebas kompensasi (X1) dan *Work Life Balance* (X2) sebagai variabel bebas dan pada variabel terikat juga memiliki perbedaan dimana peneliti terdahulu menggunakan variabel loyalitas karyawan (Y) sebagai variabel terikat. sedangkan penelitian sekarang meneliti meneliti kepuasan pegawai (Y) menjadi variabel terikat.

5. Jodi Kurniawan dkk telah melakukan penelitian tentang “pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE Express) Karawang.”¹³ Hasil dari penelitian ini terdapat pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

¹² Reza ma'ruf, Pengaruh Kompensasi dan Work Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan, Universitas Mulawarman Indonesia, *Jurnal Ilmiah psikologi*, Vol.9, No.1, Maret 2021, Hal 110.

¹³ Jordi Kurniawan, Linda Mora, Dkk, pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE Express) Karawang, Universitas Buana Perjuangan Karawang, *Emplovement Jurnal Mahasiswa psikologi*, Vol.1, No. 2 Agustus 2021, hal 14.

Persamaan penelitian terdahulu dan sekarang sama meletakkan kepuasan kerja sebagai variable terikat (Y). Perbedaan dari penelitian sekarang dan penelitian dahulu yaitu penelitian terdahulu menggunakan beban kerja (X) sebagai variabel bebas dan peneliti sekarang menggunakan Kompensasi (X) sebagai variabel terikat.