

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1. Profil Perusahaan

Indogrosir Samarinda adalah perusahaan perdagangan dibidang ritel perkulakan modern yang menyediakan kebutuhan pokok sehari-hari yang terletak di Jalan A.W. Syahrani No.51, Samarinda. Indogrosir merupakan merk dagang yang digunakan pada PT. Inti Cakrawala Citra. Indogrosir mulai berdiri pada November 1993. Saat ini Indogrosir sudah memiliki 20 cabang yang tersebar di kota-kota besar di Indonesia untuk memudahkan konsumen menemukan keperluan kebutuhan sehari-hari baik untuk penggunaan pribadi/eceran maupun secara grosir. Bisnis yang dijalankan Indogrosir tidak hanya berupa perkulakan saja, namun terdapat bisnis lain walaupun bisnis ritel ini menjadi bisnis utama yang dijalani Indogrosir Samarinda. Bisnis lain yang dijalankan Indogrosir yaitu sistem waralaba minimarket modern yang dinamakan OMI (Outlet Mitra Indogrosir) dengan bekerjasama dengan koperasi pemerintahan maupun dengan swasta seperti UMKM, SPBU, maupun wiraswasta biasa yang ingin mengembangkan usahanya seperti minimarket modern. Bisnis selanjutnya yaitu dengan menyediakan kebutuhan produk *privat label* yang berkualitas baik dan harga yang dapat bersaing dengan produk lain yang diberi merk Larisst. Selanjutnya bisnis terakhir yang dijalankan oleh Indorosir Samarinda ialah dengan melakukan *online* bisnis, bisnis ini dilakukan untuk memberi kemudahan bagi para konsumen untuk melakukan pemesanan dan pengantaran barang sesuai kebutuhan konsumen, bisnis ini biasanya dilakukan memenuhi kebutuhan-kebutuhan seperti perkantoran agar lebih praktis dan efektif waktu. Bisnis-bisnis lain yang dijalankan oleh Indogrosir sebagai bentuk usaha Indorosir untuk tetap eksis dan bisa bersaing dengan peruhan serupa. Cabang Indogrosir yang terletak di Samarinda mulai beroperasi pada 8 Mei 2013. Hal ini sangat membantu masyarakat samarinda terutama bagi para tengkulak menjadi lebih mudah menemukan barang-barang yang diinginkan dengan harga grosir yang ditawarkan oleh Indogrosir Samarinda (Indogrosir, 2018).

1.1.2. Visi dan Misi

Adapun visi dan misi yang telah diterapkan oleh Indogrosir Samarinda. Visi Indogrosir Samarinda ialah menjadi aset nasional dalam jaringan distribusi modern yang unggul dalam persaingan global. Selanjutnya misi Indogrosir Samarinda ialah menjadi jalur distribusi guna melahirkan dan mengembangkan para wirausaha di bidang retail (Indogrosir, 2018).

1.1.3. Logo Perusahaan

Logo perusahaan yang melambang *brand* atau citra perusahaan yang menjadi identitas bagi perusahaan. Gambar 1.1 menunjukkan logo Indogrosir Samarinda.

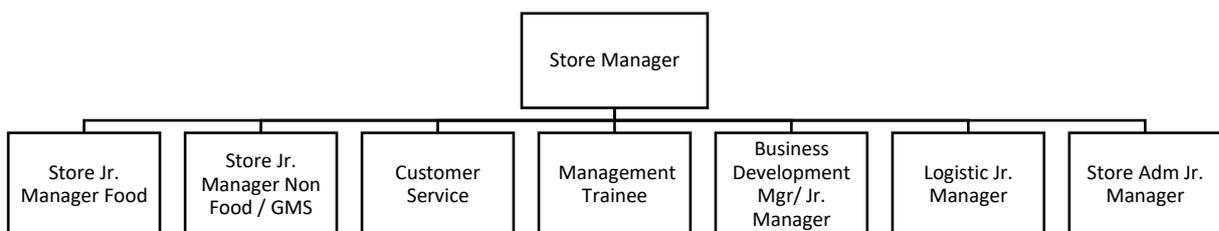


Gambar 1.1 Logo Indogrosir Samarinda

Sumber : Indogrosir, 2018

1.1.4. Struktur Organisasi

Struktur organisasi Indogrosir Samarinda ialah sebagai berikut :



Gambar 1.2 Struktur Organisasi Indogrosir Samarinda

Sumber : Indogrosir, 2018

Pada gambar 1.2 mengenai struktur organisasi Indogrosir Samarinda. Struktur organisasi Indogrosir Samarinda terdiri dari tujuh divisi atau departemen yaitu *Store Food*, *Store Non Food*, *Customer Service*, *Management Trainee*, *Business Development*, *Logistic*, dan *Store Admin*. Masing-masing dari setiap divisi atau departemen dipimpin oleh satu manajer, dan setiap manajer departemen dipimpin langsung oleh *Store Manager*.

1.2. Latar Belakang

Saat ini perusahaan melihat sumber daya manusia merupakan hal penting yang harus diperhatikan. Seperti yang telah dikemukakan oleh Hariandja (2007), sumber daya manusia menjadi elemen yang sangat penting bagi perusahaan selain dari elemen modal, teknologi dan uang, karena manusia yang mengendalikan lainnya. Menurut Sinambela (2017), bagi organisasi publik maupun bisnis, manusia menjadi sumber daya utama, sebab manusia yang menjadi penggerak utama untuk sumber daya yang lain.

Pendapat lain mengatakan bahwa perusahaan tidak akan berjalan jika tidak ada sumber daya manusia. Karena sumber daya manusia menjadi salah satu kunci keberhasilan perusahaan dan menjadi penentu daya saing perusahaan (Anonim, 2016). Dalam meningkatkan daya saing, perusahaan harus berani berinvestasi besar demi kualitas dan kenyamanan sumber daya manusia yang dimilikinya (Putri, 2015).

Sumber daya manusia yang baik dan dapat memberikan manfaat bagi organisasi ialah yang dapat mendukung organisasi dalam mencapai tujuannya. Menurut Hariandja (2007), meningkatkan dukungan sumber daya manusia sebagai upaya untuk meningkatkan efektivitas organisasi dalam mencapai tujuan, merupakan tujuan manajemen sumber daya manusia sesungguhnya. Meningkatkan produktivitas, loyalitas, kepuasan kerja dan motivasi kerja bagi karyawan ialah tujuan akhir dari manajemen sumber daya manusia.

Dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan banyak upaya yang bisa dilakukan, salah satunya dengan memperhatikan sikap kerja dari sumber daya manusia dalam hal ini ditujukan kepada karyawan. Menurut Robbins dan Judge (2013) sikap yang berubung dengan perilaku organisasi meliputi kepuasan kerja, keterlibatan pekerjaan serta komitmen organisasi. Kepuasan kerja dapat dikatakan menjadi masalah yang penting untuk diperhatikan karena mengingat sumber daya manusia menjadi penggerak utama berjalannya sebuah organisasi atau perusahaan.

Badriyah (2015) berpendapat faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan dibagi menjadi dua kelompok yaitu intrinsik dan ekstrinsik. Faktor intrinsik ialah faktor yang dibawa langsung oleh karyawan ke tempat ia bekerja.

Sedangkan faktor ekstrinsik ialah dari lingkungan luar seperti lingkungan kerja, interaksi dengan karyawan lain, sistem penggajian, dan sebagainya. Adapun faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja secara teoritis, yaitu gaya kepemimpinan, produktivitas kerja, perilaku, *locus of control*, pemenuhan penggajian serta efektivitas kerja. Didukung oleh penelitian terdahulu, faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu lingkungan kerja, motivasi, *reward*, *stress*, pemberian kompensasi, pengembangan karir, *stress* kerja, komitmen organisasi, *turnover intention*, dan perilaku kepemimpinan. (Raziq dan Maulabakhsh, 2015; Jehanzeb *et al.*, 2012; Li *et al.*, 2014; Waspodo *et al.*, 2017; Ahsan *et al.*, 2009; Eslami dan Gharakhani 2012; Sahin dan Bùşra, 2016; Saeed *et al.*, 2014).

Melihat dari banyaknya faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, pemberian kompensasi menjadi salah satu faktor yang sering menjadi masalah dalam perusahaan. Didukung dengan pernyataan Pepra-Mensah *et al.* (2017) bahwa salah satu masalah yang perlu diperhatikan dalam organisasi ialah kompensasi. Menurut survei yang telah dilakukan, mayoritas karyawan merasa tidak puas akan tunjangan yang di berikan oleh perusahaan (Setiawan, 2016). Perusahaan tidak bisa mengabaikan kompensasi yang diberikan kepada karyawan. Karena menurut Hasibuan (2017:120) tujuan memberikan kompensasi ialah guna sebagai ikatan kerjasama, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah. kompensasi penting untuk menjaga hubungan dengan karyawan. Hal ini membuat perusahaan dan karyawan dapat saling menguntungkan satu sama lain.

Dalam menghubungkan antar variabel yaitu kompensasi dan kepuasan kerja, penulis menggunakan penelitian terdahulu sebagai dasar acuan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Pepra-Mensah *et al.* (2017) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan positif antara kompensasi dan kepuasan kerja pada industri pendidikan di Ghana. Penelitian yang dilakukan oleh Tassema dan Ready (2013) di US, Malaysia, dan Vietnam pada industri pendidikan menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan positif mengenai kompensasi dan kepuasan kerja.

Penelitian selanjutnya yang memiliki hasil signifikan positif mengenai pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja dilakukan oleh Wasposito *et al.* (2017) pada industri manufaktur di Indonesia. Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Baledi & Saed (2015) mengenai kompensasi terhadap kepuasan kerja pada industri percetakan di Jordania memiliki hasil yang berbeda yaitu berpengaruh signifikan negatif.

Pada penelitian ini penulis mengambil objek penelitian pada industri ritel, karena berdasarkan penelitian terdahulu yang membahas mengenai pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja belum pernah dilakukan pada industri tersebut, oleh karena itu penulis jadi tertarik menggunakan industri ritel sebagai objek penelitian. Didukung pula dengan pernyataan bahwa kondisi ritel pada tahun 2017 sedang tertekan (Prabowo, 2017). Selanjutnya melihat kondisi ekonomi di Samarinda pada tahun 2017 yang sudah membaik setelah dua tahun sebelumnya mencapai angka minus (Maulana, 2017). Perusahaan industri ritel yang penulis ambil untuk dijadikan objek penelitian ialah Indogrosir Samarinda. Karena Indogrosir Samarinda ini menjadi perusahaan ritel terbesar pertama yang ada di Samarinda dan lebih dikenal dahulu oleh masyarakat Samarinda dan daerah sekitarnya.

Pada era globalisasi saat ini usaha ritel sedang marak dijalankan bagi para wirausaha karena melihat peluang ritel yang menyediakan kebutuhan sehari-hari untuk dapat memenuhi kehidupan. Perusahaan yang menjadi objek pada penelitian ini ialah Indogrosir Samarinda yang merupakan perusahaan ritel besar yang tidak hanya menjual barang dengan cara eceran melainkan secara grosir juga. Perusahaan ritel baik grosir maupun ecer harus tetap memberikan pelayanan yang baik bagi para konsumen, seperti Indogrosir Samarinda yang merupakan pusat grosir tentunya harus mementingkan pelayanan bagi para konsumennya. Melihat kebutuhan konsumen yang besar, peran karyawan dalam memberikan pelayanan harus diperhatikan, karena untuk membeli barang yang besar dan dalam jumlah banyak juga perlu tenaga yang cukup kuat mengingat penempatan barang dalam jumlah besar tidak semuanya dijangkau oleh konsumen.

Mengingat beban kerja karyawan Indogrosir yang cukup berat karena harus mengangkat barang-barang yang dibeli oleh konsumen dalam jumlah besar, perusahaan juga harus memperhatikan kondisi karyawan dengan melihat kepuasan karyawan atas pekerjaannya. Untuk menjaga kepuasan kerja karyawan Indogrosir Samarinda, langkah yang dapat dilakukan oleh perusahaan ialah dengan memberikan hak karyawan yang berupa pemberian kompensasi baik berupa gaji maupun berupa tunjangan. Dengan demikian, karyawan bisa menjadi loyal kepada perusahaannya dan karyawan dapat melayani konsumen dengan baik.

Penulis melakukan penyebaran *preliminary test* untuk mengumpulkan data kepada 30 karyawan Indogrosir Samarinda yang dipilih secara acak untuk mengetahui kebijakan kompensasi yang ada pada perusahaan tersebut. Berikut hasil yang di dapat berdasarkan *preliminary test* yang telah disebar pada karyawan Indogrosir Samarinda.

Tabel 1.1 *Preliminary test* kepuasan kerja di Indogrosir Samarinda

NO	Pernyataan	Jumlah Responden						%
		STS	TS	RTS	RS	S	SS	
1	Saya puas dengan pekerjaan yang diberikan	0	1	0	6	20	3	80%
2	Saya merasa nyaman dengan lingkungan kantor	0	1	1	2	20	6	83%
3	Dukungan dari atasan dan rekan kerja membuat saya jadi lebih termotivasi	0	1	2	4	18	5	80%
4	Saya puas dengan kebijakan karir yang diterapkan	0	0	3	3	21	3	80%
5	Fasilitas yang disediakan menunjang kemajuan saya dalam bekerja	0	2	2	7	15	4	76%
6	Hubungan saya dengan rekan kerja cukup baik	0	1	0	0	20	9	87%
								81%

Sumber: Data preliminary test hasil olahan penulis, 2018

Berdasarkan pada *preliminary test* mengenai kepuasan kerja pada tabel 1.1 menunjukkan hasil rata-rata skor persentase pernyataan mengenai kepuasan kerja

sebesar 81%, yang berarti tingkat kepuasan kerja pada karyawan Indogrosir Samarinda tergolong tinggi. Pernyataan bahwa tingkat kepuasan kerja tergolong tinggi seperti yang telah disebutkan sebelumnya di dapat dari hasil perhitungan menggunakan garis kontinum. Menurut Kreitner dan Kinichi (2017:173) menyatakan bahwa bahwa ketidakhadiran berhubungan dengan kepuasan kerja. Dengan demikian untuk menyatakan kondisi kepuasan kerja yang ada di perusahaan dapat dilihat dari tingkat ketidakhadiran dari perusahaan tersebut. Menurut Marzuki selaku kepala Indogrosir Samarinda tingkat ketidakhadiran karyawan tergolong rendah, karena jika ada karyawan yang izin sakit harus menyertakan surat dokter sehingga karyawan tidak dianggap mangkir oleh perusahaan. Ketidakhadiran karyawan Indogrosir yang rendah juga dikarenakan jika karyawan tidak hadir karena alasan yang tidak jelas akan berpengaruh terhadap kompensasi yang mereka terima oleh perusahaan. Pernyataan ini mendukung hasil *preliminary test* yang telah dilakukan oleh penulis.

Tabel 1.2 *Preliminary test* kompensasi di Indogrosir Samarinda

NO	Pernyataan	Jumlah Responden						%
		STS	TS	RTS	RS	S	SS	
1	Gaji yang saya terima sudah cukup memenuhi kebutuhan	0	1	5	5	16	3	75%
2	Saya menerima tunjangan kesehatan yang cukup	0	0	1	3	20	6	84%
3	Saya menerima bonus yang layak	2	0	3	7	16	2	73%
4	Tunjangan lain yang diberikan kepada saya sudah sesuai harapan	0	0	6	6	16	2	74%
								77%

Sumber: Data Preliminary test hasil olahan penulis, 2018

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa rata-rata skor pernyataan *preliminary test* mengenai kompensasi yang telah disebar menunjukkan hasil sebesar 77%, yang berarti persepsi kompensasi yang diberikan kepada karyawan tergolong tinggi. Pernyataan bahwa persepsi kompensasi tergolong tinggi seperti yang telah disebutkan sebelumnya di dapat dari hasil perhitungan menggunakan garis

kontinum. Didukung pula dengan pernyataan Nuh (2018) selaku manajer personalia Indogrosir Samarinda bahwa kebijakan kompensasi yang diterapkan pada Indogrosir sudah sesuai dengan peraturan Depnaker, sehingga hak karyawan pun terpenuhi. Kompensasi yang diberikan Indogrosir Samarinda kepada karyawannya tidak hanya gaji pokok saja melainkan juga tunjangan-tunjangan lain seperti BPJS Ketenagakerjaan, BPJS Kesehatan, Dana Pensiun Indolife dan Dana Pensiun BPJS Ketenagakerjaan, serta tunjangan-tunjangan lainnya (Nuh, 2018).

Berdasarkan pemaparan mengenai fenomena yang telah disebutkan diatas, maka penelitian ini dimaksudkan untuk mengukur tingkat kompensasi dan tingkat kepuasan kerja, serta untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu judul dari penelitian ini ialah “Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Indogrosir Samarinda”.

1.3. Perumusan Masalah

Pengelolaan sumber daya yang baik dapat membantu tercapainya suatu tujuan dalam perusahaan. Mengingat sumber daya manusia merupakan suatu aset penting bagi perusahaan. Kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu hal penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan, karena puas atau tidaknya karyawan atas pekerjaan yang diberikan berdampak kepada kinerja atau hasil pekerjaan yang karyawan lakukan. Salah satu pengaruh timbulnya ketidakpuasan kerja ialah kompensasi. Pemberian kompensasi yang tidak sesuai dapat memicu munculnya ketidakpuasan kerja pada karyawan.

Indogrosir Samarinda merupakan perusahaan perdagangan ritel modern. Berdasarkan hasil *preliminary test* yang telah dilakukan kepada 30 sampel karyawan Indogrosir Samarinda menunjukkan hasil bahwa *test* mengenai penerapan kompensasi yang telah dilakukan oleh Indogrosir Samarinda sudah cukup baik, sedangkan untuk *test* mengenai kepuasan kerja karyawan Indogrosir Samarinda sudah tergolong cukup tinggi. Melihat fenomena yang terjadi, maka perlu dilakukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui bahwa kepuasan kerja benar berpengaruh terhadap kompensasi, selanjutnya untuk mengetahui bagaimana hasilnya jika kuesioner disebar ke seluruh karyawan Indogrosir Samarinda, karena

hasil preliminary diatas belum mewakili kondisi seluruh karyawan yang ada di Indogrosir Samarinda.

1.4. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana persepsi kompensasi yang diterapkan oleh Indogrosir Samarinda?
2. Bagaimana tingkat kepuasan kerja karyawan Indogrosir Samarinda?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan Indogrosir Samarinda?

1.5. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ialah sebagai berikut :

1. Mengetahui persepsi kompensasi yang diterapkan oleh Indogrosir Samarinda
2. Mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan Indogrosir Samarinda
3. Mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan Indogrosir Samarinda

1.6. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini ialah sebagai berikut :

1. Aspek Teoritis

Penelitian ini diharapkan bisa dijadikan referensi untuk penelitian yang akan dilakukan selanjutnya dan teori yang digunakan peneliti dapat dibandingkan dan diaplikasikan pada penelitian selanjutnya.

2. Aspek Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi masukan bagi perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia. Selain itu diharapkan agar dapat dijadikan salah satu referensi untuk menyelesaikan masalah di perusahaan.

1.7. Ruang Lingkup Penelitian

1.7.1. Lokasi dan Objek Penelitian

Pada penelitian ini penulis mengambil objek penelitian di Indogrosir Samarinda yang merupakan perusahaan ritel yang berlokasi di Jalan A.W. Syahranie No.51, Samarinda.

1.7.2. Waktu dan Pelaksanaan Penelitian

Periode pelaksanaan penelitian ini dimulai pada bulan Maret 2018 samapai bulan Desember 2018.

1.8. Sistematika Penelitian

Dalam penelitian ini adapun sistematika penulisan yang berisikan tahapan-tahapan yang dilakukan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi latar belakang masalah, perumusan masalah, pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini berisi teori-teori yang diambil dari kutipan beberapa sumber buku yang berisi definisi, penelitian terdahulu, hipotesis, dan kerangka pemikiran.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini berisi karakteristik penelitian, alat pengumpulan data, tahapan penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas, serta teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi hasil analisis pengolahan data dan pembahasan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini berisi kesimpulan penelitian dan saran