

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Semakin kerasnya kompetisi bisnis di era globalisasi ini memaksa perusahaan untuk memberdayakan dan mengoptimalkan segenap sumber daya yang dimiliki guna kelangsungan hidup perusahaan. Banyak perusahaan besar dan kecil berguguran tidak lepas dari sejarah suram pengelolaan sumber daya manusia yang dimiliki dengan cara yang kurang baik, kendati memiliki sumber daya alam yang berlimpah. Apa pun jenis sumber daya yang dimiliki oleh suatu perusahaan sumber daya manusia tetap menempati kedudukan paling strategis dan sangat penting di antara sumber daya lain¹.

Sumber daya manusia merupakan motor penggerak seluruh aktivitas perusahaan. Dukungan sumber daya manusia haruslah pula dilihat dari jumlah dan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Jumlah yang dimiliki harus proporsional dengan beban pekerjaan yang ada, sehingga jangan sampai terjadi kekurangan atau kelebihan sumber daya manusia. Demikian pula dengan kualitas sumber daya manusia haruslah memenuhi kualifikasi yang sesuai dengan yang telah dipersyaratkan. Sehingga seluruh aset yang dimiliki akan dikelola oleh sumber daya manusia yang berkualitas yang mampu menghasilkan tingkat kesejahteraan yang diharapkan².

Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan seseorang sebelum atau setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik³.

¹ I Komang Ardana dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2012, hlm. 2.

² Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2016, hlm. 3-4.

³ Kasmir, *Ibid.*, hlm. 192.

Menurut Robbins dan Judge dalam bukunya Wibowo menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang suatu pekerjaan yang merupakan hasil evaluasi dari beberapa karakteristik.⁴ Seseorang dengan tingkat kepuasan yang tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya. karyawan yang puas akan lebih dapat berbicara positif terhadap organisasi, membantu orang lain dan jauh melebihi harapan normal dari pekerjaan mereka.

Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan dalam setiap proses produksi barang maupun jasa dan merupakan kunci pokok dalam suatu perusahaan yang harus diperhatikan dalam setiap kebutuhan hidupnya, baik kebutuhan secara rohani maupun jasmani. Sebagai contoh kebutuhan jasmani seorang karyawan adalah sandang, pangan dan papan. Sedangkan kebutuhan rohani seseorang karyawan adalah waktu istirahat atau waktu libur untuk berekreasi dengan keluarganya atau untuk mendapatkan hal baru. Perusahaan dapat memenuhi kebutuhan karyawan di atas salah satunya dengan menerapkan fleksibilitas jadwal kerja.

Fleksibilitas jadwal kerja adalah pengaturan kerja secara fleksibel yang berarti pemilihan tempat dan waktu untuk bekerja, baik formal atau informal, yang memfasilitasi karyawan dalam hal kebijakan berapa lama, kapan dan di mana karyawan bekerja⁵. Menurut Griffin Fleksibilitas jadwal kerja merupakan jadwal kerja yang dimampatkan yang didiskusikan sebelumnya memberikan waktu libur kepada karyawan selama jam kerja”normal”, tetapi mereka masih mengikuti jadwal regular dan telah ditentukan pada hari-hari ketika mereka bekerja.⁶

Fleksibilitas jadwal kerja ini adalah salah satu usaha untuk menghadapi persaingan dan mempertahankan suatu perusahaan atau

⁴Wibowo, *Perilaku Dalam Organisasi*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2015, hlm. 131.

⁵ Kezia Sarah, Eunike Alinda dan Deborah, *Pengaruh Schedule Flexibility Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Perantara di Surabaya Plaza Hotel*, Jurnal Fakultas Manajemen Universitas Kristen Petra Surabaya, November, 2014.

⁶ Moorhead griffin, *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta, 2013 hlm. 133.

organisasi. Kebijakan ini bermanfaat mengurangi kemangkiran, meningkatkan produktifitas kerja, mengurangi biaya lembur, dan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.⁷

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan karyawan, diantaranya adalah kompensasi. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan⁸. Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Bila karyawan memandang kompensasi mereka tidak memadai maka kinerja dan kepuasan kerja mereka bisa menurun. Untuk itu program-program kompensasi juga penting bagi perusahaan untuk mempertahankan sumber daya manusianya. Peranan kompensasi seperti penggajian, upah sering mendapatkan perhatian serius bagi pihak manajemen dalam usaha meningkatkan kepuasan kerja. Bila penggajian tidak diadministrasikan secara tepat, maka kinerja kepuasan kerja akan menurun sehingga perusahaan akan kehilangan para karyawan yang baik dan harus mengeluarkan biaya kembali untuk menarik, menyeleksi dan melatihnya.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Dhikron, Aziz Fathoni, M Mukeri Wongso dalam jurnal ilmiah yang berjudul “Pengaruh *Schedule Kerja Adaptasi Kerja Dan Perubahan Organisasi Terhadap Turnover Intention* Karyawan di UD. Pelangi Kabupaten Semarang” dalam penelitian ini menggunakan analisa regresi berganda terhadap 61 orang karyawan UD. Pelangi Kabupaten Semarang, dengan hasil uji validitas menunjukkan bahwa indicator schedule kerja, adaptasi kerja perubahan kerja dan turnover intention menunjukkan hasil yang valid dan penelitian yang dilakukan oleh Agung Ngurah Bagus, I Gede Adnyana dan IWayan Mudiarta Utama dalam jurnal ilmiah yang berjudul “Pengaruh

⁷Stephen Robbin, *Perilaku Organisasi*, Prenhalindo, 2001, hlm. 187.

⁸Melayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Bumi Aksara 2000, hlm. 117.

Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali" dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sampel 150 orang dari populasi 608 menggunakan metode *Stratified Proportional Random Sampling*, berdasarkan hasil pengujian hipotesis, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai diterima, hal ini ditunjukkan dari nilai koefisien *standardized regression weight* sebesar 0,637, C.R sebesar 4,502 dan *probability* 0,000.

SPBU 44.595.07 Wonoketingal Demak adalah salah satu stasiun pengisian bahan bakar umum, dimana tempat kendaraan bermotor bisa memperoleh bahan bakar di Demak. Masalah yang terjadi SPBU Wonoketingal yaitu adanya ketidakpuasan karyawan yang ditunjukkan dengan adanya penurunan jumlah karyawan pada 6 bulan terakhir di SPBU Wonoketingal 44.595.07 Pada bulan Januari sampai bulan Juni yang semula jumlah karyawan 39 orang karyawan, menjadi 34 orang karyawan. Selain itu kurangnya tenaga kerja membuat beban kerja karyawan lain bertambah. Dari hasil wawancara dengan karyawan SPBU ketidakpuasan kerja ini terjadi karena kompensasi yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan pekerjaan dan lebih rendah dari upah minimum kabupaten yang ditetapkan pemerintah. Sehingga karyawan memilih keluar atau *resign* dari pekerjaannya. Dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan seharusnya perusahaan memberikan gaji yang lebih tinggi atau minimal sesuai dengan upah minimal kabupaten yang ditetapkan pemerintah.

Faktor ketidakpuasan yang lain yaitu masalah fleksibilitas kerja yang kurang, yakni sulit untuk merubah jadwal libur dan mengganti jadwal jam kerja dengan rekan kerja dimana SPBU Wonoketingal ini menggunakan sistem kerja *shift*. Dalam satu hari terbagi menjadi 3 *shift* pagi, sore dan malam. Untuk jatah libur hanya diberikan 4 kali dalam satu bulan. Ketidakpuasan terjadi karena ketika ada acara keluarga yang

penting namun tidak dapat bertukar dengan rekan dan tidak boleh libur maka karyawan merasa bahwa kebutuhannya ada yang belum terpenuhi sehingga memilih untuk mencari pekerjaan yang lain. Untuk mengurangi hal tersebut seharusnya perusahaan mendesain ulang jam kerja atau memberikan keluwesan/fleksibilitas jam kerja supaya terciptanya kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis merasa tertarik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut yang tertuang dalam judul: **“Pengaruh Fleksibilitas Jadwal kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada SPBU Wonoketingal Demak 44.595.07”**

B. Batasan Penelitian

Penentuan rancangan suatu penelitian memiliki dua tujuan. Pertama penetapan rancangan penelitian dapat membatasi studi, memperjelas alur penelitian jadi dalam hal ini rancangan akan membatasi bidang penelitian. Kedua penetapan rancangan itu berfungsi untuk memenuhi kriteria inklusi–eksklusi atau memasukkan mengeluarkan suatu informasi yang baru diperoleh di lapangan. Maka yang dijadikan rancangan dalam penelitian ini adalah:

1. Obyek penelitian ini adalah karyawan SPBU Wonoketingal 44.595.07.
2. Penulis menekankan pada permasalahan yang berkaitan dengan kepuasan kerja, kompensasi dan fleksibilitas jadwal kerja.

C. Rumusan Masalah

1. Apakah Fleksibilitas Jadwal Kerja Berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan SPBU Wonoketingal 44.595.07 ?
2. Apakah Kompensasi Berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan SPBU Wonoketingal 44.595.07 ?

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penulis dalam mengadakan penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji secara empiris pengaruh Fleksibilitas Jadwal Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan SPBU Wonoketingal 44.595.07.
2. Untuk menguji secara empiris pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan SPBU Wonoketingal 44.595.07.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini penting karena menghasilkan informasi rinci, akurat dan aktual yang memberikan manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Dalam Segi Teoritis
 - a. Untuk dapat digunakan sebagai bahan referensi apabila ada mahasiswa yang mengadakan penelitian dengan tema yang sama.
 - b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia.
2. Dalam Segi Praktis
 - a. Bagi penulis
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi pengetahuan dan pengalaman baru mengenai Pengaruh Fleksibilitas Jadwal Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja.
 - b. Bagi perusahaan
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber wawasan dan pengetahuan bagi manajemen SPBU Wonoketingal 44.595.07 dalam meningkatkan Kepuasan kerja

F. Sistematika Penulisan

Dalam sistematika penulisan ini akan menjelaskan kerangka penulisan yang merupakan konsep dasar dalam pembahasan selanjutnya. Adapun sistematikanya sebagai berikut :

1. Bagian Awal

Bagian awal ini terdiri dari halaman judul, nota persetujuan pembimbing, nota pengesahan munaqosah, surat pernyataan, motto, persembahan, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel dan daftar gambar.

2. Bagian Isi

Bagian ini terdiri dari lima bab, dimana pada masing-masing bab dibagi lagi menjadi beberapa sub bab.

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini akan diuraikan tentang latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORITIS

Dalam bab ini berisi teori-teori yang menunjang serta berkaitan dalam penelitian yang dilakukan, kerangka teori dan pengembangan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam metode penelitian berisi jenis penelitian, populasi dan sampel, teknik pengambilan sampel, sumber dan metode pengumpulan data, definisi operasional dan pengukuran variabel penelitian, teknik pengujian data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini terdiri dari gambaran hasil penelitian dan analisa. Baik dari kuantitatif, statistik dan pembahasan hasil penelitian. Agar tersusun baik di klasifikasikan ke dalam hasil penelitian, hasil pengujian dan analisa pembahasan.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dan saran dari penelitian yang telah dilakukan.

3. Bagian Akhir

Bagian ini terdiri dari daftar pustaka, daftar riwayat pendidikan penulis dan lampiran-lampiran.