

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pada dasarnya, sumber daya terbagi menjadi Sumber Daya Manusia dan Sumber Daya Alam. Sumber daya yang utama di dalam setiap organisasi baik publik maupun bisnis adalah Sumber Daya Manusia (SDM). SDM haruslah berkualitas karena manusia sebagai pelaku utama yang akan mengelola sumber daya yang dimaksud. SDM yang berkualitas dapat diperoleh melalui perencanaan SDM yang baik. Dengan Perencanaan yang baik maka kuantitas dan kualitas SDM yang diharapkan akan tercapai (Sinambela, 2016: 3).

Dalam menyusun perencanaan tersebut, peran Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sangat penting karena dalam seluruh aktivitas organisasi baik bisnis maupun publik yang berkaitan dengan SDM atau karyawan merupakan tanggung jawab dari MSDM (Muktamar, dkk., 2024). Selain mengelola seluruh karyawan agar tetap produktif dan melakukan pekerjaan secara efisien, MSDM juga perlu memperhatikan tingkat kepuasan kerja dari karyawan. Hal ini penting dilakukan karena ketidakpuasan kerja akan berdampak negatif yang nantinya dapat merugikan organisasi. Kepuasan kerja merupakan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan dari pekerjaan (Sinambela, 2016: 301).

Menurut Yakup (2017) dalam (Rahayu, 2023) kepuasan kerja bukanlah satu variabel yang berdiri sendiri, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor baik yang bersumber dari dalam organisasi maupun yang bersumber dari diri

karyawan itu sendiri. Menurut Sinambela (2016: 309) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah faktor psikologi, faktor sosial, faktor fisik, mutu pengawasan, faktor hubungan antarkaryawan dan faktor finansial yang dalam hal ini meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

Menurut De Pora (2011) dalam (Kartika, dkk, 2016: 6) gaji merupakan balas jasa dalam bentuk uang yang diberikan pengusaha kepada karyawan atas tenaga dan pikiran yang telah disumbangkan dalam rangka memajukan atau mewujudkan tujuan perusahaan. Tinggi rendahnya gaji yang diterima sangat penting untuk menentukan tingkat kesejahteraan karyawan di mana tingkat kesejahteraan yang tinggi maka akan menjadi pendorong untuk meningkatkan semangat karyawan dalam melakukan aktivitas yang akan datang.

Menurut Usman, dkk. (2021) dalam (Septiani, dkk, 2024: 58) tunjangan merupakan penghasilan yang diterima oleh karyawan dari perusahaan di samping penghasilan utama. Penghasilan ini merupakan hak karyawan yang dianggap sebagai apresiasi bagi karyawan dari perusahaan atas kinerjanya. Pemberian tunjangan yang adil menjadi salah satu pertimbangan dalam menilai kepuasan kerja karyawan. Karyawan akan lebih terdorong untuk bertanggung jawab atas pekerjaan apabila perusahaan mengerti dan memberi perhatian akan kebutuhan karyawan.

Selain gaji dan tunjangan, faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah ketersediaan fasilitas kerja. Menurut Dianto, dkk (2023) dalam jurnal mengungkapkan bahwa fasilitas kerja meliputi segala jenis peralatan yang dapat

digunakan sebagai alat utama atau pembantu untuk menyelesaikan suatu tugas karena fasilitas kerja merupakan salah satu hal yang memotivasi orang untuk menyelesaikan tugas guna mencapai hasil yang terbaik. Penyediaan fasilitas kerja yang memadai akan mempermudah pekerjaan karyawan sehingga pekerjaan yang dilakukan akan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan dan karyawan akan merasa puas dengan pekerjaannya.

Gaji, tunjangan dan fasilitas termasuk pada kompensasi. Menurut Hasibuan (2013) dalam (Akmal dan Tamini, 2015) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Akhwanul Akmal dan Ihda Tamini (2015) dengan judul pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan Gayamakmur Mobil Medan, menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi dan kepuasan kerja pada karyawan Gayamakmur Mobil Medan.

Penelitian lain dilakukan oleh Debora Nainggolan (2018) dengan judul pengaruh kompensasi dan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja guru pada SMK GKPS 2 Pematangsiantar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan fasilitas kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru pada SMK GKPS 2 Pematangsiantar, baik secara simultan dan parsial.

Toserba Fajar Luragung merupakan salah satu perusahaan retail yang terdapat di Kecamatan Luragung, Kabupaten Kuningan. Atas kepercayaan dari masyarakat sekitar, perusahaan ini berkembang dengan sangat baik dan memiliki

banyak cabang yang didirikan di berbagai daerah seperti Kuningan, Majalengka dan Cirebon. Untuk lebih meningkatkan pelayanan kepada pelanggan, perusahaan perlu memastikan agar karyawan memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Hal ini diperlukan untuk memastikan tujuan Toserba Fajar Luragung bisa tercapai.

Toserba Fajar Luragung berusaha memberikan yang terbaik untuk karyawannya, namun kesadaran diri karyawan akan tanggung jawab atas pekerjaan masih relatif rendah. Sikap karyawan yang kurang berinisiatif dalam menjalankan pekerjaannya menunjukkan bahwa kesadaran diri karyawan masih relatif rendah. Karyawan baru akan melakukan pekerjaan jika ada intruksi atau pengawasan langsung dari manajer. Selain itu, saat manajer HRD memberikan tawaran untuk kenaikan/promosi jabatan, karyawan cenderung menolak itu. Hal ini mengidentifikasikan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan di Toserba Fajar Luragung masih rendah. Menurut Goleman (2004: 403) dalam (Saputra dan Siswanti, 2022) *self-awareness* (kesadaran diri) merupakan nilai keterampilan individu untuk mengetahui kelebihan, motivasi, nilai serta pengaruhnya terhadap individu lainnya, serta mampu memahami, menerima dan mengelola seluruh potensi untuk pengembangan hidup di masa depan.

Melihat permasalahan tersebut, penulis ingin meneliti lebih lanjut mengenai hubungan gaji, tunjangan dan penyediaan fasilitas yang diberikan Toserba Fajar Luragung mempengaruhi kepuasan kerja karyawan atau tidak karena belum pernah dievaluasi oleh pihak Toserba Fajar Luragung maupun pihak lainnya. Maka dari itu perlu dianalisis sejauh mana pengaruh gaji, tunjangan dan

penyediaan fasilitas terhadap kepuasan kerja pada karyawan non manajer bagian pelayanan di Toserba Fajar Luragung.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“PENGARUH GAJI, TUNJANGAN DAN PENYEDIAAN FASILITAS TERHADAP KEPUASAN KERJA (Suatu Penelitian pada Karyawan Non Manajer Bagian Pelayanan di Toserba Fajar Luragung)”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah dalam penelitian ini berdasarkan masalah-masalah yang telah diuraikan di latar belakang adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pemberian gaji pada karyawan non manajer bagian pelayanan di Toserba Fajar Luragung
2. Bagaimana tunjangan yang diberikan pada karyawan non manajer bagian pelayanan di Toserba Fajar Luragung.
3. Bagaimana penyediaan fasilitas yang diberikan pada karyawan non manajer bagian pelayanan di Toserba Fajar Luragung.
4. Bagaimana kepuasan kerja karyawan non manajer bagian pelayanan di Toserba Fajar Luragung.
5. Bagaimana pengaruh gaji, tunjangan dan penyediaan fasilitas terhadap kepuasan kerja karyawan non manajer bagian pelayanan di Toserba Fajar Luragung.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini berdasarkan masalah-masalah yang telah diuraikan adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Pemberian gaji pada karyawan non manajer bagian pelayanan di Toserba Fajar Luragung.
2. Tunjangan yang diberikan pada karyawan non manajer bagian pelayanan di Toserba Fajar Luragung.
3. Penyediaan fasilitas yang diberikan pada karyawan non manajer bagian pelayanan di Toserba Fajar Luragung.
4. Kepuasan kerja karyawan non manajer bagian pelayanan di Toserba Fajar Luragung.
5. Pengaruh gaji, tunjangan dan penyediaan fasilitas terhadap kepuasan kerja karyawan non manajer bagian pelayanan di Toserba Fajar Luragung.

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

Penelitian ini memperoleh hasil yang diharapkan bisa memberikan kontribusi untuk pengembangan ilmu pengetahuan dan terapan ilmu. Manfaat dari penelitian ini adalah:

1.4.1 Kegunaan Pengembangan Ilmu

Penelitian ini memperoleh hasil yang diharapkan bisa memberikan kontribusi untuk pengembangan ilmu pengetahuan dan menjadi informasi terkait manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai Pengaruh Gaji, Tunjangan dan Penyediaan Fasilitas terhadap Kepuasan Kerja.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan berguna bagi seluruh pihak, diantaranya:

1. Kegunaan Bagi Toserba Fajar Luragung

Penelitian ini memperoleh hasil yang diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan dalam menetapkan pemberian gaji, tunjangan dan fasilitas untuk karyawannya.

2. Kegunaan Bagi Pihak Lain

Penelitian ini memperoleh hasil yang diharapkan dapat menjadi bahan kajian dan bahan perbandingan untuk penelitian selanjutnya terutama untuk permasalahan yang sama.

1.5 Lokasi dan Jadwal Penelitian

Penelitian dilakukan di Toserba Fajar Luragung yang berlokasi di Jl. Raya Luragung-Kuningan, Desa Luragunglandeuh, Kecamatan Luragung, Kabupaten Kuningan, kode pos 45581. Adapun lebih lengkapnya jadwal penelitian dapat dilihat pada lampiran 1.