

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan bagian terpenting dari suatu perusahaan. Manajemen sumber daya manusia yang ada dan tersedia dalam suatu perusahaan merupakan faktor yang paling penting. Semua potensi yang dimiliki oleh sumber daya manusia mempunyai pengaruh terhadap upaya perusahaan, perencanaan, maupun tujuan yang hendak dicapai perusahaan. Dalam mencapai tujuan organisasi, setiap organisasi memerlukan sumber daya untuk mencapainya Widiyanto (2019).

Sumber daya itu antara lain sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya ilmu pengetahuan dan teknologi, serta sumber daya manusia. Diantara sumber daya tersebut, sumber daya yang terpenting ialah sumber daya manusia. Sumber daya manusia sebagai salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Wardani (2017) mengemukakan bahwa SDM merupakan sebuah komponen penting yang dimiliki oleh sebuah perusahaan maupun suatu organisasi, dimana SDM adalah salah satu faktor yang paling dominan dan sangat berperan aktif dalam pencapaian visi dan misi sebuah organisasi. Pemilihan SDM yang tepat dan kompeten pada bidang dan keahliannya akan menjadi nilai tambah bagi suatu organisasi.

Menurunnya Kepuasan Kerja akan berdampak pada tingkat pekerjaan. Karyawan yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas daripada karyawan yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih rendah. Hal ini disebabkan ada kecenderungan karyawan yang lebih tua merasa puas daripada karyawan yang berumur lebih muda. Hal ini diasumsikan bahwa karyawan yang lebih tua berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan, hingga yang lebih buruk, yaitu menimbulkan kerugian.

Keterkaitan meneliti tentang Kepuasan Kerja. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting bagi seorang karyawan untuk menghasilkan kerja yang optimal. Dengan terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan tersebut, maka para karyawan akan merasa dihargai keberadaannya. Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam berkerja karyawan yang bekerja dengan tingkat kepuasan yang tinggi akan memandang pekerjaannya sebagai suatu hal yang menyenangkan. Ketika karyawan merasa puas, maka karyawan akan semakin loyal kepada perusahaan, sehingga disiplin, semangat serta moral kerja yang mereka miliki dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya akan meningkat. Begitu pula sebaliknya, karyawan dengan tingkat kepuasan yang rendah akan memandang pekerjaannya sebagai pekerjaan yang membosankan sehingga dalam melakukan pekerjaannya, karyawan tersebut akan merasa terpaksa. Febyanti (2022)

Kepuasan kerja dideskripsikan sebagai perasaan positif terhadap pekerjaan, yang merupakan hasil evaluasi dari setiap karakteristik pekerjaan. Seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi memiliki perasaan positif terhadap pekerjaannya, begitu juga sebaliknya seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah memiliki perasaan *negative* terhadap pekerjaannya. Apabila dalam perusahaan memiliki karyawan yang mayoritas kepuasan kerjanya rendah, maka akan berdampak pada kelangsungan hidup perusahaan. Meiliana Karin (2022)

Kepuasan kerja memiliki sifat yang individual dan setiap individual memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Oleh sebab itu, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan kepuasan kerja karyawannya dengan mengkaji ulang aspek-aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja. Setiap karyawan, tentunya memiliki visi masing-masing. Biasanya, para karyawan memiliki rencana yang tertata dalam berkarir di suatu organisasi atau perusahaan. M Ramadhan (2021)

Namun hal ini akan menjadi sia-sia, apabila organisasi atau perusahaan tempatnya bekerja tidak mendukung serta memfasilitasi kepuasan kerja karyawan yang ada didalam perusahaan. Disini, peran divisi sumber daya manusia suatu perusahaan akan menjadi penting atas dasar kebaikan bersama.

Selain pentingnya peran divisi sumber daya manusia, peran yang lebih utama justru tetap berada pada individu atau karyawan itu sendiri karena sesungguhnya yang bertanggung jawab atas kelangsungannya di suatu perusahaan adalah pekerja yang bersangkutan sendiri. Hal ini merupakan salah satu prinsip kepuasan kerja yang sangat fundamental. Kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan kepuasan, mengurangi pergantian, dan meningkatkan kehadiran, mengurangi kecelakaan, mengurangi stres kerja dan mengurangi serikat pekerja.

PT. Sinar Sosro merupakan salah satu perusahaan terbesar di Indonesia, yang cukup lama berkecimpung dan mampu bertahan dalam persaingan bisnis produk minuman teh dengan perusahaan minuman sejenis. Dalam pengembangan bisnisnya, PT. Sinar Sosro telah mendistribusikan produknya ke seluruh penjuru Nusantara, melalui lebih dari 150 kantor cabang penjualan. Salah satunya adalah dengan membuka kantor penjualan di daerah Bandar Lampung (www.sosro.com).

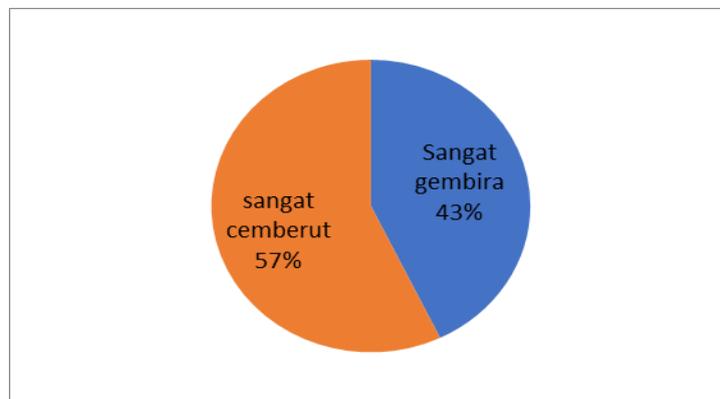
PT. Sinar Sosro di Bandar Lampung memiliki struktur organisasi yang terdiri dari empat bagian, yang setiap bagiannya memiliki tugas dan tanggung jawab masing-masing. Akan tetapi, walaupun demikian setiap bagian tidak bisa dipisahkan karena dalam pencapaian tujuan perusahaan, setiap bagian harus saling melengkapi dan bekerja sama dalam melaksanakan tugas. Adapun empat bagian di kantor penjualan PT. Sinar Sosro Bandar Lampung yaitu bagian Administrasi atau Umum yang terdiri dari staff administrasi sebanyak 4 orang, kasir 1 orang, staff gudang 3 orang, kepala gudang 1 orang, *office boy* 1 orang dan anggota satpam 3 orang, serta kepala satpam 1 orang. Kemudian bagian penjualan yang terdiri dari asisten supervisor 2 orang, team E cooler 2 orang, sales 8 orang, dan asisten sales 9 orang.

Setelah itu, dua bagian lagi adalah yang secara khusus mengurus Galon Prima yaitu ada bagian Administrasi atau Umum, tetapi hanya 1 karyawan yang memegang posisi tersebut yaitu sebagai kasir. Kemudian ada bagian penjualan Galon Prima yang terdiri dari asisten supervisor 1 orang, sales 2 orang dan asisten sales 2 orang. Kemudian 2 lagi adalah kepala administrasi umum dan unit manager Bandar Lampung.

Dengan semakin banyaknya persaingan di dunia pemasaran, sosro mengeluarkan beberapa varian rasa yang menjadi favorit dikalangan masyarakat. Namun, walaupun demikian perusahaan akan tetap berkualitas apabila produk dan karyawan yang ada diperusahaan tersebut juga berkualitas. Pada tahun 2023 sudah 5 orang dari 48 mengundurkan diri dari periode bulan Februari sampai Oktober 2023 dengan berbagai macam alasan. Salah satu alasannya adalah karena mendapat tawaran atau kesempatan dari perusahaan lain seperti gaji yang lebih tinggi, jabatan yang lebih tinggi, pekerjaan yang lebih sesuai dengan minat karyawan tersebut, dan fasilitas perusahaan yang diberikan. Alasan lainnya adalah karena dapat lebih menunjang karir mereka selanjutnya di perusahaan tersebut seperti kenaikan jabatan atau mendapat promosi, dan alasan yang lain adalah karena terdapat karyawan yang ingin melanjutkan usaha orangtuanya.

Dalam kontrak kerja, pihak perusahaan memang mengizinkan para karyawan memiliki karir yang lebih baik meskipun jika artinya mereka harus mengundurkan diri dari PT. Sinar Sosro Bandar Lampung. Kepuasan karyawan sudah seharusnya menjadi perhatian utama perusahaan agar stabilitas dalam perusahaan selalu terjaga. Jika ketidakpuasan dirasakan oleh karyawan, maka akan berdampak pada tingginya absensi, menurunnya produktivitas karyawan, dan tingginya tingkat keluar masuk karyawan (*turn over*).

Menurut data yang diperoleh dari managernya, pada tahun 2023 ini, PT. Sinar Sosro mengalami penurunan profit sekitar 20%. Penurunan profit tersebut dikarenakan selain adanya persaingan yang semakin ketat, para karyawan 2 tahun belakangan ini sering merasa lelah dan jenuh dengan pekerjaannya. Sesama karyawan saling bercerita mengenai pekerjaannya yang monoton, terasa berat, dan atasan yang kurang mengerti bawahannya. Hal yang paling sering dikeluhkan karyawan adalah mengenai gajinya yang “pas-pasan”, apalagi bagi karyawan yang memiliki banyak anak, tentunya tidak akan cukup.



Gambar 1.1

Skala Kepuasan Kerja Karyawan Berdasarkan Ekspresi Wajah Karyawan Pada PT. Sinar Sosro Bandar Lampung

Sumber : Pengukuran Kepuasan Kerja Dengan Berdasarkan Ekspresi Wajah Yang Dikembangkan Oleh Kunin (1965)

Berdasarkan pra survey yang dilakukan tingkat ketidakpuasan kerja karyawan yang masih tinggi dibandingkan kepuasan kerja di PT. Sinar Sosro Bandar Lampung Tahun 2024. Hal ini menimbulkan dampak negatif dari kepuasan kerja yang terjadi pada PT. Sinar Sosro Bandar Lampung yaitu membuat karyawan tidak puas akan kurang semangat dalam bekerja. Karena karyawan yang puas akan lebih bersemangat dalam bekerja. Meskipun para karyawan mengeluh mengenai banyak hal yang berhubungan dengan pekerjaan mereka, tetapi mereka tetap melakukan pekerjaan mereka.

Salah satu gejala rendahnya kepuasan kerja pada PT. Sinar Sosro dapat dilihat dari tingkat absensi atau kehadiran karyawan. Karyawan yang tidak memiliki kepuasan dalam bekerja akan malas masuk kerja atau sering terlambat masuk kerja. Untuk melihat tingkat ketidakhadiran (absensi) karyawan pada perusahaan ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.1
Absensi Kerja Karyawan Pada PT. Sinar Sosro Bandar Lampung
Tahun 2023

Bulan	Jumlah Karyawan (Orang)	Efektif Bekerja (Hari)	Absensi (Orang)			Tingkat Absensi (%)
			Sakit	Izin	Alpa	
Januari	50	26	2	2	4	2,08
Februari	50	26	1	3	2	1,56
Maret	50	26	5	3	5	3,38
April	50	26	6	4	5	3,9
Mei	50	26	6	3	5	3,64
Juni	50	26	5	7	5	4,42
Juli	50	26	5	6	3	3,64
Agustus	50	26	4	4	1	2,34
September	50	26	5	2	3	2,6
Oktober	50	26	1	0	5	1,56
November	50	26	3	2	1	1,56
Desember	50	26	1	2	1	1,04
Jumlah			44	38	40	31,72

Sumber : PT. Sinar Sosro Bandar Lampung, 2023

Dari tabel 1.1 dapat dilihat bahwa jumlah karyawan pada PT. Sinar Sosro Bandar Lampung pada akhir tahun 2023 adalah 50 orang dengan hari kerja satu bulan 26 hari. Tingkat absensi dilihat data bulan Januari sampai dengan Oktober 2023 dapat dilihat rata-rata tingkat ketidakhadiran karyawan pada PT.

Sinar Sosro Bandar Lampung adalah (23.01%), dengan tingkat absensi terbesar pada bulan juni 2023 yaitu 17 hari ketidakhadiran sebesar (2.98%). Sedangkan tingkat ketidakhadiran terendah yakni pada bulan Mei 2023 yaitu (1.04%). Dari tingginya absensi tersebut dapat kita simpulkan bahwa tingginya tingkat absensi menunjukkan bahwa karyawan yang bersangkutan kurang memiliki kepuasan kerja dengan alasan sakit tetapi tidak disertai dengan keterangan dokter dan alpa. Dalam kontrak kerja, pihak perusahaan memang mengizinkan para karyawan memiliki karir yang lebih baik meskipun jika artinya mereka harus mengundurkan diri dari PT. Sinar Sosro Bandar Lampung. Kepuasan karyawan sudah seharusnya menjadi perhatian utama perusahaan agar stabilitas dalam perusahaan selalu terjaga. Jika ketidakpuasan dirasakan oleh karyawan, maka akan berdampak pada tingginya absensi, menurunnya produktivitas karyawan, dan tingginya tingkat keluar masuk karyawan (*turnover*).

Tabel 1.2
Data Keluar Masuk (*Turnover*) Karyawan PT. Sinar Sosro
Bandar Lampung Tahun 2023

Bulan	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	Percentase
Januari	0	3	0,51
Februari	1	1	0,17
Maret	2	3	0,51
April	0	4	0,68
Mei	1	0	0
Juni	1	0	0
Juli	0	3	0,51
Agustus	2	1	0,17
September	2	0	0
Oktober	0	2	0,34
Jumlah	9	17	2,89

Sumber : PT. Sinar Sosro Bandar Lampung, 2023

Berdasarkan data pada Tabel 1.2 Data Keluar Masuk Karyawan PT. Sinar Sosro Tahun 2023 didapatkan informasi bahwa jumlah karyawan yang memutuskan untuk keluar sebanyak 17 orang dan karyawan yang masuk sebagai karyawan baru berjumlah 9 orang. Untuk mengukur tingkat keluar masuk karyawan penulis melakukan perhitungan tingkat *turnover* yang dihitung melalui rumus berikut :

$$\text{Turnover} = \frac{(\text{Karyawan keluar} - \text{Karyawan diterima}) \times 100}{(\text{Karyawan awal} + \text{Karyawan akhir}) / 2}$$

Berdasarkan data di atas dapat diartikan bahwa *turnover* Karyawan PT. Sinar Sosro Bandar Lampung terbilang tinggi yaitu 20% karena melebihi 10% dari batas yang disarankan. Hal ini sesuai dengan pendapat Johannes, Edward, dan Rofi'I (2014) mengatakan *turnover* disarankan tidak lebih besar dari 10 % pertahun karena ini mengindikasikan bahaya bagi kelangsungan organisasi dalam mencapai tujuan. Kepuasan kerja memiliki peranan yang sangat strategis dalam perusahaan karena kepuasan kerja seseorang berfungsi sebagai salah satu pendorong moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja karyawan dalam mendorong terwujudnya tujuan dari Perusahaan.

Meskipun para karyawan mengeluh mengenai banyak hal yang berhubungan dengan pekerjaan mereka, tetapi mereka tetap melakukan pekerjaan mereka. Tanpa adanya usaha yang maksimal dari para karyawan, terutama bagian penjualan, maka perusahaan akan terus mengalami penurunan profit. Untuk dapat bekerja dengan optimal, maka perlu diketahui hal-hal apa yang perlu dihayati oleh karyawan bagian penjualan PT. Sinar Sosro di Bandar Lampung terhadap pekerjaannya yang mungkin mempengaruhi kinerja mereka dalam melaksanakan tugasnya.

Keadaan di atas secara teoritis menjelaskan ketidakpuasan yang dirasakan oleh sebagian besar karyawan PT. Sinar Sosro di Bandar Lampung. Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja akan melaksanakan pekerjaan dengan baik.

Adanya komitmen organisasi yang tinggi pada karyawan akan membuat karyawan terhindar dari perilaku-perilaku keorganisasian yang negatif misalnya membolos, mangkir, pindah kerja ke perusahaan lain, meninggalkan jam kerja, dan lain sebagainya. Sehingga diharapkan bahwa sebuah perusahaan para karyawannya mempunyai komitmen yang tinggi, karena selain terhindar dari kemangkiran, perilaku membolos, maupun pindah kerja ke perusahaan lain, karyawan tersebut juga bersedia untuk mengerahkan usaha yang cukup atas nama organisasi, dan keinginan yang pasti untuk menjaga keanggotaan organisasi.

Hanya saja, kenyataan yang terjadi di sebuah perusahaan bahwa tidak semua karyawan mempunyai komitmen yang tinggi. Berdasarkan wawancara dengan beberapa karyawan menjelaskan bahwa indikasi penurunan motivasi kerja ditunjukkan oleh tingginya tingkat absensi karyawan PT.Sinar Sosro Bandar Lampung. Pada tahun 2023 dari Bulan Januari sampai dengan bulan Oktober tahun 2023 yang dapat dilihat pada tabel 1.3 di bawah ini:

Tabel 1.3
Tingkat Kemangkiran Karyawan
PT. Sinar Sosro Bandar Lampung
Tahun 2023

No	Bulan	Karyawan yang hadir sebulan penuh	Karyawan yang mangkir
1	Januari	45	5
2	Februari	50	-
3	Maret	50	-
4	April	48	2
5	Mei	46	4
6	Juni	50	-
7	Juli	44	6
8	Agustus	46	4

9	September	43	7
10	Oktober	47	4
11	November	43	-
12	Desember	43	-

Sumber : PT. Sinar Sosro Bandar Lampung, 2024

Berdasarkan Tabel 1.3 dapat disimpulkan bahwa jumlah karyawan yang mangkir cukup tinggi yaitu pada bulan Januari 5 karyawan. Tingkat kemangkiran tersebut masih tertinggi pada bulan September yaitu sebanyak 7 karyawan.. Berdasarkan peraturan yang mengatur hak cuti pegawai, maka bagi karyawan yang meninggalkan tugas tanpa keterangan/bukan hak cuti, dianggap mangkir. Kemangkiran dalam perusahaan merupakan masalah karena kemangkiran berarti kerugian akibat terhambatnya penyelesaian pekerjaan dan penurunan kerja.

PT. Sinar Sosro Bandar Lampung telah menerapkan peraturan yang ada sesuai ketentuan perusahaan, tetapi teladan pimpinan sepertinya belum mampu memberikan contoh yang baik ini sangat terlihat dari pimpinan hanya mengontrol aktifitas dari sekretarisnya saja, dan jika ada karyawan yang salah hanya diberi hukuman ringan, sehingga karyawan biasa saja dan mengulangi kesalahannya lagi. Selain Komitmen ada faktor lain yang mempengaruhi Kepuasan Kerja adalah Kompensasi Finansial. Kompensasi Finansial Menurut Kasmir (2016) kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan. Sedangkan menurut Afandi (2018) kompensasi finansial merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah sebagai ikatan kerjasama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah.

Masalah kompensasi tentu tidak terlepas dari proses, hasil dan daya guna, dalam hal ini kompensasi sebagai sarana yang mendorong para karyawan untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksud yaitu sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah ditentukan. Pemberian kompensasi dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para karyawan dan keluarga mereka. Gaji adalah salah satu hal yang penting bagi setiap karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan, karena dengan gaji yang diperoleh seseorang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Gaji adalah pemberian pembayaran finansial kepada karyawan sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan di waktu yang akan datang.

Istilah sistem kompensasi pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana-rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar kerja karyawan atau profitabilitas organisasi. Jika faktor-faktor tersebut bermasalah, seperti kompensasi yang diberikan perusahaan dirasakan tidak sesuai dapat mempengaruhi kepuasan karyawan di suatu perusahaan. PT. Sinar Sosro Bandar Lampung memiliki dua jenis karyawan, yaitu karyawan tetap dan karyawan tidak tetap (kontrak). Berdasarkan observasi yang dilakukan penulis terlihat adanya kesenjangan antara karyawan tetap dengan karyawan tidak tetap. Kesenjangan yang banyak terjadi merupakan masalah utama yaitu perbedaan diterimanya kompensasi antara karyawan tetap dan karyawan tidak tetap yang sangat mempengaruhi kepuasan kerja para karyawan. Karyawan tetap memiliki kompensasi yang cukup memuaskan, dimana terdapat gaji, bonus, jaminan kesehatan, dan jaminan hari tua.

Tabel 1.4
Data Kompensasi Finansial Yang Diterima Karyawan
PT. Sinar Sosro Bandar Lampung Tahun 2023

Jenis Karyawan	Upah per bulan	Bonus	Transport
Karyawan Tetap	Rp. 3.000.000	Rp.300.000- 500.000	Rp. 500.000
Karyawan Kontrak	Rp. 2.500.000	Rp.100.000- 300.000	Rp. 500.000

Sumber : PT. Sinar Sosro Bandar Lampung Tahun 2023

Data pada Tabel 1.4 menunjukkan bahwa dilihat dari Kompensasi yang diterima karyawan dimana upah yang diterima oleh karyawan masih dibawah Upah Minimum Kota (UMK) Bandar Lampung tahun 2023 sebesar Rp3.103.631. Tetapi karyawan PT. Sinar Sosro Bandar Lampung hanya menerima upah bulanan sebesar Rp.3.000.000 dalam 30 hari kerja. Dari data ini dapat dilihat bahwa sebgaiian besar karyawan merasa tidak puas karena kompensasi finansial yang diterimatidak sesuai dengan harapan karyawan. Kompensasi finansial yang diberikan dirasakan belum cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari dan juga upah yang diberikan tidak sesuai dengan harapan karyawan. Hal tersebut diduga menjadi salah satu penyebab terjadinya intensi turnover pada karyawan PT. Sinar Sosro Bandar Lampung karena upah yang diberikan masih kurang untuk memenuhi kebutuhan para karyawan. Masalah kompensasi merupakan hal mendasar, yang dirasakan dapat mempengaruhi pemikiran seseorang untuk keluar dari tempatnya bekerja dan mencoba untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik dari tempat kerja sebelumnya.

Jika kompensasi yang diterima adalah rendah maka kesejahteraan pun akan berkurang dan mengakibatkan menurunnya semangat dalam melakukan pekerjaan sehingga hal ini dapat menyebabkan intensi turnover karyawan terhadap perusahaan. Hal ini berbanding terbalik dengan karyawan tidak tetap dimana mereka mendapatkan gaji dibawah gaji karyawan tetap.

Untuk memastikan permasalahan tersebut maka peneliti melakukan wawancara kepada 15 karyawan pada PT. Sinar Sosro Bandar Lampung dengan hasil observasi pada kompensasi finansial yang menjadi permasalahan terbesar ada pada gaji, upah lembur, dan asuransi kesehatan. Hal ini disebabkan karena gaji yang diterima menurut beberapa karyawan tidak adil dikarenakan tidak sesuai dengan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Karyawan merasa gaji yang mereka terima tidak sesuai dengan pekerjaan mereka. Ketidaksesuaian gaji membuat perhitungan upah lembur tentu sangat berpengaruh karena upah lembur perjamnya dihitung dengan gaji pokok.

Selain itu, kompensasi nonfinansial juga mempengaruhi kepuasan kerja. Yang dimana kompensasi nonfinansial meliputi asuransi Kesehatan yang diterima karyawan dianggap kurang memenuhi kebutuhan Kesehatan karyawan karena mereka menganggap BPJS Kesehatan kurang layak karena proses nya yang tergolong lambat. Pekerjaan dan lingkungan kerja, seperti tugas-tugas yang menarik, tantangan baru yang menarik, pengakuan, rasa pencapaian, kerabat kerja yang menyenangkan. Salah satu fenomena yang muncul adalah adanya faktor kompensasi non finansial yang belum berjalan dengan baik yaitu kurangnya kerjasama antar karyawan dan peluang promosi yang tidak merata. Jadi ada beberapa tingkah laku karyawan yang tidak bisa bekerja sama antar satu dengan yang lain karena mereka merasa adanya rekan kerja yang kurang menyenangkan. Dan peluang promosi yang hanya di berikan kepada karyawan tertentu saja tanpa menawarkan kesempatan kepada karyawan lain, sehingga ada karyawan yang tidak mendapatkan peluang promosi untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi.

Sedangkan salah satu faktor kenyamanan dalam bekerja adalah mempunyai rekan kerja yang menyenangkan, dan mempunyai semangat apabila mendapat peluang promosi ke jabatan yang lebih tinggi. sehingga dengan itu kinerja karyawan akan meningkat. Berdasarkan survei yang telah di lakukan pada perusahaan PT. Sinar Sosro Bandar Lampung, bahwa kompensasi yang di lakukan perusahaan tersebut yaitu : gaji dan tunjangan, seperti tunjangan hari

raya dan, bonus tahunan seperti jasprod serta insentif. Namun yang sering diberikan adalah pembayaran bonus bagi karyawan yang menyelesaikan pekerjaan melebihi target yang telah ditetapkan, maka karyawan tersebut akan mendapat bonus. Upaya mengikuti perkembangan yang ada dalam tercapainya tujuan suatu perusahaan, maka motivasi kerja dari diri karyawan dan perusahaan juga harus ada agar karyawan terdorong dan mau bekerja dengan baik. Dan salah satu motivasi kerja ini adalah dengan memenuhi keinginan dari karyawan tersebut, seperti pembayaran gaji yang tepat waktu, suasana kerja yang kondusif, lingkungan kerja yang nyaman, penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut, pemimpin yang adil, dan mengupayakan pemberian kompensasi baik itu kompensasi finansial maupun kompensasi non finansial yang tepat pada setiap karyawan, karena kompensasi tersebut sangat diperlukan untuk memacu kinerja karyawan agar bekerja dengan semangat yang tinggi.

Oleh karena itu, hal ini harus menjadi perhatian oleh pihak perusahaan guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wijayanto (2020) menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Jaenab (2021) menyatakan bahwa kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muhammad Muslim (2023) menunjukkan bahwa kompensasi, disiplin kerja dan sikap profesional secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Angkasa Indah Mitra. Berdasarkan uraian latar belakang diatas dapat dilihat berbagai fenomena-fenomena yang terjadi, maka penelitian ini mencoba menguji dan menganalisis variabel mengenai Komitmen, Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Nonfinansial Terhadap Kepuasan Kerja.

Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KOMITMEN, KOMPENSASI FINANSIAL DAN KOMPENSASI NONFINANSIAL TERHADAP KEPUASAN KERJA PT. SINAR SOSRO BANDAR LAMPUNG”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah pengaruh Komitmen terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Sinar Sosro Bandar Lampung?
2. Apakah pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Sinar Sosro Bandar Lampung?
3. Apakah pengaruh Kompensasi Nonfinansial terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Sinar Sosro Bandar Lampung?
4. Apakah pengaruh Komitmen, Kompensasi Finansial dan Kompensasi Nonfinansial terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Sinar Sosro Bandar Lampung?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1. Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup subjek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Sinar Sosro Bandar Lampung.

2. Ruang lingkup Objek

Ruang lingkup objek dalam penelitian ini adalah Komitmen Kompensasi Finansial, Kompensasi Nonfinansial dan Kepuasan Kerja karyawan PT. Sinar Sosro Bandar Lampung.

3. Ruang Lingkup Tempat

Ruang lingkup tempat penelitian ini perusahaan PT. Sinar Sosro Bandar Lampung Jl. Soekarno Hatta, kantor, Kec. Kedaton, Kota Bandar Lampung.

4. Ruang Lingkup Waktu

Waktu yang ditentukan untuk melaksanakan penelitian ini adalah Oktober 2023 sampai dengan Juni 2024.

5. Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian adalah ilmu manajemen sumber daya manusia yang meliputi Komitmen, Kompensasi Finansial, Kompensasi Nonfinansial Kepuasan Kerja karyawan PT. Sinar Sosro Bandar Lampung.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah penelitian diatas maka tujuan penelitian ini, antara lain :

1. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Sinar Sosro Bandar Lampung.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Sinar Sosro Bandar Lampung.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi Nonfinansial terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Sinar Sosro Bandar Lampung.
4. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen, Kompensasi Finansial dan Kompensasi Nonfinansial terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Sinar Sosro Bandar Lampung.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa :

1.5.1 Bagi Peneliti

Sebagai penambah wawasan dalam upaya mengembangkan ilmu pengetahuan yang didapat selama proses pembelajaran akademik ataupun selama proses penelitian lapangan.

1.5.2 Bagi Perusahaan

Untuk memberikan sarana dan masukan yang bermanfaat mengenai komitmen, kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial di perusahaan sehingga dapat mengurangi terjadinya penyimpangan dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

1.5.3 Bagi Institusi

Di harapkan dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh Komitmen, Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Nonfinansial

terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan menambah referensi perpustakaan jurusan manajemen sumber daya manusia IIB Darmajaya.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan tentang Pengaruh Komitmen, Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Nonfinansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sinar Sosro Bandar Lampung.

BAB II : LANDASAN TEORI

Pada bab ini menjelaskan teori-teori yang berkaitan dengan penelitian, kerangka pemikiran dan hipotesis yang meliputi tentang Pengaruh Komitmen, Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Nonfinansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sinar Sosro Bandar Lampung.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang jenis dari penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, variabel penelitian, definisi operasional variabel, metode analisis data serta pengujian hipotesis mengenai Pengaruh Komitmen, Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Nonfinansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sinar Sosro Bandar Lampung.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang deskriptif obyek penelitian, analisis data dan hasil serta pembahasan mengenai analisis Pengaruh Pengaruh Komitmen, Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Nonfinansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sinar Sosro Bandar Lampung.

BAB V : SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan tentang simpulan dan saran-saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang bersangkutan dan bagi pembaca pada umumnya.

Daftar Pustaka**Lampiran**