

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, pengorganisasian, pengendalian dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Manusia tersebut yang telah melaksanakan proses pencapaian tujuan dalam bidang organisasi, produksi, keuangan, kepegawaian, dan pemasaran. Manusia dianggap berperan penting dalam penentu keberhasilan suatu tujuan sehingga manusia harus memiliki kemampuan dan pengalaman yang harapannya dapat membantu dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Manusia dalam melaksanakan usahanya akan menghadapi suatu permasalahan yang dianggap serius dan mempengaruhi hasil kinerja, masalah tersebut biasanya terdapat pada bahan baku yang digunakan, bahan mentah, lingkungan kerja, mesin-mesin produksi, dan modal. Selain itu masalah yang ditemukan dalam pencapaian usaha adalah karyawan atau sumber daya manusia.

Menurut Rivai dan Sagala, (2009: 29), “Faktor karyawan dalam SDM adalah faktor utama. Oleh karenanya proses perekrutan karyawan, pembinaan dan

pelatihan bagi karyawan menentukan maju mundurnya suatu perusahaan”. Karyawan harus dapat memotivasi dirinya sendiri agar ingin bekerja keras, bertanggung jawab, optimis dan berusaha meningkatkan kualitas diri untuk menyiapkan mental kuat dan tangguh dalam menghadapi persaingan dan masalah yang akan dihadapinya. Karyawan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah karyawan pasar penjaga toko yang melayani konsumen dan menawarkan barang dagangan. Pasar yang dimaksud dalam penelitian ini adalah Pasar Cendrawasih Kota Metro.

Pasar Cendrawasih Kota Metro adalah pasar tradisional yang mempertemukan antar penjual dan pembeli sehingga terjadi transaksi jual beli, tawar-menawar harga sampai terjadi kesepakatan harga suatu barang yang diinginkan. Pasar cendrawasih menjual barang-barang yang harganya sesuai dengan kualitas barang dan banyak jenis barang yang ditawarkan oleh para pedagang. Namun dalam hal kepegawaian atau karyawan yang bekerja dengan para pedagang kebanyakan karyawan belum mendapatkan kompensasi yang memuaskan dalam bekerja untuk meningkatkan kinerja mereka. Selain kompensasi para karyawan belum mendapatkan motivasi kerja dalam hal ini akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam bekerja. Karena motivasi kerja akan menimbulkan suatu dorongan untuk bekerja keras dan target yang ingin dicapai dapat tercapai sehingga menimbulkan perasaan kepuasan dalam bekerja.

Kepuasan kerja yang dirasakan manusia pada dasarnya bersifat individual dan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Hal ini karena terdapat sistem nilai yang berlaku pada diri masing-masing individu. Kepuasan kerja merupakan hasil yang didapat oleh individu berupa perasaan senang atau tidak senang, puas atau tidak puas atas pekerjaan yang dilaksanakan. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan sangatlah dibutuhkan agar tercapai suatu target yang ingin dicapai. Kepuasan kerja yang tinggi biasanya dirasakan karyawan jika mereka mendapatkan suatu kompensasi sesuai kinerja yang diberikan.

Kompensasi merupakan salah satu hasil yang diperoleh karyawan sebagai pengganti kerja keras yang diberikan oleh karyawan dalam mencapai tujuan yang telah dicapai. Jika kompensasi yang diberikan sesuai dengan kerja keras karyawan maka karyawan tersebut akan merasa puas atas pekerjaan mereka karena kompensasi adalah alasan penting karyawan bekerja dan memberikan kinerja terbaiknya. Kompensasi juga mempengaruhi motivasi kerja karyawan dimana akan berpengaruh pula terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kompensasi dan motivasi mengakibatkan karyawan akan meningkatkan kinerja secara optimal sehingga menimbulkan perasaan puas dalam bekerja.

Menurut Dalyono, (2009: 57), motivasi adalah daya penggerak atau dorongan untuk melakukan sesuatu pekerjaan. Dorongan itu pada umumnya diarahkan untuk mencapai sesuatu tujuan. Sehingga motivasi dapat memberikan semangat yang luar biasa terhadap seseorang untuk berperilaku dan dapat memberikan arah dalam belajar. Untuk meningkatkan motivasi dan semangat

yang harus dilakukan adalah memberikan upah yang wajar dan meningkatkan kondisi kerja yang kondusif sebagai salah satu motivasi yang diberikan atasan kepada karyawannya, sebab karyawan adalah faktor penyumbang terbesar suatu pemasaran.

Berdasarkan penelitian pendahuluan yang peneliti lakukan pada Pasar Cendrawasih Kota Metro tahun 2015 berikut disajikan jumlah karyawan toko, yang menunjukkan keberagaman karyawan toko yang bekerja.

Tabel 1. Jumlah Karyawan Toko di Pasar Cendrawasih Kota Metro Tahun 2015

No	Keterangan	Jumlah	Lulusan			Karyawan Bekerja di Atas 1 Tahun
			SMP	SMA	SMK	
1.	Karyawan pedagang sayur-sayuran	13	5	4	2	10
2.	Karyawan pedagang buah	11	4	5	7	8
3.	Karyawan pedagang makanan dan minuman	16	5	9	5	11
4.	Karyawan pedagang rokok dan obat-obatan	15	4	8	9	7
5.	Karyawan pedagang pakaian	49	9	12	23	37
6.	Karyawan pedagang sembako	14	4	3	6	8
7.	Karyawan pedagang lain-lain	26	3	7	7	13
	Jumlah total	144	34	48	62	94

Sumber: Data Hasil Observasi di Pasar Cendrawasih Kota Metro Tahun 2015

Berdasarkan Tabel 1 di atas terlihat bahwa karyawan toko di Pasar Cendrawasih Kota Metro cukup ramai. Terdapat pedagang yang memiliki karyawan untuk membantu dalam pelayanan dan pemasaran barang yang ditawarkan. Namun dalam tabel hasil observasi terlihat bahwa karyawan yang terlalu banyak dan dengan latar belakang pendidikan yang bervariasi. Masalah yang ditemukan dalam penelitian ini adalah karyawan yang lulusan sekolah

menengah kejuruan lebih banyak dibandingkan dengan karyawan lulusan sekolah menengah pertama atau sederajat dan sekolah menengah atas. Padahal untuk lulusan sekolah menengah kejuruan siswa dibekali dengan keahlian khusus yang akan membantu siswa tersebut menjadi lulusan yang handal dan mandiri dalam mengelola dan mengaplikasikan keahliannya. Berikut disajikan data mengenai kepuasan kerja karyawan yang penelitiannya dapat melalui penelitian pendahuluan melalui angket awal.

Tabel 2. Kepuasan Kerja Karyawan Toko di Pasar Cendrawasih Kota Metro Tahun 2015

Keterangan	Kriteria			Jumlah Karyawan
	Tinggi	Sedang	Rendah	
Karyawan pedagang sayur-sayuran	4	3	3	10
Karyawan pedagang buah	1	4	3	8
Karyawan pedagang makanan dan minuman	4	2	5	11
Karyawan pedagang rokok dan obat-obatan	2	1	4	7
Karyawan pedagang pakaian	2	6	29	37
Karyawan pedagang sembako	1	2	5	8
Karyawan pedagang lain-lain	2	4	7	13
Jumlah	16	22	56	94
Persentasi %	17,02	23,40	59,58	100

Sumber: Pengolahan Hasil Angket Awal

Berdasarkan Tabel 2 di atas diketahui bahwa kepuasan kerja karyawan toko di Pasar Cendrawasih Kota Metro tahun 2015 dari 94 responden yang memiliki kepuasan kerja karyawan rendah sebanyak 56 karyawan atau 59,58%, kemudian yang memiliki kepuasan kerja karyawan sedang sebanyak 22 karyawan atau 23,40%, dan yang memiliki kepuasan kerja karyawan yang tinggi sebanyak 16 karyawan atau 17,02%. Salah satu teori kepuasan kerja

adalah teori pemenuhan kebutuhan, yang menyatakan bahwa kepuasan kerja bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai, pegawai akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkannya, Mirajannah, (2005: 2). Dapat diketahui bahwa kepuasan kerja karyawan toko di Pasar Cendrawasih Kota Metro tahun 2015 tergolong rendah dengan persentasi sebesar 82,98% (59,58% + 23,40%). Dengan demikian kepuasan kerja karyawan belum mencapai titik optimal dalam mencapai tujuannya. Ada pun faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan rendah yaitu faktor kompensasi dan motivasi kerja. Berikut disajikan data mengenai kompensasi yang peneliti dapat melalui penelitian pendahuluan melalui angket awal.

Tabel 3. Kompensasi Karyawan Toko di Pasar Cendrawasih Kota Metro Tahun 2015

Keterangan	Kriteria			Jumlah Karyawan
	Tinggi	Sedang	Rendah	
Karyawan pedagang sayur-sayuran	2	3	5	10
Karyawan pedagang buah	2	2	4	8
Karyawan pedagang makanan dan minuman	1	2	8	11
Karyawan pedagang rokok dan obat-obatan	1	4	2	7
Karyawan pedagang pakaian	6	12	19	37
Karyawan pedagang sembako	1	4	3	8
Karyawan pedagang lain-lain	2	2	9	13
Jumlah	15	29	50	94
Persentasi %	15,96	30,85	53,19	100

Sumber: Pengolahan Hasil Angket Awal

Berdasarkan Tabel 3 di atas diketahui bahwa kompensasi karyawan toko di Pasar Cendrawasih Kota Metro tahun 2015 dari 94 responden yang memiliki kompensasi rendah sebanyak 50 karyawan atau sebanyak 53,19%, kemudians yang memiliki kompensasi sedang sebanyak 29 karyawan atau sebanyak 30,85%, dan yang memiliki kompensasi tinggi sebanyak 15

karyawan atau sebanyak 15,96%. Kompensasi adalah hasil yang didapat oleh karyawan selama melaksanakan pekerjaan. Dapat diketahui bahwa kompensasi karyawan toko di Pasar Cendrawasih Kota Metro tahun 2015 tergolong rendah dengan presentasi sebesar 84,04% (53,19% + 30,85%). Hal ini menyebabkan kepuasan kerja karyawan kurang optimal.

Faktor kedua yang diduga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi sangat diperlukan dan mempengaruhi dalam pencapaian keberhasilan kerja. Motivasi yang dimaksud adalah berupa penghargaan, aktualisasi diri, terpenuhi kebutuhan, dan mendapatkan dorongan positif. Motivasi dapat menjadi dorongan untuk karyawan sehingga ada tindakan atau perlakuan yang maksimal dari karyawan yang mengakibatkan timbulnya kepuasan. Berikut disajikan data mengenai motivasi kerja yang peneliti dapat melalui penelitian pendahuluan melalui angket awal.

Tabel 4. Motivasi Kerja Karyawan Toko Pasar Cendrawasih Kota Metro Tahun 2015

Keterangan	Kriteria			Jumlah Karyawan
	Tinggi	Sedang	Rendah	
Karyawan pedagang sayur-sayuran	1	4	5	10
Karyawan pedagang buah	2	3	3	8
Karyawan pedagang makanan dan minuman	1	4	6	11
Karyawan pedagang rokok dan obat-obatan	2	3	2	7
Karyawan pedagang pakaian	3	7	27	37
Karyawan pedagang sembako	1	2	5	8
Karyawan pedagang lain-lain	1	3	9	13
Jumlah	11	26	57	94
Persentasi %	11,70	27,66	60,64	100

Sumber: Pengolahan Hasil Angket Awal

Berdasarkan Tabel 4 di atas diketahui bahwa motivasi kerja karyawan toko di Pasar Cendrawasih Kota Metro tahun 2015 dari 94 responden yang memiliki motivasi kerja rendah sebanyak 57 karyawan atau 60,64%, kemudian yang memiliki motivasi kerja sedang sebanyak 26 karyawan atau 27,66%, dan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi sebanyak 11 karyawan atau 11,70%.

Motivasi kerja merupakan aspek penting yang harus dimiliki oleh karyawan agar kinerja karyawan dapat optimal. Sesuai dengan penjelasan di atas, dapat diketahui bahwa motivasi kerja karyawan toko di Pasar Cendrawasih Kota Metro tahun 2015 tergolong rendah dengan persentasi sebesar 88,30% (60,64% + 27,66%). Hal ini menyebabkan kinerja karyawan dalam bekerja kurang optimal.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka perlu dilakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Toko di Pasar Cendrawasih Kota Metro Tahun 2015”**.

B. Identifikasi Masalah

Permasalahan merupakan suatu peristiwa yang tidak kita inginkan dan perlu dicari jalan keluarnya. Untuk mengamati kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan toko di Pasar Cendrawasih Kota Metro dalam pembahasan penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut.

1. Belum sesuai kompensasi yang diperoleh karyawan toko di Pasar Cendrawasih Kota Metro.
2. Sebagian besar karyawan tidak mendapatkan penghargaan atas kinerjanya.

3. Tidak adanya aktualisasi diri karyawan toko di Pasar Cendrawasih Kota Metro.
4. Belum terpenuhinya kebutuhan para karyawan toko di Pasar Cendrawasih Kota Metro.
5. Belum optimalnya dorongan untuk semangat bekerja karyawan toko di Pasar Cendrawasih Kota Metro.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka masalah dalam penelitian ini dibatasi pada kajian pengaruh kompensasi (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah, dan pembatasan masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut.

1. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan toko di Pasar Cendrawasih Kota Metro tahun 2015?
2. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan toko di Pasar Cendrawasih Kota Metro tahun 2015?
3. Apakah ada pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan toko di Pasar Cendrawasih Kota Metro tahun 2015?

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan toko di Pasar Cendrawasih Kota Metro tahun 2015.

2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan toko di Pasar Cendrawasih Kota Metro tahun 2015.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan toko di Pasar Cendrawasih Kota Metro tahun 2015.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini berguna baik secara teoritis maupun praktis.

1. Manfaat secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat mendukung atau menolak grand teori yang dikembangkan oleh para ahli atau peneliti sebelumnya.
2. Manfaat secara praktis.
 - a. Bahan pertimbangan memperbaiki sistem manajemen kompensasi karyawan di Pasar Cendrawasih Kota Metro.
 - b. Bahan pertimbangan bagi pedagang untuk meningkatkan motivasi kerja karyawannya khususnya di Pasar Cendrawasih Kota Metro.
 - c. Bahan informasi dan referensi untuk perpustakaan serta bagi para peneliti yang ada kaitannya dengan penelitian ini.

G. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Ruang lingkup subjek penelitian

Ruang lingkup subjek penelitian ini adalah karyawan toko di Pasar Cendrawasih Kota Metro.

2. Ruang lingkup objek penelitian

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah kompensasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja karyawan toko.

3. Ruang lingkup tempat penelitian

Ruang lingkup tempat penelitian adalah Pasar Cendrawasih Kota Metro.

4. Ruang lingkup waktu penelitian

Ruang lingkup waktu penelitian adalah pelaksanaan penelitian pada tahun 2015.

5. Ruang lingkup ilmu penelitian

Ruang lingkup ilmu dalam penelitian ini berlandaskan pada teori Manajemen Sumber Daya Manusia.