

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Kompensasi sebagai bentuk imbalan yang diberikan kepada karyawan telah menjadi fokus perhatian dalam ilmu manajemen sumber daya manusia. Sebagai bagian penting dari upaya Perusahaan untuk mencapai produktivitas kerja yang optimal, kompensasi menjadi elemen yang sangat relevan dalam meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Perusahaan dapat menarik dan mempertahankan karyawan yang berbakat sehingga meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi. Burmana & Angga, (2023) karyawan akan lebih termotivasi untuk memberikan pekerjaan terbaiknya kepada perusahaan jika menerima kompensasi yang adil. Sebaliknya, hasil terbaik yang diperoleh karyawan dari pekerjaannya akan menyebabkan harga diri karyawan tersebut anjlok. Oleh karena itu, pembayaran kompensasi kepada karyawan pada gilirannya akan memberikan kontribusi terhadap semangat kerja karyawan sehingga memungkinkan perusahaan untuk mengungguli pesaingnya dalam mencapai tujuannya. Sarumaha, (2023) menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan, Lia et al., (2022) menyatakan kompensasi dan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Definisi beban kerja menurut Yaningsih & Triwahyuni, 2022 menjelaskan bahwa beban kerja adalah pekerjaan yang telah diberikan kepada karyawan agar diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi

dari tenaga kerja. Sedangkan menurut Tarwaka (2011) mendefinisikan beban kerja adalah adanya suatu interaksi antara tuntutan tugas dari lingkungan kerja akan digunakan sebagai tempat kerja, kemampuan serta pemahaman dari karyawan. Pada penelitian terdahulu (Yaningsih & Triwahyuni, 2022) menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan Safitri & Astutik, (2019) menyatakan beban kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja merupakan suasana perasaan seseorang baik menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana karyawan dalam memandang pekerjaannya (Yaningsih & Triwahyuni, 2022). sedangkan menurut Hasibuan (2017), menjelaskan mengenai kepuasan kerja merupakan sikap yang menyenangkan serta mencintai pekerjaan yang bisa mencerminkan melalui pesan kerja, ketaatan dan hasil kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap emosional karyawan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya yang dipengaruhi oleh beberapa faktor dan digambarkan dengan pesan kerja, ketaatan serta hasil kerja.

Pada penelitian terdahulu Kevin, Christofel, Farlane (2022) menunjukkan bahwa kompensasi, beban kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Sedangkan, Burmana & Angga, (2023) menunjukkan bahwa kompensasi dan beban kerja belum mencapai tingkat signifikan 0.05 terhadap kepuasan kerja. Perbedaan hasil penelitian sebelumnya menjadi research gap yang digunakan dalam penelitian ini sehingga peneliti menggunakan variabel bebas yaitu kepuasan kerja

karyawan. Peran penting kepuasan kerja bagi karyawan sangatlah signifikan dalam konteks produktivitas dan keberhasilan Perusahaan secara keseluruhan.

Adapun fenomena yang terjadi yang mengharuskan peneliti melakukan penyebaran kuesioner awal atau observasi terlebih dahulu yaitu adanya 3 seorang karyawan yang telah memutuskan untuk mengundurkan diri dari salah satu minimarket tersebut dengan alasan beban kerja yang terlalu berat dan tidak sebanding dengan upah yang mereka terima, oleh karena, itu peneliti melakukan observasi dengan melibatkan 20 karyawan di minimarket dengan melakukan penyebaran kuesioner secara online untuk membuktikan adanya fenomena yang sedang terjadi saat ini. Pada pra kuesioner tersebut, setiap responden diberikan serangkaian pernyataan terkait kepuasan kerja mereka dilingkungan kerja saat ini. Hasil wawancara menunjukkan bahwa dari total 20 responden, sebanyak 11 diantara mereka menyatakan ketidakpuasan terhadap kondisi kerja mereka, sementara 9 menyatakan bahwa mereka puas dengan situasi kerja yang mereka hadapi. Ketidakpuasan tersebut bersumber faktor-faktor seperti upah atau gaji dan beban kerja yang diberikan.

Tabel 1.1  
Pra Kuesioner

No	Pertanyaan	Jawaban responden		
1	Apakah anda merasa puas bekerja disini?	Ya	Tidak	
		11	9	
2	Apakah kompensasi yang diberikan Perusahaan sesuai dengan beban kerja yang diberikan?	Ya	Tidak	
		11	9	
3	Faktor apa saja yang menyebabkan anda tidak puas bekerja disini?	Upah	Beban yang banyak	Tidak ada
		5	4	9

Pendapat yang tidak puas umumnya terkait dengan persepsi mereka terhadap tingkat kompensasi yang diterima dan tingkat beban kerja yang dianggap berat. Adanya ketidakpuasan ini menciptakan perluasan ruangan lingkup penelitian untuk lebih mendalam memahami dan mengidentifikasi solusi potensial yang dapat meningkatkan kepuasan kerja di lingkungan kepuasan kerja ini. Dengan merinci alasan-alasan dibalik tingkat kepuasan dan ketidakpuasan, penelitian ini bertujuan untuk memberikan wawasan yang berharga bagi Perusahaan dalam mengembangkan strategi perbaikan yang lebih efektif untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih memuaskan bagi karyawan.

Minimarket adalah toko ritel yang menjual berbagai macam barang sehari-hari kepada pelanggan dalam skala yang lebih kecil daripada supermarket tradisional. Biasanya, minimarket menjual makanan ringan, minuman, produk kebersihan pribadi, barang rumah tangga, produk kesehatan, dan beberapa kebutuhan sehari-hari lainnya. Minimarket biasanya lebih kecil dalam ukuran dan memiliki lebih sedikit stok daripada supermarket tradisional. Minimarket di Pulau Bawean pada Kecamatan Tambak terdiri dari 5 minimarket yaitu: Bobo family yang mempunyai dua cabang dengan karyawan sebanyak 13 orang, Gagi oren store dengan karyawan sebanyak 5 orang, Market Amalia sebanyak 6 orang, Rayyan Mart dengan karyawan sebanyak 6 orang.

Adapun alasan penulis memilih objek 5 Minimarket di Pulau Bawean yang merupakan suatu toko kecil yang biasanya menjual pilihan bahan makanan pokok dan barang rumah tangga dalam jumlah yang terbatas, yaitu untuk meningkatkan Perusahaan dalam upaya peningkatan kepuasan kerja karyawan terhadap

kompensasi dan beban kerja. Minimarket kini menjadi jaringan pembelanjaan di Pulau Bawean, dengan lokasi yang strategis berada di daerah pusat pembelanjaan tepatnya di pasar yang ada di Kecamatan Tambak. Mereka tidak pernah berhenti berupaya untuk meningkatkan kualitas layanan dan produk yang mereka tawarkan kepada pelanggan.

Oleh karena itu, tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Minimarket di pulau bawean kecamatan tambak. Dengan menganalisis faktor-faktor tersebut, diharapkan penelitian ini dapat membantu memahami bagaimana cara meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat membantu para manajer bisnis dan peneliti lain dalam memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kemauan karyawan untuk bekerja di Minimarket Pulau bawean khususnya kecamatan Tambak. Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Beban kerja terhadap Kepuasan kerja karyawan pada Minimarket di Pulau Bawean Kecamatan. Tambak”

## **B. Rumusan Masalah**

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

1. Bagaimana kompensasi, beban kerja dan kepuasan kerja di minimarket Bawean kecamatan Tambak?

2. Apakah kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan?
3. Apakah beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan?
4. Apakah kompensasi dan beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Mengetahui kompensasi ,beban kerja dan kepuasan kerja di minimarket Bawean kecamatan Tambak
2. Mengetahui kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan
3. Mengetahui beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan
4. Mengetahui kompensasi, beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan

### **D. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan Perusahaan dalam upaya peningkatan kepuasan kerja karyawan terhadap kompensasi dan beban kerja.

2. Manfaat bagi peneliti selanjutnya

Penelitian masa depan dapat menggunakan penelitian ini sebagai sumber daya atau sebagai referensi jika mereka ingin menganalisis dan meningkatkan hipotesis tentang peran kepuasan kerja sebagai variabel yang mempengaruhi antara kompensasi dan beban kerja.

