

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Persaingan bisnis merupakan tantangan yang selalu ada pada setiap organisasi. Bukan hal yang mudah bagi organisasi untuk memenangkan persaingan bisnis. Memenangkan persaingan bisnis dapat diwujudkan dengan membangun keunggulan kompetitif. Keunggulan kompetitif dapat tercipta melalui pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dengan memperhatikan faktor internal dan eksternal organisasi (Darmadi, 2022). Berhasil tidaknya suatu organisasi dalam menciptakan keunggulan bersaing sangat bergantung pada kualitas Sumber Daya Manusia (SDM). Kelayakan sumber daya manusia pada suatu organisasi dapat dilihat dari kondisi yang mampu memberikan kenyamanan dalam bekerja (Amelia *et al.*, 2022).

Menciptakan kenyamanan dalam bekerja menjadi tanggung jawab manajemen sumber daya manusia yang dapat diwujudkan melalui fungsinya pengintegrasian yaitu suatu proses untuk mewujudkan kerjasama yang harmonis dan saling menguntungkan antara kebutuhan perusahaan dan kebutuhan karyawan. (Amelia *et al.*, 2022). Dalam rangka mengelola talenta organisasi dan mencapai tujuan organisasi, manajemen sumber daya manusia akan turut andil dalam pengembangan kerjasama yang positif dan saling menguntungkan

PT. Sigma Cipta Utama merupakan salah satu anak perusahaan dari salah satu industri energi di Indonesia yang diyakini dapat menjadi perusahaan jasa energi terintegrasi yang memberikan solusi total yaitu PT Elnusa Tbk (IDX:ELSA). Sejak tahun 2007 hingga sekarang PT Sigma Cipta Utama menjadi satu satunya anak perusahaan yang dipercayai oleh induk perusahaannya dalam mengelola manajemen data, ini menandakan bahwa PT Sigma Cipta Utama mengalami perkembangan dan mampu menjaga *sustainable* bisnis nya. PT Sigma Cipta Utama memiliki dua lokasi sebagai penunjang aktivitas bisnis nya, kantor pusat terletak di Jl. TB. Simatupang KAV 1B, 2nd floor, Jakarta, sedangkan operasi utama bisnis dilakukan di Jl. Tekno I Blok B5-B7 Sektor Xi Taman Tekno BSD. Telah berdiri sejak tanggal 8 April 1980 PT Sigma Cipta Utama

berhasil mengukir prestasi pada bidang manajemen data dan telah diakui kearsipannya oleh Arsip Nasional Republik Indonesia (ANRI).

Upaya mempertahankan kedudukan dan meningkatkan pertumbuhan bisnis, PT Sigma Cipta Utama memiliki tujuan yang dirumuskan melalui visinya yaitu menjadi perusahaan manajemen data dan layanan *Information and Communication Technology* (ICT) yang terkemuka dengan solusi total. Visi tersebut dapat diwujudkan melalui misi yang akan menambah nilai dengan memenuhi kebutuhan dan harapan bagi pekerja, pelanggan, pemegang saham, pemilik usaha. Usaha yang dilakukan oleh PT Sigma Cipta Utama dalam mencapai tujuannya yaitu berfokus pada produk, layanan, serta kualitas tenaga kerja. Sesuai dengan misi yang telah dibuat yaitu meningkatkan kesejahteraan dan kesempatan pengembangan kerja, PT Sigma Cipta Utama menyadari bahwa dengan mensejahterakan karyawan serta memberikan kesempatan karyawan untuk berkembang akan menghasilkan kepuasan bekerja yang memungkinkan timbulnya inovasi dan peningkatan kinerja.

Mensejahterakan karyawan dalam organisasi dapat diwujudkan melalui kemampuan organisasi dalam memahami kebutuhan karyawan sehingga dapat memberikan kepuasan kerja bagi karyawannya. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional positif yang disebabkan oleh fakta bahwa pengorbanan karyawan sebanding dengan apa yang mereka terima, yang mengarah pada rasa cinta terhadap pekerjaan seseorang. (Sholihin, 2021). Pendapat lain mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu keadaan psikologis yang nyaman yang dirasakan oleh karyawan dalam lingkungan kerja karena peran dan kebutuhannya terpenuhi dengan baik (Meinismaku, 2020)

Kepuasan kerja karyawan dalam organisasi dapat terlihat ketika karyawan merasa puas dalam pekerjaannya maka akan cenderung memiliki respon positif terhadap organisasi, namun jika karyawan tidak merasa puas terhadap pekerjaan yang ia lakukan biasanya akan merespon dengan negatif (Hasibuan *et al.*, 2022). Sehingga kepuasan kerja karyawan penting diperhatikan oleh manajemen dalam suatu organisasi. Meningkatkan kepuasan kerja karyawan penting dilakukan untuk mendapatkan hasil kerja yang lebih baik (Sinambela, 2020). Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, antara lain gaji yang diperoleh,

kesempatan untuk dipromosikan, kejelasan dalam bekerja, dan hubungan antar manusia (Siregar & Marlien, 2022). Dalam teori dua faktor disebutkan bahwa gaji dan tunjangan, kondisi kerja, keamanan kerja dan kebijakan organisasi termasuk kedalam *hygiene factor*, yang dimana arti dari *hygiene factor* sendiri dalam teori ini adalah kebutuhan dasar manusia yang tidak bersifat memotivasi namun jika gagal dalam mendapatkannya akan menyebabkan ketidakpuasan (Rahmadhani & Priyanti, 2022).

Fenomena yang terjadi terkait kepuasan kerja di PT Sigma Cipta Utama yaitu dengan adanya peluang promosi. Permasalahan disini yaitu ketika karyawan ingin memenuhi jenjang karirnya dan ingin mencoba untuk mendapatkan promosi jabatan, ternyata pimpinan memiliki pandangan lain atau bahkan negatif, dimana pimpinan cenderung tidak setuju dengan adanya promosi jabatan kepada karyawannya yang disebabkan oleh beberapa faktor. Misalnya ketika pimpinan tidak terlalu menyukai sifat karyawannya, sehingga pimpinan memiliki otoritas untuk tidak memberikan promosi jabatan kepada karyawan tersebut. Namun peluang promosi di PT Sigma Cipta Utama tidak hanya diukur dari pendapat pimpinan saja, melainkan kinerja karyawan juga dapat dilihat melalui Sistem Penilaian Kinerja (SPK). Dimana ketika SPK yang dimiliki oleh karyawan baik dan karyawan tersebut memenuhi kriteria untuk mendapatkan promosi jabatan, maka karyawan tersebut akan memiliki peluang dalam mendapatkan promosi jabatan. Sehingga hal tersebut merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di PT Sigma Cipta Utama.

Melalui observasi yang Peneliti lakukan ketika melakukan magang di PT Sigma Cipta Utama, Peneliti melihat bahwa kondisi ruang kerja khususnya pada ruangan manajemen kurang mendapatkan sinar matahari, sehingga dapat membuat karyawan merasa jenuh ketika bekerja. Bagi beberapa karyawan hal tersebut tidak mempengaruhi semangat mereka dalam menyelesaikan pekerjaannya, beberapa karyawan berpendapat bahwa kondisi ruang kerja tidak menjadi masalah, karena terdapat beberapa faktor lain yang membuat karyawan merasa nyaman ketika bekerja, seperti rekan kerja, dukungan pimpinan, kompensasi, dan penghargaan. Faktor-faktor tersebut merupakan aspek-aspek dalam iklim organisasi, Seperti yang dijelaskan oleh Denny (2022) bahwa standar

dan proses terstruktur, pengawasan, penghargaan, koneksi dengan rekan kerja, dan dukungan kepemimpinan merupakan komponen dari iklim organisasi.

Iklim organisasi memiliki beberapa definisi. Iklim organisasi adalah kondisi lingkungan kerja yang dirasakan langsung oleh karyawan yang dapat mempengaruhi perilaku karyawan dalam menyelesaikan suatu tugas yang bertujuan agar tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal (Jannah *et al.*, 2022). Iklim organisasi yang tercipta secara optimal dapat memicu suasana kerja menjadi menyenangkan sehingga dapat mendorong karyawan untuk bekerja secara maksimal (Meda *et al.*, 2022). Iklim organisasi yang tepat dapat membuat karyawan merasa senang dan puas sehingga menimbulkan kepercayaan yang dapat membuat karyawan ingin memberikan yang terbaik bagi organisasi (Prayoga & Astuti, 2021).

Penelitian mengenai iklim organisasi dan kepuasan kerja sebelumnya pernah dilakukan, seperti yang dijelaskan oleh (Doloksaribu *et al.*, 2022) yang menyatakan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif dengan kepuasan kerja. Artinya semakin tinggi iklim organisasi maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan. Kemudian menurut (Andayani, 2020) iklim organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun menurut Damayanti (2020) iklim organisasi tidak berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini terjadi meskipun iklim organisasi sudah berjalan dengan baik namun pada beberapa karyawan lebih mementingkan dirinya untuk mendapatkan pengakuan dan penghargaan sehingga kepuasan kerja individu tidak tercapai.

Kepuasan kerja juga dapat dipengaruhi oleh pendapatan gaji. Gaji merupakan komponen dalam kompensasi, karyawan menilai gaji dengan dua pandangan, yaitu keadilan dan kepuasan. Kepuasan karyawan terhadap gaji dilibatkan oleh kebutuhannya yang hedonistik, dimana karyawan akan merasa puas ketika gaji yang diterima memenuhi harapan individu yang terhubung dengan tujuan gaya hidup (Adriaans *et al.*, 2023). Mendapatkan gaji dan tunjangan menjadi tujuan semua orang dalam bekerja. maka dari itu kompensasi yang diberikan harus sepadan dengan tanggung jawab dan tugas yang dibebankan. Apa yang telah dikorbankan oleh karyawan (seperti waktu,

pendidikan, dan pengalaman) harus sebanding dengan upah yang mereka terima (Adriaans *et al.*, 2023). Kompensasi dihubungkan dengan performa karyawan sehingga dalam penerapannya dapat disebut dengan kompensasi berbasis kinerja (Wahyuni & Purwanti, 2022).

PT Sigma Cipta Utama memiliki dasar dalam menentukan kompensasi karyawan. Berdasarkan wawancara yang Peneliti lakukan dengan Divisi *Human Capital*, ia mengatakan bahwa kompensasi diberikan sesuai dengan masa kerja, Sistem Penilaian Kinerja (SPK) dan sesuai dengan kebijakan serta aturan perusahaan. Kemudian dalam penentuan gaji, PT Sigma Cipta Utama menentukan berdasarkan tingkatan jabatan. Lalu jumlah gaji akan berkurang jika karyawan tersebut melanggar aturan, misalnya ia tidak disiplin dengan hadir melewati jam kerja yang telah disepakati. Berdasarkan wawancara yang Peneliti lakukan dengan Divisi *Human Capital* yang menyatakan bahwa kedisiplinan (absensi) menjadi faktor penilaian kinerja. Peraturan yang diterapkan adalah jika waktu kedatangan melebihi 15 menit maka uang transportasi akan dikurangi.

Pemberian kompensasi berbasis kinerja akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, dimana ketika kompensasi yang diterima sesuai dengan usaha yang dikorbankan maka karyawan akan merasa senang. Hal ini dibuktikan pada penelitian Wahyuni & Purwanti (2022) bahwa kompensasi berbasis kinerja mempunyai pengaruh secara tepat dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Akan tetapi Kumar *et al* (2022) menyatakan bahwa penghargaan berbasis pada kinerja meningkatkan tekanan dan stres karyawan, yang dapat menyebabkan kreativitas yang lebih rendah. Selain itu, gaji berbasis kinerja tidak akan menimbulkan inovasi namun lebih mendorong karyawan untuk mengerjakan pekerjaan yang telah dilakukan sebelumnya. Dalam artikel yang sama ia mengatakan bahwa dengan memberikan gaji berbasis kinerja akan menghemat biaya tenaga kerja. Peneliti lain berpendapat bahwa kompensasi berbasis kinerja membuat karyawan lebih mementingkan diri sendiri sehingga karyawan hanya peduli dengan ambisinya untuk membuat ia mendapatkan lebih banyak kompensasi dibandingkan memiliki hubungan baik dengan rekan kerja (Selar, 2022).

Berdasarkan latar belakang diatas Peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Iklim Organisasi dan Kompensasi Berbasis Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Sigma Cipta Utama”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, berikut adalah pokok-pokok pembahasan dalam penelitian ini:

1. Apakah iklim organisasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Sigma Cipta Utama?
2. Apakah kompensasi berbasis kinerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Sigma Cipta Utama?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Sigma Cipta Utama.
2. Untuk menguji pengaruh kompensasi berbasis kinerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Sigma Cipta Utama.

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis dan manfaat praktis sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis.
 - a. Penelitian ini dapat berguna untuk meningkatkan wawasan mengenai ilmu Manajemen dalam kosentrasi Sumber Daya Manusia (SDM) dalam mengetahui pengaruh iklim organisasi dan kompensasi berbasis kinerja terhadap kepuasan kerja.
2. Manfaat Praktis.
 - a. Bagi Penulis, penelitian ini sebagai wahana melatih, menulis, dan berpikir secara ilmiah dengan menerapkan literatur yang ada terutama pada bidang

Sumber Daya Manusia (SDM), khususnya dalam mengetahui pengaruh iklim organisasi dan kompensasi berbasis kinerja terhadap kepuasan kerja.

- b. Bagi perusahaan, melalui hasil analisis akan diketahui pengaruh iklim organisasi dan kompensasi berbasis kinerja terhadap kepuasan kerja sehingga bisa menjadi pertimbangan dalam pengambilan keputusan dalam menciptakan kepuasan kerja karyawan melalui iklim organisasi dan kompensasi berbasis kinerja.
- c. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini berguna sebagai tolak ukur dalam mengembangkan penelitian terkait ilmu manajemen sumber daya manusia. Selain itu untuk pengembangan penelitian, pada penelitian selanjutnya dapat menambahkan atau mengganti variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

