

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Diera perkembangan kesejagatan ini industri dan aktifitas economic yang semakin canggih dan tumbuh secara pesat yang mengakibatkan barang dan jasa yang diproduksi oleh masyarakat semakin bertambah.

Dengan meningkatnya pertumbuhan ekonomi juga akan berpengaruh terhadap meningkatnya laju investasi di suatu Negara khususnya Negara Indonesia dan semakin padatnya aktivitas perekonomian disuatu Negara seperti perekonomian industry, pertanian dan perdagangan maka investor akan semakin tertarik untuk menanamkan saham dan memperluas industri, yang akan berakibat pada perekrutan tenaga kerja,

Salah satu faktor penunjang pertumbuhan ekonomi di suatu Negara yaitu:

- a) Sumber daya Manusia (SDM) yang di dapat melalui pendidikan yang baik ini akan menghasilkan SDM bermutu, sedangkan yang dikatakan sumber daya manusia yang baik adalah potensi atau kemampuan yang di miliki oleh manusia yang dapat disumbangkan atau di berikan kepada masyarakat demi menciptakan produk.
- b) Sumber daya alam yang melimpah, ini juga menjadi faktor penting dalam pertumbuhan ekonomi di sebuah Negara, dan Indonesia merupakan negara yang memiliki SDM yang banyak

namun dengan adanya SDM yang banyak, belum tentu menjamin memiliki SDM yang bermutu dan berkompeten,

Oleh sebab itu SDM merupakan substansi yang amat sangat berharga bagi institusi seperti perusahaan dimana SDM ini berfungsi sebagai factor penggerak dalam setiap kegiatan dalam suatu perusahaannya, yakni dengan adanya suatu menejemen perusahaan yang baik dan juga merencanakan, mengarahkan ini merupakan modal utama dalam menggerakkan sdm ,serta menggerakkan sumber daya lainnya yang ada dalam sebuah institusi tersebut, maka dari itu setiap instansi wajib menbagikan rasa peduli terhadap sesuatu yang berkaitan dengan peranan SDM, baik dalam *mempleaning*, *mengorganitation*, membentuk, *mengcontrolling* dan *memonitoring* faktor-faktor pembuatan seperti karyawan agar memperoleh karyawan yang bermutu dan dapat menjalankan misi instansi tersebut. Maka oleh karena itu konkretisasi penarikan karyawan harus dicontrol dengan sebaik-baiknya dalam rangka menggapai dayaguna yang baik agar supaya sumberdaya manusia (SDA) yang di rekrut tersebut dapat mencapai tujuan organisasi yang diinginkan. Sedangkan yang di sebut dengan rekrutmen karyawan ,proses penarikan sekelompok kandidat untuk mengisi posisi yang lowong ini merupakan definisi rekrutmen.

Setelah memperhatikan mengenai menejemen sumber daya manusia dan sumber daya alam, maka perlu memperhatikan pemberian kompensasi terhadap karyawan yang telah melakukan tugasnya dengan baik, baik

berupa tenaga atau pikirannya kepada sebuah perusahaan dimana ia bekerja, karena menurut Hasibuan (2012:118) kompensasi merupakan “salah satu fungsi manajemen SDM yang mempunyai peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi perusahaan”. pemberian kompensasi ada 2 yakni kompensasi secara financial seperti gaji, bonus, tunjangan, dan non financial kepada pegawai, yang bertujuan untuk mengupgrad mutu manusia dan kepuasan kerja para pegawai karena kompensasi atau gaji merupakan hal yang amat berpengaruh bagi pegawai yang berupa pencerminan atau barometer skala pekerjaan itu sendiri yang berakibat pada kepuasan kerja pegawai yang menggambarkan suatu sikap suka atau tidak suka “kepuasan kerja” benar-benar diharapkan oleh pegawai terkait, kompensasi sendiri merupakan suatu imbalan yang didapat oleh pegawai sebagai penukar jasa mereka pada sebuah institusi dimana ia bekerja, pembagian kompensasi ialah di antara tujuan manfaat MSDM yang berkaitan pada seluruh jenis pembagian *reward* sendiri sebagai pergantian dalam melaksanakan tugas keorganisasiannya.

Sedangkan kepuasan kerja karyawan sendiri adalah keadaan *emosionalisme* seorang pegawai dimana tepat antara titik temu dan *remuniration* karyawan dari organisasi perusahaan dengan tingkat nilai *remuniration* yang memang menguntungkan bagi pegawai yang terlibat.

Kepuasan kerja tidak bisa terlepas dari motifasi kerja yang serigkali menjadi ambisi bagi pegawai, deskripsi yang jelas mengenai ikatan ini bahwa motifasi kerja bisa menghasilkan kepuasan kerja yang tinggi,

kepuasan kerja bisa tinggi apabila hajat dan keperluan dalam bekerja tercapai, maka motifasi kerja akan terlaksana dengan sukses, salah satu motifasi kerja karyawan yakni dengan adanya kompensasi yang sesuai dengan harapan yang diinginkan. Seperti perusahaan air CV HK yang menjadi objek penelitian penulis yakni merupakan perusahaan perseorang yang di dalamnya sudah di kelola oleh beberapa struktur karyawan dan CV HK tersebut sudah di kenal di beberapa wilayah Madura khususnya di desa Cenlen Pakong Pamekasan itu sendiri.

Dalam menjalankan kegiatannya atau aktivitasnya CV HK yang berlokasi di desa Cenlece Kecamatan Pakong Kabupaten Pamekasan ada beberapa permasalahan yang terjadi di perusahaan tersebut. Permasalahan yang terjadi dilihat dari segi kuantitas karyawan di CV HK masih kurang maksimal yakni kurangnya tenaga kerja, yang diambil untuk proses pengiriman barang dan karyawan tersebut di ambil ketika proses produksi beroperasi sehingga perolehan produksi yang di peroleh terganggu yang biasanya memperoleh 8 karton jadi berkurang sehingga mengharuskan adanya rekrutmen karyawan yang di ambil dari masyarakat sekitar yang mana disekitar wilayah perusahaan tersebut masih banyak orang yang tidak memiliki profesi (pengangguran), kemudian dilihat dari kepuasan kerja karyawan ternyata di sana tidak ada waktu khusus untuk makan yang mana apabila salah satu karyawan tersebut mau makan dia harus ada yang mewakili dan juga dari segi gaji disana tidak sebanding dengan pekerjaan

yang dilakukan (di bawah UMR sedangkan umr di pamekasan itu sendiri adalah 1,913,321 sedangkan gaji karyawan tetap disana 900.000).

Maka dari uraian di atas CV HK harus benar-benar melihat kuantitas karyawan dan juga fasilitas yang harus terpenuhi di perusahaan tersebut sehingga kepuasan kerja karyawan terpenuhi, dari hal inilah penelaah terdorong untuk meneliti lebih dalam tentang **“PENGARUH REKRUTMEN KARYAWAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA CV HK CENLECEN PAKONG PAMEKASAN)**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah dikemukakan di atas maka penulis akan merampungkan beberapa pokok masalah dalam bentuk pertanyaan yang akan dijadikan pembahasan dalam skripsi ini Adapun pokok permasalahannya adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh rekrutmen dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di CV HK Cenleceen Pakong Pamekasan secara persial?
2. Bagaimana pengaruh rekrutmen dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di CV HK Cenleceen Pakong Pamekasan secara simultan ?

3. Variable manakah yang lebih dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di CV HK Cenleceen Pakong Pamekasan?

1.3 Tujuan Penelitian

Mengingat pentingnya permasalahan yang sudah diuraikan dalam rumusan masalah di muka, maka yang menjadi misie dan kegunaan penulis dalam proposal skripsi ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh rekrutmen dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di CV HK Cenleceen Pakong Pamekasan secara persial.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh rekrutmen dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di CV HK Cenleceen Pakong Pamekasan secara simultan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis variabel manakah yang lebih dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di CV HK Cenleceen Pakong Pamekasan.

1.4 Manfaat Penelitian

Sedangkan fungsi dan kegunaan dalam pengkajian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara Teorietis

Adapun pengkajian yang diperoleh dalam pengkajian skripsi ini sebagai berikut:

- a. Hasil pengkajian ini diharapkan dapat berguna sebagai tambahan Pengetahuan di bidang keilmuan dan wawasan pemahaman terhadap masyarakat khususnya terhadap karyawan di CV HK Cenlece Pakong Pamekasan
- b. Hasil dari penelitian ini diharapkan menjadi kontribusi ilmu pengetahuan bagi masyarakat luas sehingga dapat menjadi acuan bagi para peneliti selanjutnya.
- c. Bagi CV HK, yakni diharapkan sebagai nasehat yang dapat dijadikan sarann dalam mempersembahkan Informasi tentang rekrutmen dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan

2. Secara Praktis

a. Bagi Penulis

1. Sebagai saran untuk menerapkan berbagai teori yang didapat di bangku kuliah.
2. Sebagai rujukan bagi peneliti untuk tambahan wawasan dalam menyikapi permasalahan yang terjadi di lingkungan masyarakat.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

1. Hasil penelitian ini diharapkan sebagai rujukan bagi peneliti untuk mendapat refrensi dalam memperluas penelitian yang serupa sehingga mempercepat penyempurnaan penelitian.

1.5 Fokus Penelitian

Penelitian ini di fokuskan pada variabel X_1 dan X_2 yaitu rekrutmen karyawan dan kompensasi sehingga variabel terkait Y_1 kepuasan kerja karyawan terealisasi dengan baik.

