



BAB I

PENDAHULUAN



Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset terpenting bagi setiap organisasi, dan peningkatan kinerja karyawan adalah tujuan utama dalam mencapai kesuksesan. DKI Jakarta, sebagai salah satu pusat ekonomi dan bisnis terbesar di Indonesia, menghadapi persaingan yang ketat dalam pasar tenaga kerja. Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan menjadi faktor kunci yang dapat mendukung pertumbuhan organisasi di wilayah ini. Salah satu pendekatan yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah melalui kompensasi yang sesuai.

Keadaan ketenagakerjaan di Indonesia menurut Berita Resmi Statistik yang dikeluarkan Badan Pusat Statistik (BPS) pada Agustus 2022 mempunyai angkatan kerja berjumlah 143,722,644 orang. Jumlah penduduk Indonesia yang bekerja sebanyak 135,396,713 orang

Dalam upaya meningkatkan keadaan ketenagakerjaan di Indonesia, perusahaan-perusahaan perlu mempertimbangkan strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang efektif. Pelaksanaan program untuk meningkatkan SDM menjadi kunci utama dalam meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan, sehingga mereka dapat berkontribusi lebih optimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Selain itu, kompensasi yang adil dan kompetitif juga menjadi faktor penting dalam memotivasi karyawan. Aspek ini tidak hanya mencakup aspek finansial, melainkan juga paket insentif dan fasilitas lainnya yang dapat meningkatkan kepuasan dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

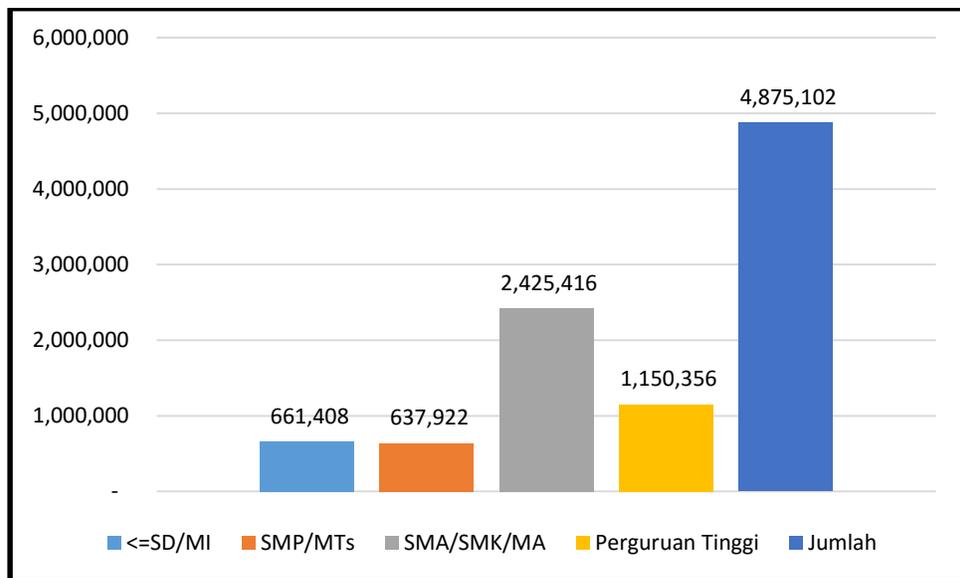
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

Badan Pusat Statistik (BPS) mengemukakan penyerapan tenaga kerja di DKI Jakarta tahun 2022 masih didominasi oleh penduduk bekerja berpendidikan menengah. Penggolongan Pendidikan terbagi menjadi enam, yakni tenaga kerja yang menempuh sampai Sekolah Dasar (SD) yang ditamatkan dan tidak ditamatkan, Sekolah Menengah Pertama (SMP), Sekolah Menengah Atas (SMA), Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), Diploma (I/II/III) dan Universitas. Untuk dapat lebih jelasnya disajikan pada Grafik 1.1 Persentase Penduduk Bekerja Menurut Pendidikan yang Ditamatkan di DKI Jakarta tahun 2022 berikut ini:

Grafik 1.1
Penduduk Bekerja Menurut Pendidikan yang Ditamatkan di DKI Jakarta tahun 2022



Sumber : Badan Pusat Statistik DKI Jakarta 2023

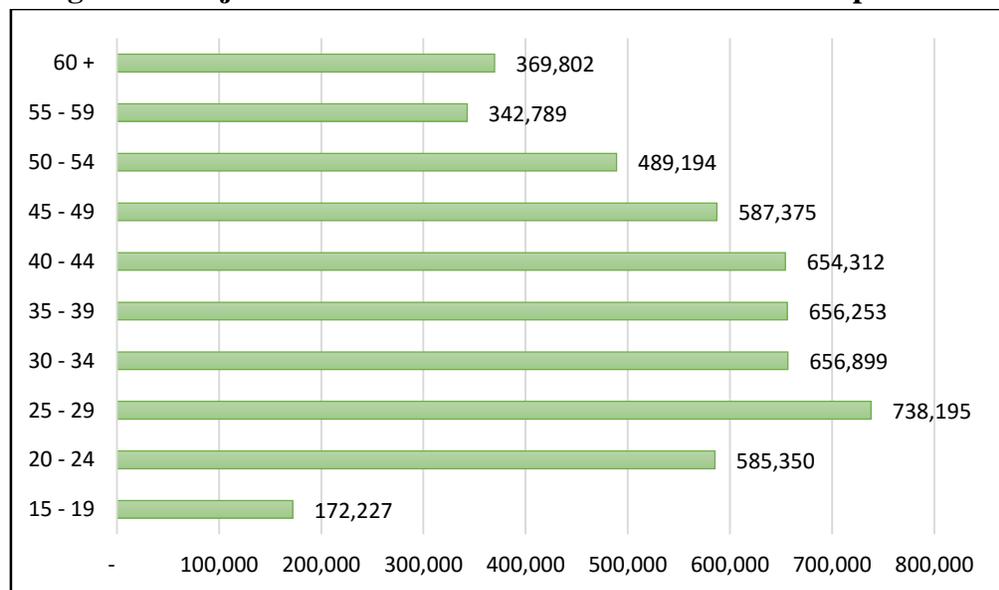
Pada Grafik 1.1 terlihat bahwa sebanyak 2,424,416 tenaga kerja di DKI Jakarta didominasi dengan penempuhan pendidikan yang ditamatkan atau tidak ditamatkan pada tingkat Sekolah Menengah Atas sederajat. Tingkat pendidikan perguruan tinggi berjumlah



1,150,356 orang. Lalu tingkat Sekolah Menengah Pertama sederajat berjumlah 637,922 orang dan tingkat pendidikan Sekolah Dasar sederajat berjumlah 661, 408 orang.

Indonesia dengan ibukota DKI Jakarta mempunyai jumlah penduduk di tahun 2022 yang dicatat oleh Badan Pusat Statistik (BPS) yang dikeluarkan oleh Berita Resmi Statistik berjumlah 10,679,951 jiwa. Untuk lebih mendetail berikut adalah grafik dari jumlah angkatan kerja penduduk di DKI Jakarta:

Grafik 1.2
Angkatan Kerja di DKI Jakarta tahun 2022 Menurut Kelompok Umur



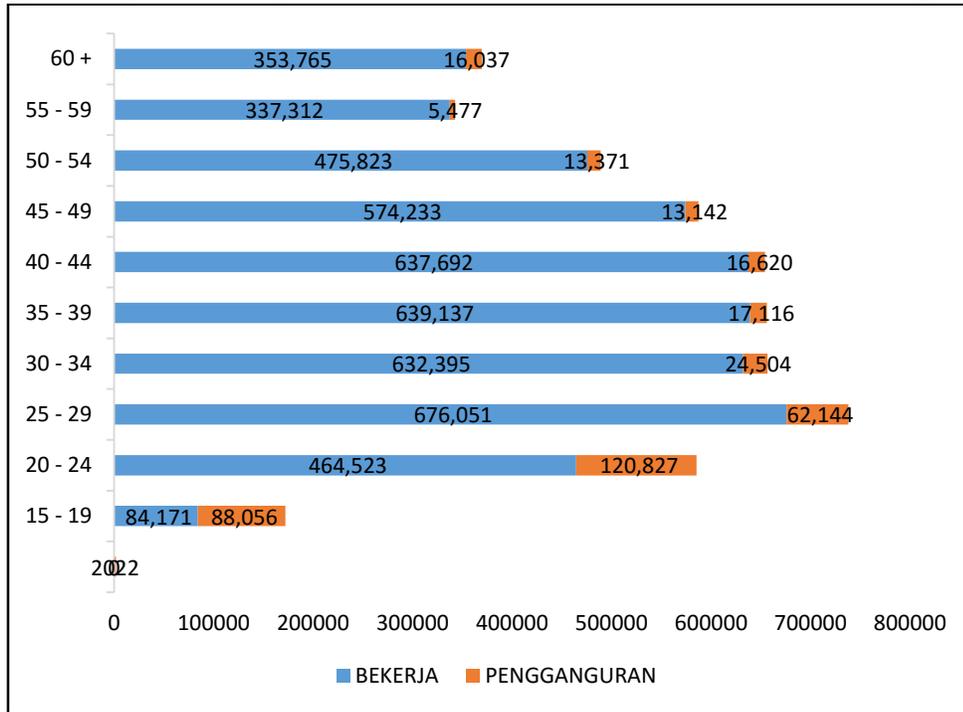
Sumber : Data diolah, 2023

Dari Grafik 1.2 dapat dilihat bahwa jumlah angkatan kerja didominasi pada kelompok umur 25–29 tahun berjumlah 738,195 tenaga kerja. Disusul oleh kelompok usia 30–34 tahun berjumlah 656.899 tenaga kerja. Jika dilihat dari angkatan kerja menurut Badan Pusat Statistik (BPS) yaitu penduduk usia produktif yang berusia 15–64 tahun yang sudah mempunyai pekerjaan tetapi sementara tidak bekerja, maupun yang sedang aktif mencari pekerjaan. Selanjutnya Badan Pusat Statistik (BPS) menambahkan bahwa 4.875,102 orang merupakan penduduk bekerja dari jumlah angkatan kerja yang tercatat.



Untuk lebih detail mengenai angkatan kerja yang bekerja berdasarkan kelompok umur dapat dilihat dari Grafik 1.2 Kelompok Umur Angkatan Kerja di DKI Jakarta tahun 2022 berikut:

Grafik 1.3
Pembagian Angkatan Kerja di DKI Jakarta Tahun 2022 Menurut Kelompok Umur



Sumber : Badan Pusat Statistik DKI Jakarta 2023

Pada Grafik 1.3 dapat dilihat bahwa kelompok umur yang memiliki jumlah penduduk bekerja paling banyak adalah kelompok umur 25-29 tahun sebanyak 676,051 orang. Sedangkan kelompok umur yang memiliki jumlah pengangguran paling banyak adalah kelompok umur 20-24 tahun sebanyak 120,827 orang.

Badan Pusat Statistik (BPS) menjelaskan rata-rata upah/gaji bersih sebulan pekerja formal di DKI Jakarta sebesar Rp5,916,194 dengan lapangan pekerjaan sektor pertanian yang memiliki rata-rata upah/gaji bersih tertinggi sebesar Rp21,081,633 dengan Kota Jakarta Utara memiliki rata-rata upah/gaji bersih tertinggi sebesar Rp6,989,775 jika

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
Hak Cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

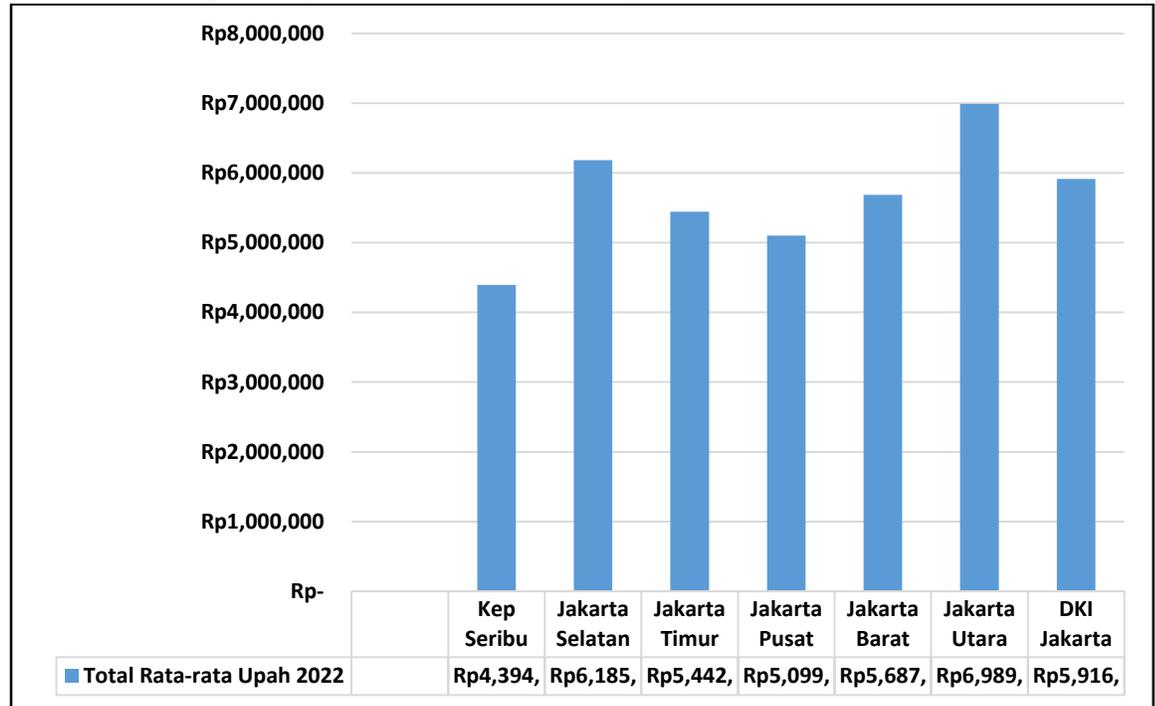
Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



dibandingkan dengan wilayah lain di DKI Jakarta. Sektor pendapatan wilayah lain dapat dilihat dari grafik berikut ini:

Grafik 1.4
Rata – rata Upah/Gaji Bersih Sebulan Pekerja Formal di DKI Jakarta 2022



Sumber : Data diolah, BPS DKI Jakarta 2023

Dari Grafik 1.4 rata-rata upah tenaga kerja di DKI Jakarta tertinggi dimiliki oleh kota Jakarta Utara sebesar Rp6,989,775 disusul oleh kota Jakarta Selatan sebesar Rp6,185,279. Kepulauan Seribu memiliki rata – rata upah terkecil sebesar Rp4,394,816. Namun menurut Jakarta.go.id Upah Minimum Provinsi (UMP) 2022 saat itu sebesar Rp4,641,854.

Selain itu, sebuah penelitian di PT. Unipure Indonesia menunjukkan bahwa kompensasi yang dibawah standar UMR yang berlaku di DKI Jakarta dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan yaitu penelitian yang disusun oleh Hermawan (2018) serta juga Survei Biaya Hidup (SBH) 2022 Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat biaya hidup di DKI

Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

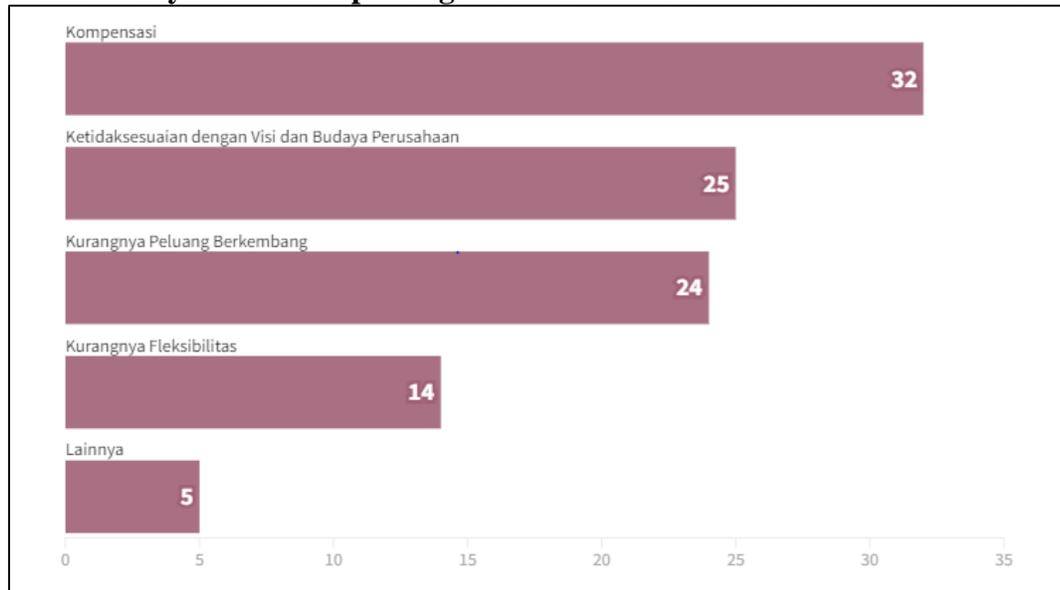
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Jakarta mencapai Rp 14,88 juta per bulan. Hal itu berdampak juga pada kinerja karyawan yang berada di DKI Jakarta karena UMP saat ini di Jakarta hanya sebesar Rp4,641,854 menurut data dari Jakarta.go.id.

Standar UMP ini juga sangat berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan yang ada di DKI Jakarta yang pada saat ini masih menjadi ibu kota negara Indonesia. Data dari DataIndonesia.id yang melakukan survei bahwasannya alasan karyawan startup pada tahun 2022 pada grafik 1.5 dibawah ini:

Grafik 1.5
Alasan Karyawan Startup Mengundurkan Diri dari Perusahaan Tahun 2022



Sumber: Alpha JWC Ventures, Kearney, GRIT 2023

Dari data grafik 1.5 diatas, survei tersebut mengungkapkan bahwa sebanyak 32% alasan karyawan yang ingin mengundurkan diri dari perusahaan startup adalah karena persaingan kompensasi. Biasanya, para pekerja berpotensi untuk mengganti pekerjaan jika ada tawaran kenaikan kompensasi sekitar 15%-30%.

Jika dilihat keadaan tenaga kerja Indonesia, khususnya di DKI Jakarta, dapat terbilang rendah dengan adanya kekurangan unsur kompensasi yang layak. Kondisi ini



berpotensi berdampak pada kinerja karyawan melalui variabel intervening, yaitu kepuasan kerja. Sementara itu, kompensasi yang sesuai dengan kontribusi dan prestasi karyawan menjadi faktor krusial dalam memotivasi mereka. Kompensasi yang adil dapat menciptakan rasa penghargaan dan keadilan di antara karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan tingkat kepuasan kerja mereka. Kepuasan kerja kemudian berfungsi sebagai variabel intervening yang menghubungkan langsung antara pelatihan, kompensasi, dan kinerja karyawan. Karyawan yang puas dengan lingkungan kerja dan penghargaan yang mereka terima lebih cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Oleh karena itu, perusahaan di DKI Jakarta perlu merancang strategi yang holistik, menggabungkan pelatihan, kompensasi yang memadai, dan perhatian terhadap kepuasan kerja guna menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan memotivasi karyawan untuk memberikan kontribusi optimal mereka.

Peningkatan kinerja karyawan juga menjadi fokus utama dalam era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat. Salah satu faktor yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan adalah sistem kompensasi yang diterapkan oleh perusahaan. Kompensasi tidak hanya menjadi motivator bagi karyawan untuk mencapai target kinerja, tetapi juga berdampak pada kepuasan dan retensi karyawan. Kompensasi dapat diartikan sebagai sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa mereka. Lebih lanjut Kasmir (2019:233) kompensasi adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik bersifat keuangan maupun non keuangan.

Hasibuan (2019:202) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Menurut Afandi (2018:73) Kepuasan kerja adalah suatu efektivitas atau respon

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak Cipta dilindungi IBI BIKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Respon emosional yang tinggi akan mendapatkan kelelahan emosional hal itu akan mengakibatkan rasa kepuasan pada pekerjaan juga akan semakin berkurang dan akan berdampak pada kinerja sebagai karyawan juga. Penelitian dari Handayani, dkk (2024) mengemukakan bahwa dampak kelelahan emosional terhadap kinerja karyawan sebesar 69,2% dibuktikan dengan temuan penelitian. Semakin tinggi tingkat kelelahan emosional, maka karyawan berada pada level dimana mereka tidak mampu mengatasi emosi penolakan.

Dengan mengamati pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di DKI Jakarta, ditemukan bahwa variabel intervensi kepuasan kerja memiliki peran penting. Analisis ini mengungkapkan hubungan yang kompleks antara faktor-faktor tersebut, memberikan pemahaman mendalam tentang dinamika dalam lingkungan kerja. Sejalan dengan perkembangan ekonomi dan persaingan ketat di pasar tenaga kerja, pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor-faktor tersebut menjadi esensial. Analisis ini bukan hanya menciptakan pemahaman yang lebih dalam tentang keterkaitan variabel-variabel tersebut, tetapi juga memberikan landasan bagi perusahaan dan organisasi di DKI Jakarta untuk mengembangkan strategi yang lebih efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan dan mengoptimalkan kepuasan kerja sebagai jembatan penghubung yang mendasari keberhasilan sumber daya manusia.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak Cipta dimiliki IBIKKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

- (1) Apakah kompensasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan di DKI Jakarta?
- (2) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di DKI Jakarta?
- (3) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di DKI Jakarta?
- (4) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di DKI Jakarta melalui kepuasan kerja?

C. Batasan Penelitian

Untuk memudahkan penelitian ini, maka perlu batas-batas ruang lingkup penelitian yaitu sebagai berikut:

- (1) Subjek penelitian adalah karyawan yang bekerja di sekitaran wilayah DKI Jakarta yang bekerja dengan tingkatan pekerjaan *middle to low levels*.
- (2) Objek penelitian adalah kompensasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan di DKI Jakarta.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang memunculkan research gap dari beberapa penelitian, identifikasi masalah, dan batasan masalah yang telah diuraikan diatas, maka rumusan penelitian ini adalah Analisis Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan Di DKI Jakarta Melalui Variabel Intervening Kepuasan Kerja.

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian dan pembahasan dalam skripsi ini adalah:



1. Untuk mengetahui adanya pengaruh secara langsung dari kompensasi terhadap kinerja karyawan di DKI Jakarta.
2. Untuk mengetahui adanya pengaruh dari kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di DKI Jakarta
3. Untuk mengetahui adanya pengaruh dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di DKI Jakarta
4. Untuk mengetahui adanya pengaruh dari kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan di DKI Jakarta.

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat baik bagi pengembangan ilmu manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia dan metode penelitian yang berhubungan kompensasi, kinerja karyawan, dan kepuasan kerja.

1. Manfaat bagi perusahaan

Hasil penelitian ini dapat memberikan masukan, ide dan sumbangan untuk Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di perusahaan di DKI Jakarta untuk mengaplikasikan gagasan ini kepada karyawannya.

2. Manfaat bagi peneliti selanjutnya

Secara akademis penelitian ini dapat dijadikan sebagai tambahan ilmu pengetahuan mengenai pentingnya kompensasi dan kepuasan kerja didalam perusahaan serta kinerja karyawan yang telah dicapai. Selanjutnya dapat dijadikan sumber penelitian, serta hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai acuan atau dasar penelitian selanjutnya

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBKKG.