

PENDAHULUAN

Di era masa depan, keahlian organisasi dalam merekrut, meningkatkan serta menjaga sumber daya yang bermutu besar agar menjadi aspek kritis dalam formulasi meningkatkan organisasi yang berkinerja besar (Badlani & Kulkarni, 2019). Sumber daya manusia diatur untuk dapat melakukan sesuatu sistem yang ditargetkan organisasi (Amstrong, 2009). Keberhasilan ataupun kegagalan organisasi bergantung pada keahlian pimpinan organisasi supaya mempraktikkan manajemen, mempertahankan, serta berikan penghargaan kepada karyawan yang berbakat serta mempunyai kompetensi (Moon *et al.*, 2014). Menurut Saman (2020) pada dasarnya manajemen yang bersikap objektif dilandaskan pada anggapan para karyawan hendak berupaya ekstra supaya bisa memaksimalkan kompensasi yang mereka terima. Penafsiran kompensasi yang dinilai relevan ialah bagus yang menyangkut kompensasi yang diterimakan dengan cara tunai ataupun yang berbentuk non tunai (Pepra-mensah *et al.*, 2017). Sejalan dengan pendapat tersebut, menurut Adeoye (2019), kompensasi itu sendiri memiliki tiga komponen yakni finansial langsung, finansial tidak langsung, serta nonfinansial. Lebih lanjut Yamoah (2014) melaporkan pemberian upah serta apresiasi uang, berbentuk akumulasi pendapatan ataupun apresiasi karena kinerja sebagai perlengkapan populer untuk mengoptimalkan kepuasan karyawan serta memotivasi mereka melakukan pekerjaan lebih bagus lagi.

Kepuasan kerja karyawan memainkan kedudukan yang sangat vital pada kinerja sesuatu organisasi (Latif *et al.*, 2013). Kepuasan kerja akan signifikan pengaruhi karyawan supaya bertugas produktif dengan dorongan intrinsik yang bagus, sebab kepuasan kerja bisa menghasilkan tindakan serta mendukung sikap terbaik karyawan (Gupta *et al.*, 2020). Kepuasan kerja ialah sesuatu kenikmatan karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan mereka, perihal ini jadi aspek utama, karena dapat berkaitan secara langsung dengan absensi, tekanan pikiran, serta *turn over* (Garba Ibrahim *et al.*, 2016). Organisasi wajib paham serta menguasai tiap perihal yang bisa membagikan kepuasan kerja pada karyawan (Alianto & Anindita, 2013). Karyawan hendak menampilkan perilaku positif yang mengasyikkan serta bekerja secara maksimal kala mereka puas dengan pekerjaan mereka (Puspasari, 2011).

Ada beberapa faktor yang memicu ketidakpuasan karyawan Alfamart dalam pekerjaannya, di antaranya ialah sistem kompensasi yang dianggap tidak adil bagi persepsi antara karyawan tetap dan karyawan kontrak Alfamart. Sebab tiap karyawan akan selalu melakukan perbandingan antara rasio hasil dengan input dirinya terhadap rasio hasil dengan input orang lain. Pemberian kompensasi maupun *punishment* yang tidak sebanding merupakan sumber kepuasan atau ketidakpuasan karyawan (Ruvendi, 2018). Upaya tingkatkan kepuasan kerja bisa dicoba dengan melakukan manajemen kompensasi yang cocok, ialah mengenali kompensasi karyawan sehingga menolong organisasi untuk meningkatkan komitmen organisasi di antara anggotanya (Nawab & Bhatti, 2011). Manajemen kompensasi bukan cuma tentang uang, namun juga berkaitan dengan kompensasi non finansial yang membagikan motivasi intrinsik ataupun ekstrinsik (DeCenzo & Robbins, 2009). Sebagian riset menampilkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kenaikan kepuasan kerja karyawan (Igalens & Roussel, 1999; Shieh, 2008). Bila manajemen organisasi gagal merumuskan, mengelola serta mempraktikkan

kebijakan kompensasi, maka sumber daya manusia terbaik yang dimiliki suatu organisasi akan meninggalkan pekerjaan mereka karena mereka memperoleh tawaran kompensasi yang lebih baik di tempat lain (Chiekezie *et al.*, 2017).

Beberapa besar perusahaan ritel modern melupakan akan pentingnya rancangan keseimbangan atas kompensasi yang menyebabkan ketidakpuasan kerja. Berdasarkan wawancara langsung kepada beberapa karyawan Alfamart yang berlokasi di Bekasi Barat, diperoleh pernyataan bahwa mereka mendapatkan bonus tahunan terakhir hanya pada tahun 2019, sebab pada tahun 2020 sampai sekarang ini terjadi pandemi Covid-19 yang menyebar luas ke berbagai daerah dan berdampak pada penjualan ritel. Dari wawancara tersebut juga ditemukan pernyataan soal perbedaan pendapatan yang diterima antara karyawan tetap dengan karyawan kontrak Alfamart di Bekasi Barat.

Hasil riset sebelumnya pada karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk/ Alfamart di Gedangan, Sidoarjo, Jawa Timur menampilkan terdapatnya pengaruh positif signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan (Sudarno *et al.*, 2016). Hasil riset yang lain ditemui kenyataan kalau kompensasi pendapatan yang tidak sesuai serta tunjangan yang diabaikan bisa memunculkan ketidakpuasan dari karyawan (Igalens & Roussel, 1999). Begitupun pada riset lain yang menunjukkan hasil bahwa kompensasi finansial serta non finansial mempunyai pengaruh positif serta signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Semen Indonesia (Persero) Tbk (Rachmandika *et al.*, 2016). Nawab & Bhatti (2011) melaporkan bahwa hubungan antara kompensasi karyawan dan kepuasan kerja menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan satu sama lain. Permadi *et al* (2019) menyatakan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Pendapat yang sama dari penelitian yang dilakukan oleh Ketut *et al* (2018) bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan. Berbeda dengan Wilkin (2012) menegaskan bahwa terdapat perbedaan pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja kecil namun signifikan antara karyawan kontrak dan karyawan tetap, karena karyawan kontrak sebagai kelompok sedikit kurang puas dengan pekerjaan mereka daripada karyawan tetap. Dilaporkan Adeoye (2019) bahwa kompensasi mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, ada hubungan antara manajemen kompensasi dan kepuasan kerja karyawan. Mabaso (2018) menyatakan bahwa ada hubungan positif antara kompensasi dan kepuasan kerja. Dilaporkan oleh Muguongo *et al* (2015) bahwa tunjangan, kompensasi non finansial, penghargaan serta pengakuan mempengaruhi kepuasan kerja.

Namun hasil berbeda ditemui pada karyawan Espresso Telecom Group (EXPRESSO) dimana kompensasi serta kepuasan kerja tidak membuktikan pengaruh yang signifikan. Tetapi demikian, komponen kompensasi berbentuk pengembangan karir serta keamanan bekerja ialah aspek yang berkontribusi terhadap kepuasan kerja (Yamoah, 2014). Begitu juga dengan hasil penelitian Pepra-mensah *et al* (2017) yang menjelaskan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja tidak menunjukkan hubungan yang signifikan, namun demikian komponen kompensasi berupa pengembangan karir dan keamanan bekerja merupakan faktor yang berkontribusi terhadap kepuasan kerja.

Penelitian-penelitian mengenai kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan kontrak dan karyawan tetap memiliki kesenjangan hasil penelitian. Hal ini dibuktikan dengan adanya penelitian dari Pepra-mensah *et al* (2017); Yamoah (2014); Wilkin (2012) dengan hasil yang berbeda dari penelitian-penelitian terdahulu. Berdasarkan fenomena yang terjadi di PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk/ Alfamart serta didukung oleh beberapa penelitian sebelumnya yang terkait, maka penulis akan melakukan penelitian mengenai pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan tetap dan karyawan kontrak Alfamart lokus di Bekasi Barat dengan tujuan untuk mengenali bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja antara karyawan tetap serta karyawan kontrak PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk/ Alfamart. Riset ini hendak memakai perspektif yang berbeda dengan riset yang lain, dengan melaksanakan penegasan analisis antara karyawan tetap serta karyawan kontrak PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk/ Alfamart Bekasi Barat dilihat dari status kerja dan lama kerja karyawan terhadap kompensasi serta kepuasan kerja lewat tata cara Uji Kruskal-Wallis dan Uji Friedman.

TINJAUAN PUSTAKA

Kompensasi

Kompensasi merupakan poin kompleks yang mempunyai akibat penting kepada suatu kesuksesan organisasi, supaya organisasi mencapai kesuksesan, organisasi tidak bisa sekedar memandang pendanaan modal, namun karyawannya harus dianggap sebagai basis esensial penyempurnaan organisasi (Dessler, 2005). Kompensasi diserahkan dalam bentuk imbalan, gaji dan tunjangan karyawan berupa liburan berbayar, asuransi, cuti melahirkan, fasilitas darmawisata gratis, tunjangan pensiun, serta lain-lain (Pepra-mensah *et al.*, 2017). Kompensasi merupakan seluruh apresiasi organisasi terhadap penyumbang kerja yang diserahkan secara fisik maupun non fisik yang diperoleh karyawan selaku bagian dari ikatan kerja (Yamoah, 2014). Manajemen kompensasi mengadopsi *Total Rewards* yang menekankan nilai evaluasi seluruh perspektif kompensasi yang cocok dengan konsep totalitas individu yang terintegrasi pada sumber daya untuk mendapatkan motivasi atau dorongan kerja, penahanan serta pengembangan karyawan (Armstrong & Stephens, 2007; Lesmana *et al.*, 2021).

Pepra-mensah *et al* (2017) menyatakan kompensasi terbagi menjadi kompensasi finansial langsung serta finansial insentif. Menurut Armstrong (2006), kompensasi finansial langsung membagikan pengakuan finansial pada banyak orang atas hasil kerja karyawan dalam wujud penerimaan ataupun pendapatan sesuai sasaran kinerja karyawan dan sesuai tingkatan kompetensi ataupun keahlian khusus. Sedangkan finansial insentif diberikan dengan maksud untuk memotivasi karyawan dalam tujuan berprestasi mereka, tingkatkan kinerja mereka ataupun tingkatkan kompetensi ataupun keahlian mereka dengan fokus pada sasaran serta prioritas khusus.

Kompensasi finansial tidak langsung atau *Fringe Benefit* merupakan tunjangan tambahan yang diserahkan bersumber pada kebijaksanaan perusahaan selaku yang melakukan usaha tingkatkan keselamatan dan kesejahteraan karyawan seperti: asuransi kesehatan, asuransi jiwa, asuransi ketenagakerjaan, bantuan perumahan, dan lain-lain (Mathis, 2010). Menurut Mitchell & Esnard (2011) menguraikan bahwa manfaat *fringe benefit* dapat pula tercantum