

PENGARUH KETERLAMBATAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI ERA SOCIETY 5.0

Arjun Rojalia Hibrizi¹, Merliana Elisa Putri², Mukhamad Bintang Juliano³,
Sulistiasih⁴

202310515093@mhs.ubharajaya.ac.id¹, 202310515101@mhs.ubharajaya.ac.id²,

202310515110@mhs.ubharajaya.ac.id³, sulistiasih@dsn.ubharajaya.ac.id⁴

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Abstrak

Era Society 5.0 ditandai dengan integrasi teknologi canggih, seperti Internet of Things (IoT), yang memasuki semua aspek kehidupan, termasuk dunia kerja. Penelitian ini bertujuan Untuk mengetahui pengaruh keterlambatan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di Era society 0.5. Perilaku yang di tunjukkan dalam penelitian ini masih terkait dengan Teori kebutuhan ERG (Existence, Relatedness, and Growth) Karena teori ini memberikan beragam tanggapan bagi beberapa proposisi kunci sehingga atasan harus memahami bahwa para pegawai mungkin saja termotivasi untuk mengejar kebutuhan tingkat rendah karena mereka merasa frustrasi dengan kebutuhan tingkat yang lebih tinggi, Dengan perubahan ini, ekspektasi karyawan terhadap sistem kompensasi dan pengelolaan sumber daya manusia semakin tinggi. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kepustakaan (library research), studi kepustakaan dapat diartikan juga sebagai kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan metode pengumpulan data kepustakaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterlambatan kompensasi memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang mengalami keterlambatan dalam menerima kompensasi menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang lebih rendah, yang berpotensi menurunkan motivasi dan produktivitas mereka. Penelitian ini juga merekomendasikan pengembangan strategi individu yang adaptif dan penggunaan teknologi digital untuk mengoptimalkan proses penggajian dan manajemen sumber daya manusia. Dengan demikian, perusahaan dapat memenuhi ekspektasi karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih efisien dan memuaskan di era Society 5.0.

Kata Kunci: Society 5.0, Keterlambatan Kompensasi, Kepuasan Kerja.

ABSTRACT

The Society 5.0 era is characterized by the integration of advanced technologies, such as the Internet of Things (IoT), which enters all aspects of life, including the world of work. This study aims to determine the effect of late compensation on employee job satisfaction in the Era of society 0.5. The behavior shown in this study is still related to the ERG (Existence, Relatedness, and Growth) needs theory. Because this theory provides a variety of responses to several key propositions so that employers must understand that employees may be motivated to pursue low-level needs because they feel frustrated with low-level needs. With these changes, employees' expectations for the compensation system and human resource management are getting higher. This research uses a library research approach, literature study can also be interpreted as activities related to the method of collecting library data. The results show that late compensation has a significant negative influence on employee job satisfaction. Employees who experience delays in receiving compensation show lower levels of job satisfaction, which can potentially lower their motivation and productivity. The study also recommends the development of adaptive individual strategies and the use of digital technology to optimize payroll processes and human resource management. Thus, companies can meet employee expectations and create a more efficient and satisfying work environment in the Society 5.0 era.

Keywords: Society 5.0, Late Compensation, Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Seiring dengan berjalannya waktu terdapat berbagai perubahan dalam sejarah peradaban manusia, hal itu merupakan suatu kemungkinan bahkan perlu adanya. Mengingat bahwa manusia bukanlah makhluk abadi dan memiliki berbagai keterbatasan dalam menjalankan hidup. Untuk itu dengan keterlibatan inovasi teknologi dalam upaya pemecahan permasalahan sosial, seperti peningkatan kualitas hidup dan keberlanjutan, maka tanpa disadari saat ini sejarah peradaban manusia hampir menyelesaikan era revolusi industri 4.0. Menurut Puspita, Y., dkk (2020) menyatakan bahwa era revolusi industri 4.0 sudah tidak asing lagi dan menjadi perbincangan hangat di kalangan akademisi, pemangku kebijakan publik, serta para ekonom. Pasalnya, era ini menuntut konektivitas di segala hal (Internet of Thing) yang diantaranya seperti kemampuan pengoperasian komputer hingga penguasaan terhadap internet. Hal tersebut juga diyakini dapat membawa perubahan terhadap perekonomian dunia dan kualitas kehidupan secara signifikan. Gagasan tersebut dideklarasikan oleh ahli berbagai bidang asal Jerman pada tahun 2011 lalu.

Namun, pada awal Januari 2019 kemarin. Yang secara tidak langsung berarti saat ini. Kita sedang menuju era Society 5.0. Gagasan baru ini muncul dan beredar dari salah satu negara maju pusat perkembangan teknologi di Asia Tenggara yaitu Jepang. Gagasan ini menawarkan kemajuan ekonomi dan penyelesaian masalah sosial melalui sistem yang sangat menghubungkan melalui dunia maya dan dunia nyata, dengan mempertimbangkan manusia yang menjadi pusat atau pemilik kendali dalam pengoperasiannya. Contohnya, yaitu: 1. Menyediakan layanan kesehatan dengan mobilitas yang lebih mudah diakses, 2. Menyediakan layanan pendidikan bagi masyarakat diberbagai tingkat dengan mobilitas yang lebih mudah diakses, 3. Melakukan mobilitas pekerjaan kantor, berbisnis, hingga bersekolah di rumah (WFH), Dan lain-lain. Pernyataan pada point ke-3 disamping, saat ini sudah menjadi trend hingga kebiasaan umat manusia. Mengingat pada tahun 2019 lalu, terjadi peristiwa besar yang mampu melumpuhkan seluruh pergerakan diberbagai sektor kehidupan. Sehingga pada saat itu, manusia atau sumber daya manusia (SDM) di setiap lini terkhusus perekonomian suka - tidak suka dituntut untuk akrab dengan teknologi dalam pekerjaannya (Ismail, D.H., & Nugroho, J. 2022).

Menurut Renata, S., & Salsabila, T, S. (2020) menyatakan bahwa konsep society 5.0 merupakan penyempurnaan pada konsep-konsep terdahulu. Dimulai oleh Society 1.0 adalah era manusia bertahan hidup dengan berburu dan awal mula mengenal tulisan. Society 2.0 adalah era manusia beralih bertahan hidup menggunakan sistem pertanian yaitu bercocok tanam atau berkebun. Society 3.0 adalah era awal manusia merambah cara bertahan hidup dengan melibatkan sistem industri, seperti menggunakan mesin dalam mempermudah pekerjaan. Society 4.0 adalah era awal manusia melibatkan komputer dan internet dalam pekerjaan hingga dalam menjalankan kehidupan sehari-hari. Dan terakhir adalah Society 5.0 adalah era dimana teknoogi bukan hanya berpusat pada sistem dalam pengoperasiannya, tetapi sudah pada titik dimana sistem menjadikan manusia sebagai pusat dalam pengoperasiannya.

Manusia dalam kehidupan ini sering disebut sebagai makhluk sosial dan makhluk ekonomi. Makhluk sosial adalah manusia harus dapat hidup berdampingan serta membutuhkan satu sama lain. Sedangkan makhluk ekonomi adalah manusia diidentifikasi dengan hawa nafsu untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Dari banyaknya jenis hubungan yang dimiliki oleh manusia, salah satu yang paling berpengaruh terhadap kesejahteraan individu adalah hubungan kerja. Pada dasarnya hubungan kerja baru dapat terlaksana setelah dilakukannya perjanjian kerja. Perjanjian kerja dibuat dengan maksud untuk melindungi hak-hak dan kewajiban antara pekerja atau karyawan dengan pengusaha atau organisasi atau instansi. Setiap orang yang bekerja akan

mendapat kompensasi (gaji) sesuai apa yang telah dilakukan sehingga tidak akan terjadi kerugian diantara keduanya, itulah yang menjadi alasan mengapa tenaga kerja dalam suatu organisasi atau instansi sangat dituntut untuk dapat memiliki kemampuan kerja yang professional dan kinerja yang optimal. Berdasarkan undang-undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 1 Ayat (2) menyebutkan bahwa : “Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.”. Kemudian ditegaskan kembali dalam Undang-Undang No. 13 tahun 2003 yang berisi tentang Ketangakerjaan, khususnya Pasal 88 Ayat (1) tentang pengupahan yang menyebutkan bahwa setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. (Doni, Winarto. 2023).

Penjabaran dari undang-undang ini dimaksudkan agar organisasi atau instansi atau perusahaan mampu secara cermat melihat sikap atau perilaku pegawai terhadap hasil kerjanya, karena dengan demikian organisasi atau instansi atau perusahaan dapat mendeteksi sedini mungkin terkait masalah kepuasan dan ketidakpuasan. Pemberian kompensasi (gaji) menjadi salah satu alasan bagi tenaga kerja atau pegawai untuk terus bekerja, meningkatkan motivasi, prestasi kerja, dan tolak ukur rasa aman akan kepastian kehidupannya dimasa depan (Kornelius, Y., & Buntuang, P, C, D. 2022). Pemberian kompensasi (gaji) ini akan berdampak sebaliknya atau negatif jika dalam pengoperasiannya terjadi backlog atau seringnya gaji terlambat diterima atau diberikan. Karena Gaji adalah jaminan hidup yang dimiliki individu untuk bertahan hidup atau salah satu balas jasa atas apa yang telah dilakukan. Menurut Ramadhan (2015) mengatakan bahwa pemberian kompensasi yang tidak sesuai dan tidak tepat waktu, mampu berpengaruh terhadap gairah kerja, kepuasan kerja merosot, hingga penurunan kedisiplinan tenaga kerja atau pegawai (Erawati, T. 2023; Making, O,O, T. 2023; Risdayani. 2023; dan Yanti, N. 2023).

Kajian ini menerapkan teori kebutuhan ERG (Existence, Relatedness, and Growth) milik Clayton Alderfer. Karena menurut Kreitner dan Angelo (2014) teori ERG telah memberikan beragam tanggapan bagi beberapa proposisi kunci. Salah satu diantaranya adalah mengenai aspek frustrasi-regresi. Yang mana atasan harus memahami bahwa para pegawai mungkin saja termotivasi untuk mengejar kebutuhan tingkat rendah karena mereka merasa frustrasi dengan kebutuhan tingkat yang lebih tinggi (Psychology Mania, 2022). Sehingga para tenaga kerja atau karyawan hanya berfokus kepada apa yang bisa mereka capai dengan kemampuan mereka dan mencukupkan kebutuhan diri pada tingkatan tersebut.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan pada kajian ini adalah dengan pendekatan kepustakaan (library research), studi kepustakaan dapat diartikan juga sebagai kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan metode pengumpulan data kepustakaan, membaca, menelaah, disertai pemilah-pemilihan terhadap materi yang diperlukan, mencatat, lalu mengolah bahan-bahan penelitian yang tadi sudah dikumpulkan (Destiani, dkk., 2023). Dalam penelitian studi kepustakaan terdapat empat ciri-ciri yang perlu diperhatikan oleh peneliti, diantaranya yaitu: Pertama, peneliti menggunakan sumber-sumber tekstual secara langsung. Kedua, peneliti tidak diharuskan untuk melakukan penelitian langsung ke lapangan. Ketiga, biasanya data yang digunakan peneliti adalah data sekunder atau bukan data lapangan. Keempat, data kepustakaan tidak terbatas oleh ruang (Destiani, dkk., 2023). Metode ini peneliti gunakan dengan mempertimbangkan proses dalam pembuatan kajian, dimana peneliti lebih menitik beratkan beratkan kepada sumber-sumber, seperti: Jurnal

ilmiah, Artikel ilmiah, dan buku-buku yang dianggap relevan di perpustakaan, di bandingkan data orisinal di lapangan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Era Society 5.0:

a. Pengertian

Menurut Harayama (2017) definisi dari Society 5.0 adalah masyarakat informasi yang dibangun di atas Society 4.0, yang bertujuan untuk mewujudkan masyarakat makmur yang berpusat pada manusia. Dalam Society 5.0, pelibatan penggunaan teknologi bukan hanya sebagai alat peningkatan produktivitas, melainkan sebagai salah satu sarana dalam pemecahan masalah pada tatanan sosial, membantu dalam peningkatan kualitas hidup, dan diharapkan seluruh masyarakat atau umat manusia berkesempatan mengakses teknologi tersebut (Ayuningtyas, 2023).

Era Society 5.0 menandai perubahan mendalam terhadap hubungan antara manusia dan teknologi. Teknologi digital, kecerdasan buatan, dan konektivitas yang tak terbatas telah mengubah cara kita bekerja, beraktifitas, berkomunikasi, dan hidup. Di era ini, organisasi atau instansi atau perusahaan tidak hanya dihadapkan pada tantangan teknologi, tetapi juga dihadapkan pada tuntutan untuk mampu menerapkan teknologi dengan nilai-nilai kemanusiaan, menciptakan masyarakat yang inklusif dan berkelanjutan (Dadang, A, M., dkk. 2024).

Dari pernyataan ahli yang telah dijabarkan diatas maka dapat disimpulkan bahwa Era Society 5.0 adalah era atau zaman dimana masyarakat dan teknologi hidup saling berdampingan bahkan tidak dapat disangkal sulit untuk dipisahkan satu sama lain. Perkembangan ini dimaksudkan dalam upaya memecahkan salah satu masalah sosial yaitu keterbatasan dan keberlangsungan. Sehingga upaya ini diharapkan sesuai dengan apa yang direncanakan dan berdampak positif terhadap kehidupan umat manusia, disertai sudah melalui pertimbangan, bahwa umat manusia harus sebagai pusat kendali dari sistem.

b. Dampak Positif-Negatif di bidang Ekonomi

Menurut Ibnu Mahmudi (2019), Yaitu:

• Positif:

(1) Kemajuan teknoogi berdampak kepada produktifitas dunia industri. (2) Terjadi peningkatan pada perekonomian. (3) Peningkatan dalam persaingan kerja, dimana perusahaan menuntut calon karyawan untuk memiliki skill dan pengetahuan yang mumpuni. (4) Semakin maraknya pembukaan lapangan pekerjaan, baik yang sudah lama tersedia hingga lini yang tidak pernah dibayangkan sebelumnya. (5) Kemudahan pada fasilitas kegiatan promosi dan iklan. (6) Target atau Jangkauan pasar perusahaan akan semakin lebih luas, karena pembeli yang mengakses internet tidak dibatasi tempat dan waktu.

• Negatif:

(1) Peningkatan angka pengangguran bagi individu yang tidak dapat memenuhi kualifikasi yang telah ditetapkan industri. (2) Sifat konsumtif pada era globalisasi dampak dari ketatnya kompetisi penjualan, nantinya secara tidak langsung akan berdampak pada penurunan moral generasi selanjutnya, seperti: Boros, Bermental instan, dan lain sebagainya. (3) Peningkatan aksi penipuan pada oknum jual-beli via Online. (4) Peningkatan hingga marak terjadinya aksi judi online. (5) Kehampaan dalam transaksi online karna tidak lagi mengharuskan penjual-pembeli untuk saling bertemu.

c. Karakteristik Karyawan

Menurut Ibnu Mahmudi (2019), Yaitu: (1) Menjadi individu yang adaptif terhadap pesatnya IPTEK. (2) Memiliki kemampuan fleksibel dalam bekerja dan

memanajemen kesejahteraan dirinya (Fisik, Psikis, & Emosional). (3) Mampu berkolaborasi antar general atau generasi di tempat kerja.

2. Keterlambatan Kompensasi:

a. Pengertian

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia/KBBI (2005) keterlambatan memiliki arti terlambat, keterlambatan adalah sesuatu hal yang telah berlalu dari periode waktu yang telah ditetapkan. Pengertian keterlambatan atau penundaan menurut Ervianto (2004) adalah sebagian periode waktu pelaksanaan yang tidak dapat dijalankan sesuai dengan rencana kegiatan sehingga menyebabkan satu atau beberapa kegiatan lain menjadi tertunda atau tidak terselesaikan tepat pada jadwal yang telah direncanakan atau biasa disebut dengan backlog. Menurut Pradana, E. A. (2020) menyatakan bahwa keterlambatan merupakan waktu pelaksanaan yang tertunda atau tidak terselesaikan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

Menurut Pranata, E., dkk. (2020) menyatakan bahwa kompensasi merupakan suatu hal yang kompleks dan penting antara perusahaan atau instansi dengan karyawan. Dimana dalam pemberian kompensasi harus mempertimbangkan dengan aturan dasar yang berlaku, rasionalitas, rasa kemanusiaan, empati, dan bobot kerja yang dilakukan. Menurut Priansa (2017:5) menyatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah mereka lakukan. Menurut Sastradipoera (2016:189), kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai bayaran terhadap kontribusi yang telah dilakukan kepada organisasi.

Berdasarkan penjabaran ahli yang telah dikemukakan diatas dapat disimpulkan bahwa keterlambatan kompensasi adalah Suatu hal yang telah berlalu atau terlewat dari periode waktu yang telah direncanakan sebelumnya terhadap balas jasa atau pembayaran atas kontribusi tenaga, melalui pekerjaan yang telah diselesaikan oleh karyawan atau tenaga kerja di suatu organisasi atau institusi atau perusahaan. Dari hal-hal seperti ini nantinya mampu menciptakan ketidakpuasan karyawan terhadap perusahaan tempatnya bekerja, sehingga berdampak pada kinerja karyawan kedepannya.

Menurut Massie, N, R. (2018) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Memang, untuk mencapai komitmen organisasional yang kuat dan kinerja yang baik, anggota organisasi harus merasa terpanggil dan kokoh kewargaannya didalam organisasi dan merasa memiliki organisasi. Pengertian kinerja karyawan menunjuk pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi. Menurut Robbins (2006), kinerja merupakan pencapaian yang optimal sesuai dengan potensi yang dimiliki seorang karyawan merupakan hal yang selalu menjadi perhatian para pemimpin organisasi.

b. Indikator Kompensasi & Kinerja Karyawan

Menurut Simamora (Theodore dan Lilyana 2017:6) menyatakan indikator-indikator kompensasi adalah sebagai berikut : (1) Upah dan gaji, Gaji adalah suatu bentuk pembayaran kerja finansial tetap yang diterima oleh karyawan atau tenaga kerja pada setiap periode tanpa memperhitungkan jumlah jam kerja. Sedangkan Upah adalah pembayaran kerja yang diberikan oleh perusahaan, terhitung secara langsung berdasarkan jumlah waktu kerja. (2) Insentif, Insentif adalah suatu reward dalam bentuk uang diluar gaji yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atau tenaga kerja agar mereka mampu meningkatkan motivasi dan berprestasi kerja dalam pencapaian tujuan-tujuan di organisasi. (3) Tunjangan, Tunjangan adalah suatu reward tidak langsung yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atau tenaga kerja sebagai bagian dari kepesertaan organisasi atau instansi atau perusahaan tanpa melibatkan kinerja. (4)

Fasilitas, Fasilitas adalah sarana dan prasarana yang disediakan oleh perusahaan untuk mempermudah pekerjaan karyawan atau tenaga kerja seperti peralatan kantor, transportasi dan alat komunikasi.

Dalam tanggung jawabnya kinerja ini menggambarkan sejauh mana aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas dan berusaha dalam mencapai tujuan yang ditetapkan dengan Indikator Kinerja Karyawan Menurut Robbins (2006) sebagai berikut : (1) Kualitas, Kualitas mengacu pada sejauh mana hasil pekerjaan karyawan memenuhi standar atau spesifikasi yang ditentukan. Aspek kualitas mencakup ketepatan, kerapian, dan akurasi dari pekerjaan yang dilakukan. (2) Kuantitas, Kuantitas mengukur volume output atau jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh karyawan dalam periode waktu tertentu. Indikator ini penting untuk mengevaluasi produktivitas karyawan. Penilaian kuantitas bisa mencakup (Jumlah unit atau tugas yang diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, Kecepatan dalam menyelesaikan tugas tanpa mengorbankan kualitas, dan Konsistensi dalam memenuhi target kuantitatif yang ditetapkan). (3) Ketepatan waktu, Ketepatan waktu menilai sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan. Ini mencakup kemampuan untuk bekerja sesuai deadline dan mengelola waktu secara efektif. (4) Efektivitas, Efektivitas mengukur sejauh mana hasil pekerjaan karyawan sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi. Indikator ini berkaitan dengan kontribusi nyata dari pekerjaan karyawan terhadap keberhasilan dan kinerja organisasi. (5) Kemandirian, Kemandirian mengukur sejauh mana seorang karyawan dapat bekerja secara mandiri tanpa memerlukan banyak supervisi atau bantuan dari orang lain. Indikator ini mencerminkan kemampuan karyawan untuk mengelola tanggung jawab mereka sendiri dan membuat keputusan yang tepat.

c. Sistem Kompensasi

Menurut Doni, Winarto (2023) menyatakan bahwa terdapat beberapa pakar ahli yang mengemukakan pendapat terkait sistem kompensasi atau sistem upah, diantara yaitu: (1) Imam Soepomo, kompensasi atau upah adalah pembayaran yang diterima karyawan atau tenaga kerja selama ia melakukan pekerjaan atau telah melakukan pekerjaan. (2) Dewan Penelitian Pengupahan Nasional, kompensasi atau upah adalah suatu imbalan dari pemberi kontribusi kerja kepada penerima kerja untuk melakukan suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan, berfungsi sebagai jaminan bagi keberlangsungan hidup yang layak dan berperilaku kemanusiaan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu kesepakatan bersama dalam perjanjian kerja yang telah terikat hukum yang berlaku. (3) Menurut G. Reynold, bagi pengusaha upah adalah biaya produksi yang harus ditekan semaksimal mungkin, agar harga barang cenderung stabil bahkan murah, namun tetap dengan perolehan keuntungan yang maksimal agar harga barangnya nanti tidak menjadi terlalu tinggi agar keuntungan menjadi lebih tinggi. Bagi tenaga kerja atau karyawan, kompensasi atau upah adalah jumlah uang yang didapatkan dari hasil kerja, yang nantinya dapat digunakan untuk membeli keperluan hidup.

d. .Faktor-Faktor Keterlambatan Kompensasi Perusahaan

Menurut Dewanty, Fitri (2019) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor dari keterlambatan perusahaan dalam memberikan kompensasi atau upah kepada karyawan, diantaranya yaitu: (1) Penghitungan gaji karyawan yang belum selesai sepenuhnya. (2) Tagihan Customer atau klien dalam jumlah besar belum dilakukan (dibayar). (3) Terjadi error transaksi dalam proses pendistribusian kompensasi atau upah karyawan (Namun hal ini jarang terjadi atau ditemui, tetapi ada peluang mengalami). Dan (4) Perusahaan mengalami defisit atau kerugian pada neraca keuangan, sehingga kas keuangan digunakan pada skala prioritas terlebih dahulu.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja:

a. Pengertian

Menurut Lesmono, Ryan (2024) mendefinisikan pengaruh sebagai suatu kondisi atau dorongan yang terdapat kekuatan untuk mengubah atau mempengaruhi pikiran, emosi, hingga perilaku individu. Pengaruh-pengaruh tersebut dapat berasal dari berbagai faktor, seperti: lingkungan, orang sekitar, media massa, budaya, dan sebagainya. Dalam konteks sosial dan psikologis, pengaruh memiliki peran penting dalam kehidupan individu, hal itu karena dapat membentuk kepribadian, nilai-nilai, dan sikap (perilaku).

Menurut Sapar, J, F (2022) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah Dasar pada salah satu aspek pada psikologis yang mencerminkan perasaan atau standar yang diinginkan individu terhadap kesesuaian kemampuan, keterampilan, dan kontribusi terhadap pekerjaan yang telah dilakukan. Sehingga secara tidak langsung individu menuntut kesesuaian terhadap apa yang telah ia selesaikan. Dan juga salah satu manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi atau instansi atau perusahaan adalah terciptanya kepuasan kerja para karyawan atau tenaga kerja. Selanjutnya, menurut Edy Sutrisno (2019) Kepuasan Kerja adalah suatu sikap atau perilaku, karyawan atau tenaga kerja terhadap pekerjaan terkait situasi kerja, ketergantungan antar karyawan, kompensasi atau upah yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis pekerja.

Sehingga dari penjabaran ahli diatas dapat disimpulkan bahwa pengaruh kepuasan kerja adalah Suatu Kondisi atau dorongan yang memiliki andil dalam perubahan pikiran, emosi, dan perilaku disertai penguatan dari faktor internal dan faktor eksternal. Hal ini erat kaitannya terhadap kesesuaian antara kontribusi yang dilakukan karyawan atau tenaga kerja dalam pekerjaannya, dengan kompensasi (gaji) yang berikan oleh atasan atau perusahaan. Sehingga diharapkan keuntungan yang didapat, bisa dirasakan sama rata oleh kedua belah pihak.

b. Konsep Kepuasan Kerja

Menurut Said Laila, R (2020) dalam buku nya menyatakan bahwa terdapat beberapa teori konsep kepuasan kerja, diantaranya yaitu: (1) Menurut Hoppock (1935) dalam buku karyanya tentang konsep kepuasan kerja dan memberikan definisi bahwa kepuasan kerja adalah kombinasi terhadap kondisi psikologis, fisiologis, dan lingkungan yang menyebabkan seseorang dengan jujur mengatakan kepuasannya terhadap pekerjaannya. Melalui pendekatan ini, Hoppock menekankan adanya faktor internal perasaan karyawan yang memiliki peran dalam penilaian kepuasannya terhadap faktor eksternal lingkungan kerja dirinya. (2) Menurut Vroom (1964) buku karyanya tentang peran karyawan di tempat kerja, sehingga definisi yang dikemukakan adalah kepuasan kerja' sebagai orientasi afektif (perasaan) seseorang terhadap peran kerja yang dilakukannya. Menurut teori yang sejenis dengan teori kebutuhan ERG (Existence, Relatedness, and Growth) milik Clayton Alderfer, yaitu Maslow pada teori hirarki kebutuhan. Kepuasan kerja definisi Maslow adalah ketika kebutuhan fisiologis sebagai kebutuhan esensial perlu dipenuhi terlebih dahulu sebelum melakukan pemenuhan terhadap kebutuhan di hirarki atasnya, yaitu kebutuhan keamanan, rasa sayang, penghargaan, hingga puncaknya adalah pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri. Yang dimana pada tingkat aktualisasi diri adalah tahapan tersulit dalam realisasinya ke dalam kehidupan sehari-hari.

c. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Said Laila, R (2020) dalam buku nya menyatakan bahwa indikator kepuasan kerja di kelompokkan menjadi dua, diantaranya yaitu: (1) Secara Umum, meliputi aspek kompensasi (gaji), aktivitas kerja, kondisi kerja, dan prospek karier. (2) Secara Khusus, meliputi aspek rekan kerja, kesempatan promosi jabatan, kompensasi

(gaji), supervisor, dan aspek pekerjaan itu sendiri.

4. Pengaruh Dari Keterlambatan Penerimaan Kompensasi Kerja Pada Karyawan:

a. Aspek Fisiologis

Menurut Wikipedia (2023) menyatakan bahwa aspek fisiologis adalah Kebutuhan paling dasar pada setiap orang, yakni kebutuhan untuk mempertahankan hidupnya secara fisik, diantaranya seperti kebutuhan sandang (pakaian), pangan (makanan), papan (rumah). Sehingga jika terjadi keterlambatan dalam penerimaan kompensasi (gaji) pada karyawan tentunya akan sangat berpengaruh terhadap individu tersebut, serta orang-orang yang dinafkahi dari kompensasi (gaji) tersebut.

b. Aspek Rasa Aman

Menurut Wikipedia (2023) menyatakan bahwa aspek rasa aman adalah kebutuhan tahap selanjutnya, yang mana baru dapat terjamah jika kebutuhan tahap fisiologisnya tercukupi. Kebutuhan-kebutuhan akan rasa aman, salah satu nya seperti rasa aman akan stabilitas terhadap keuangan atau finansial. Yang seperti diketahui bersama bahwa pada era, jika ingin memiliki sesuatu hal, hanya dapat dimiliki jika individu memiliki kestabilan dalam hal keuangan atau finansial. Contohnya seperti: (1) Jika sakit dan harus pergi ke dokter dalam penebusan obatnya memerlukan biaya. (2) Menggunakan koneksi internet atau wifi pada perangkat elektronik yang kita miliki, perlu membeli isi ulang kouta. (3) Jika kita lapar, lalu beras habis maka kita memerlukan uang untuk membeli beras, dan lain sebagainya.

c. Aspek Pelatihan Softskill

Menurut Maharani Hemas,Citra (2024) menyatakan bahwa Integrasi efektif antara soft skill dengan pemanfaatan teknologi informasi akan mendorong sinergi karyawan yang pada akhirnya menghasilkan kinerja yang lebih efisien, efektif, dan optimal. Soft skill dijelaskan sebagai kompetensi non-teknis yang muncul sebagai bagian dari kepribadian seseorang. Ciri-ciri ini terlihat dalam interaksi sosial yang mencakup kemampuan berbahasa, kebiasaan pribadi, kualitas sikap positif, kecerdasan emosional (EQ), dan kemampuan untuk berinteraksi interpersonal. Adanya soft skill akan melengkapi hard skill, yang terkait dengan kecerdasan intelektual (IQ) individu dan bermanfaat dalam memenuhi tanggung jawab sebagai karyawan. Karyawan dengan komponen soft skill dan hard skill yang memadai akan sangat membantu karyawan atau tenaga kerja dalam menjalankan tugasnya.

Diketahui dari penjabaran diatas bahwasannya pada era society 5.0 tidak hanya hard skill yang dibutuhkan karyawan tetapi juga soft skill. Dimana dalam pengoptimalannya kemampuan tersebut dapat dilatih dengan mengikuti berbagai program atau kursus. Mengikuti berbagai program atau kursus pada era ini sangat mudah untuk ditemukan dan dapatkan, dengan catatan individu atau tenaga kerja memiliki kecukupan terhadap finansial untuk membayar program atau kursus tersebut. Jika perusahaan terlambat memberikan kompensasi terhadap karyawan, hal ini selain berpengaruh terhadap perkembangan individu juga berpengaruh terhadap kepuasan karyawan terhadap perusahaan tempatnya bekerja. Dan hal paling buruk yang dapat terjadi dari ketidakpuasan karyawan adalah perusahaan mengalami krisis SDM dan kehilangan bibit-bibit revolusioner yang mampu membuat perusahaan stabil, berkembang, dan bersaing.

KESIMPULAN

Era Society 5.0 merupakan era yang dimana harus memiliki visi masa depan yang mengintegrasikan kemajuan teknologi digital untuk menciptakan masyarakat yang lebih inklusif, berkelanjutan, dan berfokus pada kesejahteraan manusia. Era society 5.0 juga menempatkan manusia sebagai pusat dari inovasi dan perkembangan socialnya

(pendekatan yang berpusat pada manusia). Fokusnya adalah pada peningkatan kualitas hidup dan kesejahteraan.

Di era society 5.0 ini, keterlambatan dalam memberikan kompensasi memiliki dampak negatif yang mempengaruhi kualitas hidup dan kesejahteraan yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dari dampak negatif yang signifikan tersebut dapat mempengaruhi juga terhadap produktivitas, loyalitas, dan juga citra perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengadopsi atau menambah teknologi dan praktik yang terbaik untuk memastikan pembayaran kompensasi yang tepat waktu dan transparan.

DAFTAR PUSTAKA

- Dadang, A, M., Munir, S., Rinaldi, F., dkk. 2024. Peningkatan Produktivitas Karyawan: Peluan-g Dan Tantangan Manajemen Sumber Daya Manusia Di Era Society 5.0. *Jurnal Edunomika*, Vol 8. <http://dx.doi.org/10.29040/jie.v8i2.13092>.
- Desimurniati. 2024. Telat Bayar Gaji Karyawan: Ini Regulasi dan Cara Meminimalisirnya. <https://gajihub.com/blog/telat-bayar-gaji/>.
- Dewanty, Fitri. 2024. Gaji Karyawan Terlambat Dibayarkan, Ini 4 Penyebabnya. <https://www.talenta.co/blog/penyebab-gaji-karyawan-telat-dibayarkan/>.
- Doni, Winarto. 2023. Tinjauan Fiqh Siyasah Tanfidziyah Terhadap Praktik Pembayaran Gaji Karyawan (Studi di Perusahaan Terbatas Nusantara VII Kota Pagalaram). <http://repository.radenintan.ac.id/23381/>.
- Indriani, C., Putri, M, E., Saputra, P, C,D., dkk. 2024. Kode Etik Yang Berlaku Dalam Kegiatan Pemolisian Masyarakat. *Journal Of Social Sciences*. <https://capitalis.joln.org/index.php/home/article/view/39>.
- Ismail, D, H., & Nugroho,J. 2022. Kompetensi Kerja Gen Z di Era Revolusi Industri 4.0 dan Society 5.0. *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, Vol 5. DOI: <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i4.566>.
- Kornelius, Y., & Buntuang, P, C, D. 2022. Dampak Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Honorer. *Jurnal EK & BI*, Vol. 5. DOI: <https://doi.org/10.37600/ekbi.v5i1.489>.
- Lesmono, Ryan. 2024. Pengaruh Menurut Para Ahli: Mengungkap Makna Di Balik Interaksi Manusia. <https://redasamudera.id/definisi-pengaruh-menurut-para-ahli/>.
- Maharani Hemas,Citra. 2024. Membangun Sukses Di Era 4.0 Dan Society 5.0: Dampak Teknoogi Informasi Dan Soft Skill Terhadap kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. <https://jurnal.unikal.ac.id/index.php/jebi/article/view/4257/pdf>.
- Mahmudi, Ibnu. 2019. Urgensi perilaku keagamaan pada Era Society 5.0. <https://prosiding.unipma.ac.id/index.php/SNBK/article/view/1371/1150>.
- Pradana, E, A. 2020. Analisis Keterlambatan Gaji Kru Yang Ditempatkan Oleh PT. Jasindo Duta Segara Di Kapal Yang Dimiliki Ship Owner Grow-Willing. https://repository.pip-semarang.ac.id/2628/3/531611306202K_Skripsi_Openaces.pdf.
- Pranata, E., Martini, L, K, B., & Mustika, N, I. 2020. Pengaruh Kompensasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nicepro Megatama. *Jurnal Values*, Vol.1. <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/value/article/view/1439>.
- Psychology Mania. 2022. Teori ERG Clayton Alderfer. https://www.psychologymania.com/2022/04/teori-erg-clayton-alderfer.html#google_vignette.
- Puspita, Y., Fitriani Y., Astuti, S., & Novianti, S. 2020. Selamat Tinggal Revolusi Industri 4.0, Selamat Datang Revolusi Industri 5.0. <https://jurnal.univpgri-palembang.ac.id/index.php/Prosidingpps/article/view/3794>.
- Renata, S., & Salsabila, T, S. 2022. Penerapan Dasar Society 5.0 Di Bidang Pendidikan (Implementation Of Society 5.0 In Education). https://www.researchgate.net/publication/363049924_Penerapan_Dasar_Society_50_Di_Bidang_Pendidikan_Implllemen_tation_Of_Society_50_In_Education.
- Risdayani & Yanti, N. 2024. Pengaruh Kepuasan Pemberian Gaji Terhadap Etos Kerja Pegawai Kontrak Pelabuhan Perikanan Samudra Bungus. *Jurnal Manajemen*. DOI: <https://doi.org/10.30605/jm.v5i1.12345>.

org/10.31933/emjm.v2i1.

Said, L, R. 2020. Analisis dan Indikator Kepuasan Kerja. [https://www. Researchgate.net/ publication/344153752_Analisis_dan_Indikator_Kepuasan_Kerja](https://www.researchgate.net/publication/344153752_Analisis_dan_Indikator_Kepuasan_Kerja).

Sapar, J, F. 2022. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Astra International Tbk Daihatsu Banjarmasin. Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan, Vol. 6. DOI : <https://doi.org/10.35130/jrimk>. Wikipedia. 2023. Hierarki Kebutuhan Maslow. [https://id.wikipedia.org /wiki/Hierarki _kebutuhan_Maslow](https://id.wikipedia.org/wiki/Hierarki_kebutuhan_Maslow).