

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Manajemen sumber daya manusia menurut Lantara (2019) merupakan suatu ilmu dalam manajemen yang ekspilis berkonsentrasi pada hubungan serta peranan orang-orang pada suatu asosiasi dalam organisasi diperusahaan. Karyawan merupakan suatu faktor yang penting dan menentukan dalam perusahaan. Didalam suatu perusahaan SDM sangat dibutuhkan perusahaan untuk membuat suatu perusahaan menjadi semakin berkembang dari masa ke masa. Perusahaan besar dan terkenal atau bisa dibilang maju pastinya mempunyai karyawan yang berkualitas dan dapat diandalkan. Untuk melamar pekerjaan diperusahaan maju maka akan ada seleksi untuk mejadi karyawan pada perusahaan tersebut dan tentunya seleksi untuk masuk harus sesuai dalam kriteria dan standar yang ditentukan perusahaan. Kinerja menurut Muis dkk. (2018) merupakan hasil pencapaian kerja seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan olehnya yang berdasar atas kesungguhan, kecakapan, pengalaman serta waktu seorang karyawan. Kinerja karyawan adalah suatu aspek penting demi berkembangnya perusahaan.

Dalam upaya untuk meningkatkan kualitas kinerja terhadap karyawan, perusahaan akan melakukan tindakan supaya dapat mendorong kualitas karyawannya salah satunya dengan memberikan kompensasi. Menurut Jufrizen (2015) mengatakan bahwa kompensasi sering disebut dengan penghargaan atau bisa didefinisikan berbagai jenis penghormatan yang

diberikan pegawai sebagai balas jasa kepada organisasi. Kompensasi itu sendiri bukan melulu soal gaji karyawan, pengakuan yang didapatkan karyawan terhadap kinerjanya yang bagus atau sesuai target itu juga termasuk dalam kompensasi. Kebutuhan yang paling mendasar oleh para karyawan yaitu kompensasi, karena kompensasi bisa menjadi pemicu dalam mempengaruhi karyawan terhadap kepuasan kerjanya sehingga memberikan dampak pada kinerjanya.

Selain adanya kompensasi, budaya organisasi diperusahaan juga mempunyai pengaruh terhadap kinerja pada karyawan. Seperti yang dikemukakan oleh Kamaroellah (2014) bahwa budaya organisasi merupakan sekelompok nilai-nilai (*values*) atau norma-norma (*beliefs*) yang telah lama berlaku dan dianut oleh para anggota sebagai perilaku untuk menyelesaikan masalah yang terjadi pada perusahaan. Berbudaya organisasi dalam suatu perusahaan itu sangatlah penting untuk keberlangsungan pekerjaan yang terdapat disuatu perusahaan. Penerapan budaya organisasi bisa menjadi pemicu kualitas kinerja pada karyawan tergantung bagaimana karyawan menerapkannya. Perilaku baik atau buruknya karyawan untuk berbudaya organisasi diperusahaan, juga dapat berpengaruh terhadap kepuasannya dan bisa menjalar terhadap kinerjanya.

Kepuasan kerja menurut Zainuri (2018) adalah respon emosional terhadap suatu pekerjaan yang meliputi sikap kognitif atau reaksi, *social life* dan afektif. Kepuasan kerja termasuk pada salah satu aspek penting yang bisa membuat karyawan menjadi semangat atau tidaknya saat bekerja, sehingga

mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan juga akan merasa puas jika dalam suatu perusahaan bisa menghargai pekerjaan mereka.

Perusahaan Percetakan Buku CV. Angkasa Solo didirikan oleh bapak modriq pada tahun 2000. Tahun 2001 sampai 2003 perusahaan mampu membeli kurang lebih 5 buah mesin. Pada tahun 2004 dilakukan perluasan pada perusahaan ini. Tahun 2005 perusahaan percetakan ini fokus dimajalah taman kanak-kanan (TK). Wilayah yang dicangkup jawa tengah dan jawa timur, untuk jawa barat belum bisa karena pekerjaan sudah *overload* dan perusahaan percetakan ini masih berdiri sampai sekarang. Percetakan Buku CV. Angkasa Solo mempunyai visi dan misi yaitu untuk menciptakan lapangan kerja sendiri dan kalau bisa untuk orang lain dan berusaha membantu orang lain.

Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sutrisno (2021) memberikan hasil bahwa kompensasi dan budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan, walaupun begitu kepuasan kerja tidak memberikan pengaruh sebagai variabel intervening antara kompensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Yuliawan & Nurrohman (2021) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel interveningnya. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Mulawarman dkk. (2021) bahwa kompensasi memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja dan kompensasi juga memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut

Syarifuddin & Nahdiana (2019) bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja dan Maulidiyah (2020) mengatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel interveningnya. Berdasarkan penelitian terdahulu diatas bahwa *research gap* pada penelitian ini telah diperoleh.

Alasan penulis mengambil penelitian tentang “Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Percetakan Buku CV. Angkasa Solo.” untuk mengetahui dan meneliti lebih mendalam apakah variabel kompensasi dan budaya organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening dapat mempengaruhi kinerja terhadap karyawan.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan Percetakan Buku CV. Angkasa Solo?
2. Apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan Percetakan Buku CV. Angkasa Solo?
3. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja pada karyawan Percetakan Buku CV. Angkasa Solo?
4. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pada karyawan Percetakan Buku CV. Angkasa Solo?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja Percetakan Buku CV. Angkasa Solo.
2. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan Percetakan Buku CV. Angkasa Solo.
3. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel interveningnya pada karyawan Percetakan Buku CV. Angkasa Solo.
4. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel interveningnya pada karyawan Percetakan Buku CV. Angkasa Solo.

### **D. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan yang diuraikan diatas, maka diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
  - a. Dalam Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Percetakan Buku CV. Angkasa Solo.
  - b. Diharapkan dalam penelitian ini dapat berkontribusi sekaligus berguna, serta dapat digunakan untuk menambah wawasan dan

informasi oleh peneliti lain yang akan meneliti dengan variabel yang sama.

## 2. Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini diharapkan menambah wawasan sebagai pertimbangan perusahaan untuk lebih memperhatikan karyawan dengan tujuan kinerja karyawan menjadi lebih baik dari sebelumnya dan mencegah terjadinya penurunan kualitas kinerja karyawan.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan dan mencegah terjadinya penurunan kualitas kinerja khususnya terhadap karyawan Percetakan Buku CV. Angkasa Solo.

## **E. Sistematika Penulisan Skripsi**

Penulisan dalam skripsi agar dapat dipahami dengan mudah, maka dibuatlah sistematika penulisan skripsi sebagai berikut:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Pada bab ini berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan masalah, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini berisi tentang uraian teori dari para ahli, penelitian terdahulu sesuai dengan variabel yang ada pada penelitian, pengembangan hipotesis serta kerangka pemikiran.

### BAB III METODE PENELITIAN

Berisi tentang jenis metode penelitian, populasi dan sampel, data dan sumber data, definisi operasional variabel dan pengukuran, metode pengumpulan data, metode analisis data serta teknik analisis data.

### BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini membahas tentang hasil dari analisis yang diperoleh pada penelitian dan dapat dibahas lebih lanjut.

### BAB V SARAN DAN KESIMPULAN

Bagian akhir pada penelitian untuk merangkum yang ada pada bab sebelumnya serta memberikan kesimpulan, kendala pada penelitian dan saran.