

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap manusia mempunyai kepentingan untuk memenuhi kebutuhan hidup seperti kebutuhan sandang, pangan, papan, dan lain sebagainya. Untuk memenuhi kebutuhan tersebut manusia harus bekerja. Dengan bekerja mereka mendapatkan imbalan berupa penghasilan yang dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Apabila mendirikan usaha sendiri mereka mendapatkan keuntungan dari sisa hasil usahanya, apabila bekerja di badan hukum atau perusahaan mereka mendapatkan upah atau gaji sebagai kompensasi yang diperoleh dari bentuk kontribusi karyawan terhadap perusahaan.

Menurut Sutrisno (2015) kompensasi dapat diartikan sebagai bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Karyawan adalah orang yang bekerja menjual tenaga dan pikirannya kepada perusahaan untuk memperoleh kompensasi sebagai balas jasa yang berupa gaji atau upah. Kompensasi yang diterima karyawan ditentukan sesuai peraturan dan perjanjian sebelumnya dengan menggunakan prinsip adil dan wajar. Pemberian kompensasi kepada karyawan secara adil dan wajar akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja sehingga hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut dapat memberikan kepuasan tersendiri bagi karyawan.

Suhartini (2009) mengemukakan bahwa masalah kompensasi mendapat perhatian besar dari karyawan, karena kompensasi merupakan sumber pendapatan yang diperoleh dari bentuk kontribusi karyawan. Kompensasi merupakan salah satu elemen yang menciptakan kepuasan kerja, artinya semakin puas karyawan terhadap kompensasi yang diberikan maka semakin puas karyawan terhadap pekerjaannya, begitu pula sebaliknya. Ketidakpuasan terhadap kompensasi akan berdampak pada menurunnya daya tarik pekerjaan.

Menurut Loeke (2002) kepuasan atau ketidakpuasan karyawan tergantung pada perbedaan antara apa yang diharapkan. Apabila yang didapatkan karyawan lebih rendah dari yang diharapkan maka menyebabkan karyawan tidak puas. Kebijakan yang dilakukan dalam mengukur kepuasan kerja merupakan kunci pokok keberhasilan perusahaan dalam mempertahankan situasi dan kondisi perusahaan.

Menurut Casio dalam Lijan Poltak Sinambela (2018) kinerja merujuk pada pencapaian tujuan karyawan atas tugas yang diberikan. Salah satu faktor penting untuk meningkatkan kinerja karyawan yang berkualitas adalah lingkungan kerja. Menurut Schultz (2010) lingkungan atau kondisi kerja adalah semua aspek fisik, psikologis, dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang baik dapat membawa dampak positif bagi perusahaan tersebut atau orang-orang yang berada di dalamnya dan mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat dan motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Saragih Nuhayati (2018) selain lingkungan kerja faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan dan kepuasan kerja adalah kompensasi, adanya perlakuan yang baik dan positif terhadap karyawan, diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja yang tinggi dengan memberikan kompensasi yang layak dan adil.

PT. Gujati 59 merupakan salah satu perusahaan jamu yang berada di Kabupaten Sukoharjo. Perusahaan ini memproduksi berbagai macam jamu sesuai dengan kebutuhan konsumen. Untuk tetap mengoperasikan bisnis ini perusahaan tidak bisa lepas dari karyawan untuk memproduksi ribuan kemasan setiap harinya. Karyawan merupakan salah satu bagian terpenting dalam melakukan aktivitas perusahaan kehadiran dan waktu yang mereka berikan harus dihargai dengan memberikan kompensasi sebagai hak karyawan dan menyediakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman. Kompensasi dan lingkungan kerja diharapkan dapat memberikan motivasi kerja sehingga produktivitas meningkat dan menghasilkan kepuasan tersendiri bagi karyawan perusahaan tersebut.

Melihat pentingnya pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan pada suatu perusahaan mendorong penulis untuk mengetahui bagaimana kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan yang sesuai dengan target yang diharapkan perusahaan dengan judul penelitian “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Gujati 59 dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi”

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka dapat disimpulkan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Gujati 59?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Gujati 59?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Gujati 59?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Gujati 59?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Gujati 59 pada PT. Gujati 59?
6. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan kepuasan kerja pada PT. Gujati 59 sebagai variabel mediasi ?
7. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan kepuasan kerja pada PT. Gujati 59 sebagai variabel mediasi?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang akan dijawab, tujuan penelitian ini yaitu:

1. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Gujati 59.

2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Gujati 59.
3. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Gujati 59.
4. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gujati 59.
5. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gujati 59.
6. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Gujati 59 dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.
7. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gujati 59 dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi yang memerlukan sehingga penelitian ini mempunyai manfaat yang optimal baik secara teoritis atau praktis.

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

2. Manfaat Praktis

a. Akademis

Sebagai informasi dan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

b. Lembaga

Diharapkan bisa menjadi masukan yang berguna bagi perusahaan atau lembaga dalam pengetahuan dan informasi secara khusus untuk PT. Gujati 59

c. Masyarakat

Dapat memberikan informasi dan memperluas wawasan dalam penelitian ini, dan dapat digunakan sebagai referensi untuk melakukan penelitian selanjutnya.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam menyajikan gambaran tentang penjelasan yang dilakukan penulis dalam penelitian ini, sehingga memudahkan pembaca dalam memahami permasalahan penelitian. Secara umum sistematika penulisan ini terdiri dari 5, yaitu:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini menjelaskan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan skripsi.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab ini menerangkan tentang kajian yang mendukung penelitian, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan pengembangan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang jenis penelitian, populasi dan sampel, teknik pengambilan sampel, definisi operasional dan pengukuran variabel, data dan sumber data, metode pengumpulan data, serta metode analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini membahas tentang uraian hasil penelitian yang telah dilakukan sesuai dengan metode yang telah ditetapkan dalam bab tiga. Hasil pengujian ini menjelaskan pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dengan kinerja karyawan PT. Gujati 59 sebagai variabel mediasi.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan pada penelitian yang telah diuji dan saran bagi peneliti selanjutnya..