BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Potensi Sumber Daya Manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola Sumber Daya Manusia sebaik mungkin. SDM menjadi penting untuk perusahaan karena SDM menjadi salah satu acuan majunya suatu perusahaan. Percuma memiliki sumber daya alam yang melimpah tetapi SDM-nya tidak baik karena sumber daya manusia yang tidak baik tidak dapat mengelola Sumber Daya Alam yang berlimpah dengan baik juga. Begitu pula yang terjadi di dalam satu perusahaan SDM menjadi sangat penting dan berpengaruh terhadap perkembangan perusahaan ke arah yang lebih maju.

Perencanaan Sumber Daya Manusia yang matang, kinerja karyawan dari tenaga kerja yang sudah ada dapat ditingkatkan. Hal ini dapat dilihat melalui adanya pengaruh. Seperti kompensasi, serta kepuasan kerja sebagai variabel intervening . Sehingga setiap karyawan dapat menghasilkan sesuatu yang berkaitan langsung dengan kepentingan organisasi atau perusahaan.

Perusahan yang menginginkan kinerja karyawan yang selalu meningkat sebaiknya perusahaan harus meningkatkan suasana kerja yang mendukung dan memberikan sosialisasi agar tercipta kenyamanan yang dirasakan karyawan sehingga akan terwujud kepuasan dalam bekerja yang dirasakan oleh pegawai dan menghasilkan kinerja yang maksimal.

Kompensasi yang akan saya teliti berpengaruh terhadap kinerja karyawan ada variabel lain yaitu variabel yang menjadi variabel diantara atau variabel intervening yaitu kepuasan kerja. Dalam SDM ini sangat penting karna kepuasan kerja dapat menciptakan rasa puas dalam bekerja dengan begitu kinerja karyawan yang dihasilkan juga akan baik dan sesuai target. Tidak terkecuali dengan PT. KUSUMA MULIA PLASINDO INFITEX Klaten di Klaten untuk mencapai kinerja karyawan yang baik tidak karena menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan sangat sulit banyak tuntutan dari karyawan yang terkadang melebihi dari apa yang bisa mereka kerjakan. Salah satu cara untuk menghasilkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan yang bagus dan maksimal dengan pemberian kompemsasi.

Kompensasi disini bukan hanya yang berbentuk materil tapi kompensasi disini juga bisa berbentuk jasa atau lainnya. Kompensasi di bagi menjadi 2 : kompensasi finansial dan kompoensasi non finansial. Dari komoensasi ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan memberikan kepuasan kerja terhadap pekerja sehingga dapat menghasilkan prestasi yang bagus dalam kinerjanya.

System kompensasi dalam organisasi harus dihubungkan dengan tujuan dan strategi organisasi, kompensasi juga menuntut keseimbangan antara keuntungan dan biaya pengusaha dengan harapan dari pada karyawan. Jadi program kompensasi ini harus memenuhi tujuan dari para karyawan yang bekerja keras untuk perusahaan. Agar semua saling puas satu sama lain baik puas dari karyawan juga kepuasan dari perusahaan akan kerjanya.

PT. KUSUMA MULIA PLASINDO INFITEX Klaten mengenai kompensasi di perlukan untuk mengapresiasi usaha yang sudah dilakukan karyawan untuk perusahaan yang artinya kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan menciptakan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Kusuma Mulia Plasindo Invitex Klaten?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Kusuma Mulia Plasindo Invitex Klaten?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Kusuma Mulia Plasindo Invitex Klaten?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Kusuma Mulia Plasindo Invitex.Klaten.
2. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Kusuma Mulia Plasindo Invitex Klaten.
3. Untuk menganalisis pegaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kusuma Mulia Plasindo Invitex Klaten?

D. Manfaat Penelitian

Pada penelitian di harapkan dapat mempunyai manfaat, antara lain :

1. Manfaat Praktis

Mampu memberikan bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan dalam menentukan langkah yang diambil terutama dalam bidang personalia yang berkaitan dengan kompensasi, kepuasan kerja dengan kinerja karyawan.

2. Manfaat Teoritis

a. Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan referensi dan bahan masukan bagi peneliti-peneliti di masa mendatang.

b. hasil penelitian diharapkan dapat mendukung dan membuktikan teori-teori berkaitan dengan kompensasi dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

E. Sistematika Penulisan

Dalam skripsi ini akan dibahas berbagai hal sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam babini akan diuraikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai landasan teori yang melandasi penelitian ini, penelitian terdagulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini akn diuraikan mengenai variabel-variabel yang akan di teliti, definisi operasional variabel, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, serta uji-uji yang digunakan dalam penelitian ini.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan diuraikan megenai deskripsi obyek penelitian, analisis data, serta intepretasi hasil dari penelitian.

BAB V : PENUTUP

Dalam bab ini akan diuraikan kesimpulan yang merupakan penyajian singkat dari keseluruhan hasil yang diperoleh dalam pembahasan juga mengenai keterbatasan penelitian, dan saran-saran yang dapat dijadikan pedoman untuk perusahaan dan penelitian yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN