

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam keberhasilan suatu perusahaan. Setiap kegiatan perusahaan manusia selalu berperan aktif karena manusia merupakan perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan perusahaan. Sehingga suatu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang potensial, baik pemimpin maupun pegawai dapat memberikan kontribusi yang baik dan melaksanakan tugas dengan optimal (Aziz, 2016). Semua hal yang mencakup sumber daya manusia harus menjadi perhatian bagi pihak manajemen agar para karyawan mempunyai kepuasan kerja yang diwujudkan dalam prestasi kerja yang tinggi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien (Susetyo, Kusumaningtyas, & Tjahjono, 2014).

Kinerja adalah suatu hal yang tidak dapat dipisahkan dari perusahaan. Dukungan dari perusahaan terhadap karyawan berupa pengarahan dari seorang pemimpin, dimana komitmen yang diberikan sebagai penyemangat karyawan, tata tertib yang diterapkan, suasana kerja yang nyaman dan sumber daya yang mendukung seperti, menyediakan peralatan yang memadai sebagai sarana untuk memudahkan pencapaian tujuan yang ingin dicapai, itu semua sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan akan berpengaruh pada kemajuan perusahaan untuk dapat bertahan dalam persaingan di lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan serius bagi

perusahaan, keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya (Rosita & Yuniati, 2016). Karena setiap perusahaan tidak dapat berkembang hanya dengan satu atau dua usaha individu, perusahaan dapat berkembang dengan usaha semua anggota dalam perusahaan tersebut (Abbas & Yaqoob, 2009). Kinerja dapat diartikan sebagai prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu. Kinerja mengacu pada perbuatan tingkah laku seseorang dalam organisasi (Setiawan, 2013).

Memiliki karyawan yang baik dengan kinerja yang baik tidak menjamin bahwa karyawan akan selalu tampil bagus dalam pekerjaan mereka. Meskipun karyawan memiliki keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk pekerjaan mereka, ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Tulenan, 2015). Dalam meningkatkan kinerja karyawannya perusahaan akan melakukan beberapa cara yang dapat mendorong karyawan untuk bekerja secara maksimal. Salah satunya adalah dengan pemberian kompensasi. Karena sebagian besar karyawan dengan pendidikan yang baik tidak puas dengan pekerjaan dan gaji yang mereka dapatkan sehingga untuk menghentikan permasalahan tersebut perusahaan perlu memberikan kompensasi untuk memotivasi mereka. Dengan kata lain perusahaan menggunakan kompensasi untuk memotivasi karyawan agar memberikan kinerja yang lebih baik (Aslam, Ghaffar, Talha, & Mushtaq, 2015).

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan. Jika karyawan tidak

diberi kompensasi sesuai dengan pekerjaan yang telah mereka kerjakan, ketidakpuasan emosional akan berkembang. Ketidakpuasan emosional akan tumbuh seiring berjalannya waktu membuat karyawan mengeluh saat mereka melakukan pekerjaannya (Muguongo, Muguna, & Muriithi, 2015). Pemberian kompensasi dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya, membantu dalam pelaksanaan perekrutan, meningkatkan kinerja pekerjaan, dan kepuasan kerja. Dapat dikatakan bahwa kompensasi adalah perekat yang mengikat karyawan dan pengusaha dalam sektor yang terorganisir, yang disusun lebih lanjut dalam bentuk kontrak atau dokumen hukum yang saling mengikat dan merinci berapa banyak yang harus dibayarkan kepada karyawan dan apa saja komponen paket kompensasi. Penghargaan dan manfaat yang tepat juga merupakan jenis program kompensasi yang penting bagi karyawan (Yamoah, 2014).

Banyak perusahaan mengabaikan pemberian kompensasi dan menganggap bahwa kompensasi tidak lebih dari biaya yang harus diminimalkan. Tanpa menyadari bahwa permasalahan pribadi seperti menurunnya motivasi, kinerja karyawan, disiplin kerja, pergantian karyawan yang tinggi, kepuasan kerja rendah, berkurangnya tanggung jawab berasal dari sistem kompensasi yang tidak proporsional (Sopiah, 2013). Pemberian kompensasi kepada karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Memberikan kompensasi yang sesuai dengan jenis pekerjaan dan jabatan kerja karyawan, maka karyawan akan merasakan kepuasan dalam bekerja. Suatu perusahaan harus mengetahui faktor-faktor yang bisa menciptakan kepuasan

kerja bagi karyawan dan bisa memberikan kompensasi secara tepat, sehingga bisa tercapai kepuasan kerja karyawan yang akan meningkatkan kinerja (Retnoningsih, Sunuharjo, & Ruhana, 2016).

Selain kompensasi, hal lain yang harus menjadi perhatian utama perusahaan adalah kepuasan kerja karyawan, terkadang di tempat kerja karyawan merasa tidak nyaman, kurang dihargai, dan tidak dapat mengembangkan semua potensi yang dimilikinya, yang secara otomatis membuat mereka tidak mampu untuk fokus dan berkonsentrasi penuh pada pekerjaan mereka. Ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan itu sendiri (Bawoleh, Pangemanan, & Tielung, 2015). Kepuasan kerja adalah sikap seseorang tentang pekerjaan yang didasarkan pada faktor lingkungan kerja, seperti gaya pemimpin, kebijakan dan prosedur, hubungan dengan rekan kerja, dan kondisi kerja (Iis & Yunus, 2016). Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku baginya. Semakin tinggi penilaian pada pekerjaan yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu, semakin tinggi kepuasan dengan pekerjaan tersebut (Laan, Zain, Muis, & Taba, 2016).

Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi lebih termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Tingkat kepuasan kerja ditentukan oleh status sosial yang dicapai melalui pekerjaan mereka dan pengalaman mereka di lingkungan kerja (Adeoye & Fields, 2014). Kepuasan kerja juga ditentukan oleh hasil yang mereka dapatkan, sesuai dengan kinerja dan tanggung jawab

yang mereka lakukan. Misalnya, jika karyawan merasa bahwa mereka bekerja jauh lebih keras daripada karyawan yang lain namun mendapatkan upah yang lebih rendah, mereka mungkin akan memiliki sikap negatif terhadap atasan atau rekan kerja mereka. Mereka akan merasa tidak puas dan akan menyebabkan menurunnya produktivitas (Chepkwony, 2014). Sebagian besar perusahaan melakukan survei dan wawancara untuk mengetahui tingkat kepuasan karyawan. Bila tingkat kepuasan karyawan meningkat, maka hal ini akan menguntungkan bagi perusahaan. Ketidakpuasan karyawan memiliki efek buruk terhadap efisiensi dan efektivitas organisasi (Javed et al., 2014).

Hasil penelitian Bawoleh et al (2015) menyatakan bahwa kompensasi secara signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja, bertentangan dengan penelitian Yamoah (2014) yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara kompensasi dengan kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan Njoroge dan Kwasira (2015) dan Hameed et al (2014) menyatakan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, penelitian Hidayah dan Aisyah (2016) juga menyimpulkan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, namun bertentangan dengan hasil penelitian Murty dan Hudiwinarsih (2012) yang menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya pada penelitian Iis dan Yunus (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, bertentangan dengan penelitian Hestyana, Marjuni, dan Suriani (2017) yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu terdapat research gap yaitu perbedaan hasil dari penelitian-penelitian yang telah dilakukan. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, penulis menambahkan satu variabel yang dapat mempengaruhi hubungan kedua variabel yaitu kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Berdasarkan hal tersebut, untuk meningkatkan kinerja karyawan maka perlu dilakukan penelitian tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

#### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang dipaparkan diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan?
4. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intevening?

#### **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian yang berhubungan dengan masalah yang ada sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi untuk bahan studi perbandingan peneliti selanjutnya mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening dan mendorong peneliti lain untuk mengembangkan dan menyempurnakan penelitian ini dengan lebih baik di masa yang akan datang.

2. Manfaat Praktis

Sebagai masukan dan saran yang bisa dipertimbangkan bagi manajemen perusahaan terkait dengan peningkatan kinerja karyawan melalui pemberian kompensasi dan kepuasan kerja.

## **E. Sistematika Penulisan Skripsi**

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Dalam bab ini dijelaskan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

### **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Dalam bab ini dijelaskan mengenai tinjauan teori dari masing-masing variabel penelitian, penelitian terdahulu, hipotesis yang akan diuji dan kerangka pikir.

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini menguraikan tentang populasi dan sampel penelitian, data dan sumber data, definisi operasional variabel, data dan sumber data, metode pengumpulan data, desain pengambilan sampel dan metode analisis data.

### **BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini berisi mengenai objek penelitian, diskripsi data, analisis data dan pembahasannya.

### **BAB V : PENUTUP**

Bab ini merupakan bab terakhir yang berisi kesimpulan, keterbatasan penelitian dan saran pada penelitian ini.

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**