

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dunia bisnis sekarang dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk mengembangkan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkat kinerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memafaatkan sumber daya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan. Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting.

Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan *output* yang optimal. Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap

organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Kompensasi adalah salah satu bentuk penghargaan suatu organisasi terhadap sumber daya manusia yang terlibat di dalamnya. Manajemen kompensasi adalah salah satu fungsi penting dalam manajemen sumber daya manusia.¹

Motivasi secara sederhana dapat dirumuskan sebagai kondisi atau tindakan yang mendorong seseorang untuk melakukan sebuah pekerjaan atau kegiatan semaksimal mungkin untuk berbuat dan memproduksi. Seorang yang memiliki motivasi yang rendah mereka cenderung untuk menampilkan perasaan tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya. Sehingga semakin besar motivasi yang dimiliki oleh individu sebagai karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.²

Kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individual di luar kerja. Kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari

¹Elviera Sari, “Pengaruh Kompensasi dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Bisnis & Birokrasi”, Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi, Vol. 16, No. 1, (Jan—Apr 2009), hlm. 18-24

²Windy Aprilia Murty, Gunasti Hudiwinarsih, “Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi”, Volume 2, No. 2 ISSN 2086-3802, (July 2012), hlm. 215 – 228

pekerjaannya. Dengan kata lain kepuasan kerja mencerminkan sikap tenaga kerja terhadap pekerjaannya.³

Selain itu kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya kompensasi yang diterima karyawan dan banyaknya yang diyakini yang harus diterima. Oleh karena, itu salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai adalah dengan menghubungkan kompensasi dengan kepuasan pegawai. Jika program kompensasi dirasakan adil dan kompetitif bagi pegawai, maka organisasi akan lebih mudah untuk menarik pegawai yang potensial, mempertahankannya dan memotivasi pegawai agar lebih meningkatkan kinerjanya sehingga produktivitas meningkat dan kinerja organisasi juga akan meningkat.⁴

Semakin ketatnya tingkat persaingan bisnis mengakibatkan perusahaan dihadapkan pada tantangan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidup. Salah satunya PT. Resik GunaMaju yang beralamatkan di Jl. Gatot Subroto kav.36-38, Jakarta Selatan. Perusahaan ini telah berdiri selama 26 tahun di Jakarta Selatan dari tahun 1988 sampai dengan sekarang tahun 2014.

³Hendra Indy H, Dr. Seger Handoyo, “ *Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan Bank BTPN Madiun*”, Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi Vol. 2 No. 2 (Agustus 2013)

⁴Agus Dwi Nugroho, Kunartinah, “ *Analisis Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Mediasi Motivasi Kerja*”. Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE) Vol. 19, No. 2 ISSN: 1412-3126 153 (September 2012), hlm. 153 – 169

Adapun permasalahan yang sering terjadi dalam kurun waktu 6 (enam) bulan terakhir di tahun 2014 pada PT. Resik Guna Maju Jakarta Selatan adalah menurunnya tingkat daftar hadir karyawan yang sebagian besar disebabkan adanya ketidakpuasan karyawan terhadap kebijakan perusahaan.

Tabel 1.1 Daftar Absensi Karyawan PT. Resik Guna Maju

No.	Periode	Sakit	Izin	Alpha	Cuti	Total
1.	16 Juni-15 Juli 2014	32	29	34	2	97
2.	16 Juli-15 Agustus 2014	29	59	26	21	135
3.	16 Agustus-15 September 2014	48	54	6	0	108
4.	16 September-15 Oktober 2014	40	42	16	11	109
5.	16 Oktober-15 November 2014	38	28	14	11	81
6.	16 November-15 Desember 2014	64	45	13	15	137
Total		251	257	109	60	667

Sumber : HRD PT. Resik Guna Maju

Dapat dilihat, dari tabel 1.1 yang ada di atas, bahwa tingkat kehadiran karyawan PT. Resik Guna Maju menunjukkan fluktuatif jumlah absensi maupun kehadiran yang rendah. Hal ini tentunya akan membuat tingkat produktivitas perusahaan menjadi menurun dikarenakan perusahaan tidak lagi hanya berkonsentrasi pada masalah produksi saja tetapi juga terpecah kepada masalah sumber daya manusia (karyawan) yang semakin berkurang kuantitas, kualitas, serta motivasi kerjanya.

Oleh karena itu, berdasarkan pernyataan – pernyataan di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul :

“ PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA MELALUI MEDIASI MOTIVASI DI PT. RESIK GUNAMAJU ”.

B. Identifikasi dan Pembatasan Masalah

a. Identifikasi Masalah

1. Banyaknya karyawan yang tingkat kehadirannya rendah, dikhawatirkan akan mengganggu tingkat produktivitas karyawan pada perusahaan tersebut.
2. Kurangnya pemberian kompensasi dari perusahaan seperti bonus, penghargaan yang diberikan kepada karyawan.

b. Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penulis hanya membatasi pada bagian pelayanan PT. Resik Gunamaju.
2. Responden pada penelitian ini hanya pada bagian pelayanan PT. Resik Gunamaju.
3. Peneliti hanya membatasi pada variabel Kompensasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja.

C. Rumusan Masalah

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan ?
2. Apakah kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan ?

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui besarnya pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Resik Gunamaju.
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Resik Gunamaju.

E. Manfaat Penelitian

1. Bagi PT. Resik GunaMaju

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi PT. Resik GunaMaju dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang lebih baik.

2. Bagi Akademik

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh kompensasi dan motivasi serta dampaknya terhadap kepuasan kerja serta kinerja karyawan.

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan wacana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan kompensasi dan motivasi serta dampaknya terhadap kepuasan kerja karyawan.

D. Sistematika Penulisan

Untuk dapat mengetahui isi penelitian ini, maka secara singkat akan disusun dalam 3 (tiga) bab, yang terdiri dari:

BAB I : Pendahuluan

Yaitu pendahuluan menjelaskan tentang latar belakang permasalahan, identifikasi dan pembatasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematikan penulisan.

BAB II : Landasan Teori

Memuat teori-teori yang digunakan sebagai landasan dalam menganalisis masalah pokok yang telah dikemukakan, kerangka pikir, dan hipotesis.

BAB III : Metodologi Penelitian

Memuat uraian tentang metode penelitian, lokasi penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, metode analisis data.

BAB IV : Gambaran Umum Obyek Yang Diteliti

Pada bab ini akan dijelaskan lebih rinci mengenai karakteristik responden yang telah mengisi kuisisioner.

BAB V : Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab ini membahas seluruh proses penelitian serta hasilnya. Hasil pengolahan data akan dianalisa untuk mendapatkan hasil yang nantinya akan didapatkan kesimpulan

BAB VI : Kesimpulan dan Saran

Bab ini merupakan bab penutup dan akan dikemukakan beberapa kesimpulan dari penelitian, kemudian berdasarkan kesimpulan tersebut

akan dijadikan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi penelitian selanjutnya.

Universitas
Esa Unggul

Universitas
Esa U

Universitas
Esa Unggul

Universitas
Esa U

Universitas
Esa Unggul

Universitas
Esa U