

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Persaingan antar perusahaan maupun organisasi di era globalisasi semakin tinggi dan tajam, menyebabkan dunia usaha menjadi sangat kompetitif, iklim bisnis yang selalu berubah dan tidak pasti. Hal tersebut menuntut upaya dan strategi perusahaan untuk bersikap lebih responsif agar sanggup bertahan dan terus berkembang. Mendukung upaya tersebut, maka diperlukan adanya perbaikan individu. Proses perbaikan dimulai dari semua aspek khususnya sumber daya manusia. Sumber daya manusia harus menjadi pribadi-pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga berpotensi untuk berkembang dengan maksimal.

Sumber daya manusia yang diperlukan saat ini adalah sumber daya manusia yang sanggup menguasai teknologi dengan cepat terhadap perubahan-perubahan teknologi. Keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari tercapainya tujuan perusahaan dan kinerja karyawannya. Menurut Sutrisno (2016:3), menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi sumber daya tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa sumber daya manusia sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya.

Permasalahan mengenai kinerja karyawan merupakan masalah yang akan selalu dihadapi oleh pihak perusahaan maupun organisasi, oleh karena itu

perusahaan perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut akan membuat perusahaan dapat mengambil berbagai kebijakan yang diperlukan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan agar sesuai dengan harapan dan tujuan perusahaan. Kinerja karyawan dalam perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor yang diantaranya adalah kepemimpinan, kompensasi, motivasi, kepuasan kerja, disiplin, prestasi kerja, kompetensi dan sebagainya. Faktor-faktor tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai. Berbagai upaya akan ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya, dengan ditentukan oleh kompensasi yang diberikan kepada karyawan. Kompensasi merupakan salah satu fungsi penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja.

Kompensasi merupakan salah satu alasan dan motivasi utama mengapa pegawai bekerja. Pegawai menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga, waktu, serta komitmennya, bukan semata-mata ingin membaktikan atau mengabdikan diri kepada organisasi, melainkan tujuan lain yang ingin diraihinya, yaitu mengharapkan imbalan atau balas jasa atas kinerja dan produktivitas kerja yang dihasilkannya (Sinambela, 2016:217). Sedangkan menurut Handoko, (2014:155), Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Menurut karyawan perusahaan aksesoris garmen PT. X Sidoarjo, kompensasi yang diberikan sangat mempengaruhi kinerja para karyawan. Kompensasi diberikan kepada karyawan berdasarkan jabatan, masa kerja,

prestasi kerja, dan lain sebagainya. Dengan kompensasi yang diterima tersebut, para karyawan bisa memenuhi kebutuhan hidupnya.

Hasibuan dalam Sutrisno (2016:110), menyatakan bahwa, bukan hanya kompensasi, keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan juga ditentukan oleh motivasi yang diberikan kepada karyawan. Karyawan merupakan aset berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang optimal dan demi tercapainya tujuan perusahaan. Salah satu yang harus menjadi perhatian utama dari perusahaan yaitu bagaimana cara menimbulkan motivasi kerja yang tinggi kepada karyawannya yang berguna untuk melaksanakan tugas-tugasnya. Sedangkan motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Motivasi di perusahaan aksesoris garmen PT. X Sidoarjo, juga mempengaruhi kinerja para karyawan. Dengan menjadikan karyawan sebagai aset, bukan lagi sebagai alat produksi saja. Perusahaan menciptakan suatu kondisi yang kondusif berupa tingkat kesejahteraan yang memadai, fasilitas yang disediakan oleh perusahaan, keamanan dan kenyamanan dalam bekerja, jaminan kesehatan, jaminan hari tua dan lain-lain.

Selain kompensasi dan motivasi, perusahaan juga harus memperhatikan mengenai kepuasan kerja, dikarenakan kepuasan kerja pegawai berhubungan erat dengan kinerja pegawai. Seseorang yang puas dalam pekerjaannya akan memiliki motivasi, komitmen pada organisasi dan partisipasi kerja yang tinggi sehingga akan terus memperbaiki kinerja mereka (Sinambela, 2016:301). Menurut Handoko (2014:193), kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para

karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Menurut karyawan perusahaan aksesoris garmen PT. X Sidoarjo kepuasan kerja juga sangat mempengaruhi kinerja para karyawan, karena pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya, sebaliknya semakin sedikit aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin rendah tingkat kepuasan yang dirasakannya.

Setiap perusahaan harus senantiasa memonitor kepuasan kerja karena mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan dan masalah-masalah lainnya. Dengan kepuasan kerja yang dirasakan karyawan akan dapat memotivasi semangat kerja karyawan dengan memberikan kinerja yang baik untuk tercapainya tujuan perusahaan. Menunjukkan sikap bersedia bekerjasama dengan ikut berpartisipasi dalam aktivitas perusahaan.

Suatu upaya terbaik untuk meningkatkan kinerja karyawan demi tercapainya tujuan adalah dengan memaksimalkan kompensasi, motivasi dan meningkatkan kepuasan kerja pada karyawannya. Untuk menciptakan kinerja yang lebih profesional dan maksimal dari seorang karyawan yang bekerja secara produktif. Dengan hasil kinerja yang maksimal dari setiap karyawan tentu akan memberikan hasil yang terbaik terhadap kinerja secara keseluruhan. Jika ditunjang oleh sumber daya manusia yang andal seperti itu, tentu perusahaan akan mampu terus bertahan dan bersaing.

Hal tersebut di atas merupakan bahasan tentang sumber daya manusia, terutama berkaitan dengan kinerja karyawan, yang merupakan dasar dari pengembangan perusahaan. Secara internal dalam pengelolaan dan perbaikan manajemen perusahaan, sumber daya manusia menempati posisi yang strategis. Walaupun didukung modal yang tinggi serta teknologi yang handal, jika tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas, maka tujuan sebuah perusahaan tidak akan mungkin tercapai.

Perusahaan Aksesoris garmen PT. X Sidoarjo, di samping membangun kompetensi di bidang produksi, distribusi, dan pemasaran, perusahaan juga memberikan perhatian kepada sumber daya manusia dalam proses alih teknologi untuk menangani pemeliharaan dan pembangunan perusahaan secara keseluruhan. Perusahaan aksesoris garmen PT. X Sidoarjo juga menuntut kewajiban kepada para karyawan untuk bekerja lebih baik dan lebih profesional, serta bekerja sama dengan rekan kerjanya secara baik. Semua itu bertujuan agar mempengaruhi kinerja para karyawan di perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul "PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN AKSESORIS GARMEN PT. X SIDOARJO DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*."

## **1.2 Rumusan Masalah**

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

1. Apakah kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan perusahaan aksesoris garmen PT. X Sidoarjo ?

2. Apakah motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan perusahaan aksesoris garmen PT. X Sidoarjo ?
3. Apakah kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan aksesoris garmen PT. X Sidoarjo ?
4. Apakah motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan aksesoris garmen PT. X Sidoarjo ?
5. Apakah kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan aksesoris garmen PT. X Sidoarjo ?
6. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan aksesoris garmen PT. X Sidoarjo dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* ?
7. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan aksesoris garmen PT. X Sidoarjo dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang diajukan, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara parsial dan signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan perusahaan aksesoris garmen PT. X Sidoarjo.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara parsial dan signifikan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan perusahaan aksesoris garmen PT. X Sidoarjo.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara parsial dan signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan perusahaan aksesoris garmen PT. X Sidoarjo.

4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara parsial dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan perusahaan aksesoris garmen PT. X Sidoarjo.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara parsial dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan aksesoris garmen PT. X Sidoarjo.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan perusahaan aksesoris garmen PT. X Sidoarjo dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan perusahaan aksesoris garmen PT. X Sidoarjo dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Setelah diketahui terkait pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan perusahaan aksesoris garmen PT. X Sidoarjo dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*, maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

##### **1. Aspek akademis**

Menambah wawasan penulis karena dapat mengimplementasikan ilmu yang diperoleh selama kuliah dan memberikan sumbangan informasi pihak lain untuk melakukan penelitian lebih lanjut serta dapat menambah kepustakaan sebagai informasi bahan pembanding bagi penelitian lain.

##### **2. Aspek pengembangan ilmu pengetahuan**

Menambah wawasan dan pengetahuan sesuai dengan topik penulisan tentang pengetahuan dibidang sumber daya manusia khususnya tentang

kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja sebagai referensi ilmiah bagi para peneliti berikutnya.

### 3. Aspek praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam pengembangan perusahaan dan pengambilan keputusan khususnya dibidang pengelolaan sumber daya manusia, dalam rangka mencapai tujuan perusahaan dengan cara meningkatkan kinerja karyawan perusahaan aksesoris garmen PT. X Sidoarjo.