

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia. Sistem kompensasi membantu untuk mengendalikan karyawan (Bambang Swasto 2011: 79).

Dapat dikatakan bahwa kompensasi merupakan unsur yang vital dalam manajemen sumber daya manusia. Kompensasi yang layak dan adil akan mendorong lahirnya karyawan atau pegawai yang kompeten dan mampu menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dengan sebaik mungkin.

Seiring perkembangan jaman, calon karyawan yang punya keahlian khusus selalu mempertimbangkan pekerjaan yang ditawarkan oleh perusahaan. Maka dari itu, untuk menarik minat calon karyawan salah satu indikator yang wajib diperhatikan adalah pemberian kompensasi yang menarik dan bersaing dengan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan lain.

Selain sebagai indikator untuk menarik calon pegawai, Bambang Swasto (2011: 85) menyatakan bahwa tujuan pemberian kompensasi pada umumnya adalah sebagai alat pemelihara dan motivasi agar karyawan tetap memberikan komitmennya kepada perusahaan.

Menurut Wilson Bangun (2012: 159) penempatan karyawan adalah pemberian pekerjaan pada seseorang sesuai dengan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki sesuai persyaratan pekerjaan.

Penempatan adalah penugasan atau penugasan kembali seorang karyawan pada pekerjaan barunya. Keputusan penempatan lebih banyak dibuat oleh manajer lini (Veithzal Rivai & Ella Jauvani, 2011: 198)

Sedangkan menurut Sunyoto (2012:122), penempatan merupakan proses atau pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas atau jabatan baru atau jabatan yang berbeda. Lebih lanjut, Hartatik (2014:55) adalah informasi analisis jabatan pekerjaan yang digunakan untuk menempatkan para pegawai pada pekerjaan-pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan agar mereka bekerja secara efektif.

Kepuasan adalah sikap pekerja terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, imbalan kerja, hubungan antar pekerja dan perusahaan dan hal-hal lain yang menyangkut faktor fisik dan psikologis yang berwujud perasaan senang atau tidak senang, puas atau tidak puas (Edy Sutrisno, 2014)

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan suatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya (Veithzal Rivai & Ella Jauvani, 2011: 856).

Prestasi kerja karyawan merupakan hal yang layak diperhatikan oleh perusahaan karena akan berdampak pada kemajuan suatu perusahaan. Prestasi kerja dapat diukur dengan beberapa metode yang hasilnya cukup akurat.

Malayu S.P Hasibuan (2011: 202), menyatakan bahwa Kepuasan kerja adalah Sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.

Menurut Irham Fahmi (2011: 6), Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang diperoleh dari melaksanakan tugas yang dibebankan pada seseorang.

Berdasarkan pemaparan diatas, peneliti akan membahas secara gamblang mengenai “Pengaruh Kompensasi dan Penempatan Karyawan Terhadap Prestasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijabarkan di atas, maka dapat diketahui bahwa permasalahan yang terjadi pada *High Point Apartement* adalah banyaknya kompetitor baru yang bergerak dibidang penyedia hunian muncul seiring dengan pertumbuhan ekonomi dan perkembangan jaman.

Pada kesempatan ini akan diteliti bagaimana karyawan Apartemen High Point tetap bersedia bekerja demi kelangsungan operasional perusahaan dengan berbagai tantangan yang akan dihadapi agar perusahaan dapat bersaing dengan para kompetitor. Oleh karena itu, dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan?
2. Apakah kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan?
3. Apakah penempatan karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan?
4. Apakah penempatan karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan?

5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan?
6. Apakah kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening?
7. Apakah penempatan karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisa pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan.
2. Untuk menganalisa pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Untuk menganalisa pengaruh penempatan karyawan terhadap prestasi kerja karyawan.
4. Untuk menganalisa pengaruh penempatan karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan.
5. Untuk menganalisa pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan.
6. Untuk menganalisa pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.
7. Untuk menganalisa pengaruh penempatan karyawan terhadap prestasi kerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Aspek Akademis

Penelitian ini dapat di jadikan sebagai sarana informasi untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh kompensasi dan penempatan karyawan terhadap prestasi kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di suatu perusahaan. Bagi dosen dan mahasiswa, penelitian ini diharapkan menambah wawasan pengetahuan dan lebih memahami pengaruh pengaruh kompensasi dan penempatan karyawan terhadap prestasi kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

2. Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Penelitian ini di harapkan dapat menjadi referensi untuk penelitian di masa mendatang yang lebih mendalam khususnya dalam bidang pemberian kompensasi, penempatan karyawan, prestasi, dan kepuasan kerja maupun dalam bidang manajemen sumber daya manusia secara keseluruhan.

3. Aspek Praktis

Sebagai bahan masukan atau informasi yang berguna untuk membantu Apartemen High Point dalam menetapkan kebijakan. Sehingga, dapat memberikan hasil terbaik dalam pengambilan keputusan.