

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Kekuatan suatu perusahaan tidak hanya terletak pada teknologi ataupun sumber dananya, tetapi juga terletak pada sumber daya manusianya, karena Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset perusahaan yang sangat penting terutama dalam pencapaian tujuan perusahaan. Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi, kepuasan kerja karyawan sebagai upaya meningkatkan kinerja karyawan, kepuasan kerja adalah cara individu merasakan pekerjaan yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai pekerjaannya.

Kepuasan kerja merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, sesuai pendapat yang diuraikan tersebut karyawan yang merasa puas dalam bekerja akan memberikan hasil kinerja dengan sebaik baiknya namun dalam memberikan kepuasan kerja juga membutuhkan manajemen yang baik dalam memaksimalkan hasil yang dicapai dengan kemampuan dasar manusia melalui pembagian tugas dan tanggung jawab yang akan membentuk kerja sama dalam organisasi.

Hal ini berarti dapat dikatakan bahwa kesuksesan sebuah perusahaan tergantung pada kemampuan sumber daya manusianya untuk bergerak menuju arah pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Untuk menggerakkannya diperlukan interaksi antar karyawan sehingga terbentuk kerja sama dalam mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Sedarmayanti (2015:13) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek “manusia” atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian. Hal ini disebabkan manajemen sumber daya mengatur tenaga kerja yang ada didalam organisasi, sehingga terwujudnya tujuan organisasi dan kepuasan kerja karyawan.

Manajemen sumber daya manusia juga dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam sebuah perusahaan dengan cara penilaian, pemberian balas jasa dalam setiap individu anggota organisasi sesuai dengan kemampuan kerjanya. Dalam mencapai tujuan yang diinginkan maka sangat diperlukan peran pemimpin sebagai pemegang kebijaksanaan dan keputusan tertinggi di instansi. Kepemimpinan perlu diberdayakan agar pelaksanaan tugas berhasil dengan baik. Pemimpin perlu memberdayakan karyawan sekaligus mampu berperan sesuai dengan tugas, wewenang, dan tanggung jawabnya, dengan proses dan program pemberdayaan akhirnya karyawan harus memiliki kinerja yang professional.

Pada perkembangan globalisasi ini banyak persaingan dalam bisnis dan perusahaan. Salah satunya yang dialami oleh CV. Makmur Agro Sakti yang bergerak pada bidang produksi dan penjualan pakan hewan. Untuk menghadapi tuntutan persaingan maka CV. Makmur Agro Sakti haruslah dapat memaksimalkan kinerja karyawannya. Hal ini berarti bahwa perusahaan harus mampu menganalisis faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam mengatasi hal tersebut sumber

daya manusia (SDM) adalah paling utama yang harus diperhatikan perkembangannya karena dengan adanya SDM yang baik dan professional akan sangat membantu dalam memaksimalkan kinerja dalam suatu perusahaan.

Setiap instansi atau perusahaan menjalankan seluruh kegiatan operasionalnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkannya, terdiri dari elemen para karyawan yang memiliki tugas dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan sendiri-sendiri maupun berkelompok dengan tujuan untuk efisiensi dan optimalisasi pencapaian tujuan yang akan dicapai. Para karyawan yang bekerja sangat mempengaruhi kinerja suatu instansi, hal ini karena pegawai merupakan penggerak utama bagi setiap kegiatan operasional dan sangat berperan aktif untuk tercapai atau tidaknya suatu tujuan instansi.

Menurut Wirawan dalam Abdullah (2014:3) kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja atau dalam bahasa Inggris adalah *performance*, kinerja adalah keluaran fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan dalam waktu tertentu. Sedangkan menurut Nawawi dalam Widodo (2015:131) bahwa kinerja adalah kemauan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dengan hasil yang diharapkan melalui perbandingan antara hasil kerja secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan.

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja didalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain

perilaku cerminan yang paling sederhana dari motivasi. Apabila dalam pemenuhan kebutuhan merupakan salah satu kepentingan manusia, maka tujuan dapat menjadi kepentingan manusia ataupun organisasi. Dengan demikian terdapat kepentingan bersama antara para pekerja dengan organisasi (perusahaan). Menurut Mangkunegara (2014:61) motivasi adalah “kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan”.

Untuk menginspirasi seseorang untuk bekerja, entah dalam hal ini individu atau kelompok, seorang motivator perlu membuat pribadi para karyawan agar dapat memotivasi diri mereka. Seni untuk memotivasi seseorang dimulai dari bagaimana cara mempengaruhi perilaku individu. Apabila telah dipahami, maka pemimpin perusahaan akan mendapat manfaat yang diinginkan baik organisasi maupun para pekerjanya.

Faktor kedua yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Karyawan yang bekerja dalam sebuah organisasi pasti membutuhkan kompensasi atau imbalan yang cukup dan adil, malah kalau bisa cukup kompetitif di banding dengan organisasi atau perusahaan lain. Sistem kompensasi yang baik akan sangat mempengaruhi semangat kerja dan produktivitas dari seseorang. Suatu sistem kompensasi yang baik perlu didukung oleh metode secara rasional yang dapat menciptakan seseorang digaji atau diberi kompensasi sesuai tuntutan pekerjaannya, demikian seperti yang dikemukakan Hasibuan (2017:119) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan, pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan

mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis.

Pada umumnya manusia bekerja untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya, didalam bekerja mereka selalu berharap apa yang diinginkan sesuai dengan harapannya sehingga dapat dicapai kepuasan didalam dirinya. Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda dalam dirinya. Hal ini sesuai dengan pengertian kepuasan itu sendiri, dimana kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan dimana para pegawai memandang pekerjaannya.

Menurut Robbins (2003:78) dalam Wibowo (2016:415), kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerjaan dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima, Sedangkan menurut Hasibuan (2005) dalam Widodo (2016:113), kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan maka peneliti tertarik mengambil penelitian yang berjudul "Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan CV Makmur Agro Sakti Sidoarjo".

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian dalam latar belakang masalah maka rumusan masalah dalam penelitian diidentifikasi sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja di CV.Makmur Agro Sakti di Sidoarjo?

2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan Kerja di CV.Makmur Agro Sakti di Sidoarjo?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Makmur Agro Sakti di Sidoarjo?
4. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja di CV. Makmur Agro Sakti di Sidoarjo?
5. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja di CV. Makmur Agro Sakti di Sidoarjo?

### **1.3 Tujuan penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian dalam skripsi ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja di CV.Makmur Agro Sakti di Sidoarjo.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan Kerja di CV.Makmur Agro Sakti di Sidoarjo.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Makmur Agro Sakti di Sidoarjo.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja di CV. Makmur Agro Sakti di Sidoarjo.
5. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja di CV. Makmur Agro Sakti di Sidoarjo.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Selain sebagai syarat kelulusan untuk memperoleh gelar sarjana (S1) Jurusan Manajemen STIE Mahardhika Surabaya, diharapkan penelitian ini juga bermanfaat bagi :

1. Aspek akademis

Untuk menambah tingkat pengetahuan mahasiswa manajemen khususnya bidang manajemen sumber daya manusia tentang motivasi, kompensasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

2. Aspek pengembangan ilmu pengetahuan

Untuk menambah tingkat pengetahuan mahasiswa manajemen khususnya bidang manajemen sumber daya manusia tentang mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung mengenai motivasi, kompensasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

3. Aspek praktis

Sebagai bahan referensi untuk pengembangan penelitian selanjutnya tentang variabel motivasi, kompensasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.