

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Perusahaan sebagai salah satu bentuk organisasi yang bertujuan memperoleh keuntungan pada umumnya memiliki unsur-unsur manajemen yang terdiri dari man, money, method, machine, material dan market. Dari keenam unsur tersebut manusia sebagai karyawan merupakan bagian penting yang terdapat dalam perusahaan dan sangat mempengaruhi keberhasilan pencapaian tujuan suatu organisasi. Karyawan sebagai makhluk dualistik memiliki peran tidak hanya sebagai makhluk individu tetapi juga sebagai makhluk sosial yang mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaan.

Dalam era globalisasi ini, setiap perusahaan berusaha meningkatkan serta mengembangkan perusahaan dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program untuk meningkatkan prestasi kerja para karyawan. Banyak faktor yang terkait dalam perbaikan prestasi kerja perusahaan, antara lain: perusahaan kurang memperhatikan kepuasan kerja karyawan, kompensasi yang diberikan, dan kompetensi karyawan.

Manajemen dalam menghadapi persaingan di dunia usaha telah berupaya memotivasi dan meningkatkan kepuasan kerja karyawannya

dengan harapan mereka dapat bekerja secara optimal sehingga prestasi kerjanya akan meningkat dan tujuan perusahaan tercapai secara optimal. *McShane dan Von Glinow* (dalam Wibowo, 2013:132) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai bentuk kepuasan yang memandang sebagai evaluasi seseorang atas pekerjaannya dan konteks pekerjaan penilaian terhadap karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja, dan pengalaman emosional dipekerjaan yang diri.

Kompensasi juga memegang peran penting dalam manajemen suatu perusahaan, khususnya berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia. Kompensasi yang layak akan berdampak pada upaya karyawan untuk meningkatkan prestasi kerjanya. Werther dan Davis dalam Sofyandi (2012:160) yang menyatakan kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah dilakukannya, baik dalam bentuk upah per jam ataupun gaji secara periodik yang didesain dan dikelola oleh bagian personalia. Lebih lanjut menurut Mangkunegara (2014:84) kompensasi yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta hasil kerja. Memberikan kompensasi yang sesuai dengan jenis pekerjaan dan jabatan kerja karyawan, maka karyawan akan merasakan kepuasan dalam bekerja.

Selain factor kompensasi yang berperan penting dalam kepuasan kerja dan peningkatan prestasi kerja karyawan, factor kompetensi juga tidak kalah pentingnya dalam mencapai kepuasan kerja dan prestasi kerja

yang maksimal. Seseorang dengan kompetensi kerja yang tinggi sangat berpeluang untuk lebih baik dalam mencapai prestasi kerja yang ditetapkan oleh perusahaan daripada karyawan dengan kompetensi yang rendah. Wibowo (2014:271) berpendapat bahwa kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Karyawan di PT. Delta Jaya Mas Gresik dalam pencapaian kinerja karyawan di perusahaan ini terdapat beberapa permasalahan yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan, diantaranya adalah perasaan puas dalam bekerja di perusahaan ini sering kali tidak didapatkan secara layak yang disebabkan karena besarnya kompensasi yang dirasa masih belum cukup memenuhi standar kelayakan dan masih banyak karyawan yang memiliki kompetensi yang rendah karena tingkat pendidikan yang terbatas, sehingga mereka mengalami kesulitan dalam menjalankan pekerjaan yang diampunya.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penelitian ini membahas topic tentang Pengaruh Kompensasi, dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Delta Jaya Mas Gresik.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, maka beberapa permasalahan dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi dan kompetensi secara parsial berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Delta Jaya Mas Gresik?
2. Apakah kompensasi, kompetensi dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh langsung dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Delta Jaya Mas Gresik?
3. Apakah kompensasi berpengaruh tidak langsung dan signifikan terhadap prestasi kerja melalui kepuasan kerja karyawan di PT. Delta Jaya Mas Gresik?
4. Apakah kompetensi berpengaruh tidak langsung dan signifikan terhadap prestasi kerja melalui kepuasan kerja karyawan di PT. Delta Jaya Mas Gresik?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian perumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh langsung kompensasi dan kompetensi secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Delta Jaya Mas Gresik.

2. Untuk mengetahui pengaruh langsung kompensasi, kompetensi dan kepuasan kerja secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Delta Jaya Mas Gresik.
3. Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap prestasi kerja melalui kepuasan kerja karyawan di PT. Delta Jaya Mas Gresik.
4. Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung kompetensi terhadap prestasi kerja melalui kepuasan kerja karyawan di PT. Delta Jaya Mas Gresik.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah pemahaman mengenai prestasi kerja, kepuasan kerja, kompensasi, dan kompetensi sehingga dapat dijadikan salah satu referensi di kalangan akademisi serta referensi bagi peneliti selanjutnya yang mengadakan penelitian lebih lanjut dengan topik yang serupa.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai dasar pengelolaan manajemen di Karyawan di PT. Delta Jaya Mas Gresik sehingga diharapkan prestasi kerja karyawan di PT. Delta Jaya Mas Gresik

dapat meningkat sehingga dapat memberi dampak positif terhadap kinerja perusahaan.