

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar belakang**

Sumber daya manusia (SDM) mempunyai peranan penting dalam sebuah organisasi, karena merupakan motor penggerak di dalam sebuah organisasi, oleh karena itu perhatian yang serius di dalam pengelolaan SDM merupakan faktor penentu keberhasilan sebuah organisasi yang mutlak di perlukan. Pandangan terhadap SDM bukan hanya terhadap individu saja, melainkan juga secara kelompok dalam lingkungan organisasi, hal ini di dasari oleh sikap, karakteristik, dan perilaku manusia yang berbeda beda satu sama lain, baik individu maupun kelompok dalam sebuah organisasi. Seiring dengan perkembangan zaman, banyaknya perubahan dalam manajemen organisasi, serta kebutuhan hidup yang semakin meningkat dan berbagai permasalahan yang dengan otomatis menuntut adanya kemampuan dari SDM (karyawan) agar mampu menyesuaikan diri, baik fisik maupun psikis. Jika penyesuaian terhadap hal tersebut gagal, maka dampaknya akan menyebabkan stres di tempat kerja.

Sumber daya manusia mempunyai andil yang sangat penting dalam kemajuan sebuah organisasi, karena sumber daya manusia yang melakukan kegiatan mulai dari merencanakan, melaksanakan, dan pengendalian setiap organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu sumber daya manusia harus mendapatkan perhatian lebih dari sumber daya yang lain, karena sumber daya manusia memiliki pemikiran, perasaan serta perilaku yang dapat mempengaruhi kemajuan perusahaan.

Di sisi lain perusahaan harus memperhatikan kemampuan dan keterampilan karyawan dengan berusaha terus mengarahkan, membina dan mengembangkan karyawan di dalam bekerja. agar karyawan mempunyai kualitas

dan kuantitas dalam bekerja sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. perusahaan juga harus membangun motivasi kerja karyawan, agar karyawan dapat bekerja dengan semangat, baik, dan benar, dan salah satu cara yang dapat dilakukan oleh sebuah perusahaan adalah dengan memberikan kompensasi yang layak terhadap karyawan guna meningkatkan motivasi kerja karyawan yang akan berdampak pada perkembangan perusahaan.

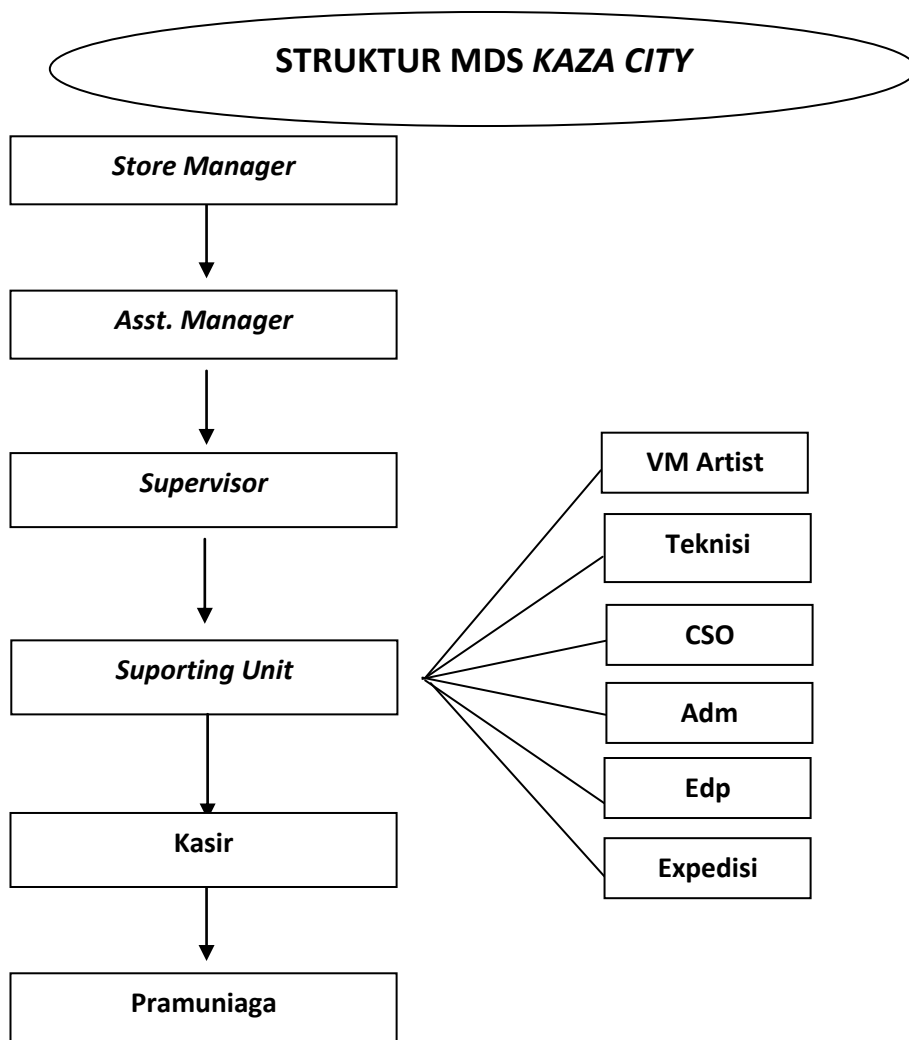
Kompensasi merupakan biaya atau pengeluaran yang dikeluarkan oleh perusahaan terhadap karyawan. Perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. Jadi, nilai prestasi kerja karyawan harus lebih besar dari pada kompensasi yang dibayar perusahaan. Kompensasi juga merupakan pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2014).

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Motivasi kerja juga sangat penting untuk mewujudkan sikap dan tindakan karyawan agar dapat mencapai tujuan dan kepuasan diri mereka. Motivasi juga merupakan salah satu strategi perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan yang secara langsung akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya (Shadare, 2009).

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. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Manajemen harus senantiasa memonitoring kepuasan kerja, karena hal itu yang

mempengaruhi absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan keluhan,dan masalah masalah personia vital lainnya T. Hani Handoko (2011:123)

PT. Matahari Departemen Store kaza city (MDS *Kaza city* Surabaya) merupakan cabang dari perusahaan PT. Matahari Departemen *Store Tbk* yang beralokasikan di jalan Kerampung surabaya. di mana perusahaan ini bergerak di bidang ritail, dan di cabang *kaza city* ini terdapat struktur dalam pengelolaan cabang Matahari kaza city Surabaya, berikut struktkur MDS *Kaza city* Surabaya :



Sumber : PT. Matahari *Kaza City*

**Gambar 1.1**  
**Struktur Organisasi PT. Matahari *Kaza City***

Di MDS *kaza* ini terdapat kebijakan mengenai pemberian kompensasi terhadap seluruh karyawan, Pemberian kompensasi dengan kebijakan yang baik dan benar akan mberpengaruh terhadap motivasi dan kepuasan di masing masing karyawan, terutama di bagian pramuniaga. karena di bagian ini adalah bagian yang sangat penting terhadap tujuan dan target sebuah perusahaan, di mana bagian pramuniaga ini dapat di katakan bagian vital dari sebuah perusahaan, karena merekalah yang melaksanakan strategi strategi yang telah di buat oleh pimpinan untuk di laksanakan di lapangan atau di area, pramuniaga / sales *acsosiate* adalah bagian penjual produk yang akan menjual produk terhadap costamer yang datang ke toko MDS *kaza* Surabaya tersebut, oleh karena itu perlu adanya perhatian yang lebih terhadap pemberian kompensasi terhadap karyawan MDS *kaza city* Surabaya.

Dan berdasarkan urain di atas, maka penelitian ini berjudul : "**Pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan dengan kepuasan karyawan sebagai variabel intervening di PT. Matahari departemen store *kaza city* surabaya**"

## **1.2 Rumusan masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka penelitian mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi berpangaruh terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Matahari Departemen Store *kaza city* Surabaya?
2. Apakah kepuasan karyawan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Matahari Departemen Store *kaza city* Surabaya?

3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan melalui kepuasan karyawan di PT. Matahari Departemen Store *kaza city* Surabaya?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah dan perumusan masalah diatas dapat dirumuskan tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Matahari Departemen Store *kaza city* Surabaya
2. Untuk mengetahui kepuasan karyawan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Matahari Departemen Store *kaza city* Surabaya
3. Untuk mengetahui kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan di PT. Matahari Departemen Store *kaza city* Surabaya

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang berkepentingan dan berhubungan dengan obyek penelitian antara lain :

1. Aspek Akademis

Dalam aspek akademis diharapkan memberikan sumbangan informasi pihak lain untuk melakukan penelitian lebih lanjut dan dapat menambah kepustakaan sebagai informasi bahan pembanding bagi penelitian lain serta sebagai wujud Darma Bakti kepada perguruan tinggi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Mahardhika Surabaya pada umumnya dan Program Studi Manajemen pada khususnya.

## 2. Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Diharapkan para pembaca dapat menambah referensi dan dapat diterapkan dalam masing-masing perusahaannya serta hasil penelitian ini nantinya juga dapat digunakan sebagai bahan penelitian selanjutnya.

## 3. Aspek Praktis

Dapat memberikan masukan bagi manajemen perusahaan PT. Matahari Departemen Store *kaza city* Surabaya untuk mengevaluasi dan menggunakan hasil penelitian dalam mengatasi permasalahan yang ada kaitannya dengan Pengaruh Kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan dengan kepuasan kerja karyawan dengan kepuasan kerja.

