

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang terdiri atas sekelompok orang yang bekerja untuk mencapai suatu tujuan (Prastuti, 2014). Setiap organisasi selalu berusaha untuk mencapai tujuan yang didasari pada beberapa aspek. Salah satu aspek penting yaitu aspek sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan karena manusia merupakan makhluk yang memiliki pikiran, perasaan, dan kebutuhan. Hal ini sangat memerlukan perhatian tersendiri, karena faktor - faktor tersebut akan mempengaruhi prestasi kerja, dedikasi, dan loyalitas serta kecintaan terhadap pekerjaan dan perusahaannya. Sehingga perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong atau memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal.

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Terdapat hubungan erat antara kinerja perorangan dengan kinerja organisasi. Bila kinerja perorangan atau kinerja karyawan baik maka kemungkinan besar kinerja organisasi juga baik. Prawirosentono (2014, dalam Hayati Nasution *et al.*, 2018) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Karyawan yang merasa terpuaskan akan memiliki sumber emosional yang cukup untuk menunjukkan empati, pengertian, respek, dan perhatian

kepada terhadap kinerjanya. Adanya peningkatan kepuasan kerja pada karyawan tentu memang berdampak pada kinerja yang ditunjukkan. Seorang karyawan akan terpuaskan jika harapannya terpenuhi. Menurut Dessler dalam Handoko (2001) mengemukakan ada perbedaan antara karyawan yang memiliki kepuasan kerja dengan yang tidak. Karyawan yang merasakan kepuasan dalam pekerjaannya cenderung memiliki catatan kehadiran dan ketaatan terhadap peraturan lebih baik, namun kurang aktif berpartisipasi dalam kegiatan serikat pekerja. Karyawan ini juga biasanya memiliki prestasi yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki kepuasan dalam pekerjaannya. Robbins (2006, dalam Desi Indrawati, 2013) menyatakan mengenai dampak kepuasan kerja pada kinerja karyawan. Karyawan yang merasa puas akan pekerjaannya memiliki kemungkinan yang lebih besar untuk membicarakan hal-hal positif tentang organisasinya, membantu yang lain, dan berbuat kinerja pekerjaan mereka melampaui perkiraan normal.

Menurut pendapat Moh. As'ad (2004:115), ada 4 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu yang pertama faktor psikologis yaitu merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai yang meliputi minat, ketentraman kerja, sikap terhadap kerja, dan persaan kerja. Faktor kedua adalah faktor fisik yaitu merupakan faktor yang berhubungan dengan fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik pegawai, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, perlengkapan kerja, sirkulasi udara dan kesehatan pegawai. Faktor ketiga adalah faktor finansial yang merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai meliputi sistem penggajian, jaminan sosial, besarnya tunjangan, fasilitas yang diberikan, promisi, dan lain sebagainya. Faktor terakhir adalah faktor sosial yang merupakan faktor yang berhubungan dengan interkasi sosial baik antara

sesama karyawan, dengan atasannya, maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.

Kinerja organisasi menurut Gibson (1996), dalam Ermayanti, 2001:3 dan Brahmasari, 2005:96) tergantung dari kinerja individu atau dengan kata lain kinerja individu akan memberikan kontribusi pada kinerja organisasi, artinya bahwa perilaku anggota organisasi baik secara individu maupun kelompok memberikan kekuatan atas kinerja organisasi sebab motivasinya akan mempengaruhi pada kinerja organisasi. Sujak (1990, dalam Ermayanti, 2001:3) mengemukakan bahwa pemahaman motivasi, baik yang ada dalam diri karyawan maupun yang berasal dari lingkungan akan dapat membantu dalam peningkatan kinerja. Hal ini membuat seorang manajer perlu mengarahkan motivasi dengan membuat kondisi organisasi melalui pembentukan budaya kerja atau budaya organisasi sehingga karyawan akan merasa terpacu untuk bekerja lebih giat agar kinerja yang dihasilnya maksimal. Motivasi setiap individu dalam bekerja sangat mempengaruhi cara mereka bersikap dan bekerja sehingga manajemen suatu organisasi harus memiliki kemampuan untuk memahami karakteristik setiap individu.

Upaya lain yang bisa ditempuh perusahaan selain memberikan motivasi kepada karyawan guna untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui kepuasan karyawan adalah dengan memberikan fasilitas kerja. Fasilitas kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja bagi setiap karyawan. Semakin baik fasilitas kerja yang diberikan oleh suatu organisasi maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan. Kelengkapan sarana dan fasilitas kerja akan mendorong timbulnya hasil kerja yang efektif dan efisien serta mendorong peningkatan kualitas yang seiring dengan standar kerja yang ada. Fasilitas kerja yang disediakan perusahaan haruslah

disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan, sehingga pekerjaan yang disediakan karyawan dapat berjalan dengan efektif (Hasibuan, 2007).

Komponen lain selain motivasi dan fasilitas yang mempengaruhi kepuasan kerja biasanya terdiri dari penghargaan yang diberikan kepada karyawan, komunikasi, hubungan dengan atasan dan teman kerja, kondisi pekerjaan, keamanan dan lain lain. Kepuasan kerja bersifat dinamis, yang berarti berkembang terus tergantung harapan yang ada di lingkungan kerja. Upaya yang bisa ditempuh perusahaan diantaranya adalah dengan memotivasi karyawan melalui penerapan kompensasi yang sesuai dengan kemampuan sehingga tercapai kepuasan kerja, karyawan yang merasa terpuaskan akan lebih loyal serta kinerjanya akan meningkat dalam perusahaan. Sistem kompensasi merupakan bagian internal dalam hubungan industrial dan mempengaruhi efektivitas hubungan antara organisasi dan pekerja. (Lockyer dalam Irianto, 2001). Kompensasi yang sesuai dan tepat dapat memberikan pemenuhan kebutuhan dasar karyawan untuk membeli makanan, minuman, perumahan yang didapat melalui gaji yang diterima seperti yang dijelaskan dalam teori Maslow tentang hierarki kebutuhan dasar manusia.

Dari berbagai macam perusahaan yang di Indonesia, PT. Pakindo Jaya Perkasa digunakan sebagai objek dalam penelitian ini. PT. Pakindo Jaya Perkasa merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pengolahan biji gandum menjadi terigu. Bahan baku yang digunakan untuk proses produksi berupa biji gandum yang diimpor dari negara-negara seperti Amerika, Ausralia, dan Kanada. PT. Pakindo Jaya Perkasa telah berdiri sejak tahun 2008 yang bertempat di jalan Sadang Kecamatan Taman, Kabupaten Sidoarjo memiliki wilayah distribusi yang cukup luas didalam negeri.

PT. Pakindo Jaya Perkasa menawarkan produk untuk dapat menyuplai kebutuhan bahan baku produksi ke perusahaan dengan harga yang kompetitif, kualitas terjamin, dan ketepatan barang. Hasil produksi yang dihasilkan oleh PT. Pakindo Jaya Perkasa adalah meliputi Tepung Terigu *Food Grade* (Kualitas *Low – Medium – High*) dengan merek Predator, Berlian Merah, Berlian Hitam, Deli, Pridge. ; Tepung Terigu *Feed Grade*; Tepung Industri Ternak (Pakan Ternak); Tepung industri triplek (*plywood*); *Pollard* (pakan ternak); dan Gandum. PT. Pakindo Jaya Perkasa belum memiliki perencanaan bahan baku yang cukup baik untuk mengantisipasi kekosongan persediaan dengan biaya yang ekonomis.

Berdasarkan penjabaran di atas, maka perlu dilakukan penelitian yang lebih lanjut mengenai pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan karyawan sebagai variabel intervening pada PT. Pakindo Jaya Perkasa Sidoarjo.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kepuasan karyawan di PT. Pakindo Jaya Perkasa Sidoarjo?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan karyawan di PT. Pakindo Jaya Perkasa Sidoarjo?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Pakindo Jaya Perkasa Sidoarjo?
4. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Pakindo Jaya Perkasa Sidoarjo?

5. Apakah kepuasan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Pakindo Jaya Perkasa Sidoarjo?
6. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan karyawan sebagai variabel intervening di PT. Pakindo Jaya Perkasa Sidoarjo?
7. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan karyawan sebagai variabel intervening di PT. Pakindo Jaya Perkasa Sidoarjo?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh :

1. Motivasi terhadap kepuasan karyawan di PT. Pakindo Jaya Perkasa Sidoarjo.
2. Kompensasi terhadap kepuasan karyawan di PT. Pakindo Jaya Perkasa Sidoarjo.
3. Motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Pakindo Jaya Perkasa Sidoarjo.
4. Kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Pakindo Jaya Perkasa Sidoarjo.
5. Kepuasan karyawan terhadap kinerja karyawan di PT. Pakindo Jaya Perkasa Sidoarjo.
6. Motivasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan karyawan sebagai variabel intervening di PT. Pakindo Jaya Perkasa Sidoarjo.

7. Kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan karyawan sebagai variabel intervening di PT. Pakindo Jaya Perkasa Sidoarjo.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari penelitian yang dilakukan, manfaat penelitian ini meliputi 2 hal, yaitu :

1. Manfaat Akademis :

Penelitian ini bermanfaat untuk menambah pengetahuan dan wawasan dalam penyusunan penelitian serta sebagai bahan masukan informasi untuk melakukan penelitian lanjutan yaitu tentang pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan karyawan.

2. Manfaat Praktis :

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi masukan untuk perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui kepuasan karyawan. Bagi pihak lain, penelitian ini juga diharapkan untuk dapat membantu dalam penyajian informasi untuk membuat penelitian yang serupa.