

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Kinerja dan kepuasan karyawan kompensasi. Merupakan bagian personalia sering melakukan tindakan untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja, khususnya dengan meningkatkan kepuasan di bagian kompensasi. Karyawan perlu merasa senang dalam pekerjaan mereka, dan semakin puas mereka dengan pekerjaan mereka, semakin termotivasi mereka untuk terus bekerja. Akibatnya, budaya perusahaan harus mencerminkan kepuasan kerja.

Kepuasan di tempat kerja adalah hal pribadi. Tergantung pada keinginan dan nilai-nilai mereka, setiap orang mengalami tingkat kebahagiaan yang berbeda. Tingkat kepuasan yang dicapai meningkat sebanding dengan jumlah aspek pekerjaan yang sejalan dengan nilai-nilai dan keinginan setiap pekerja. Karena merupakan jaminan keselamatan kerja agar karyawan dapat merasa betah dalam bekerja, seorang manajer juga diharapkan dapat memberikan lingkungan kerja yang lebih baik dan menyenangkan.

Demikian juga berlaku pada ketidak sesuaian antara visi misi perusahaan dengan semangat kerja Berdampak pada tingkat kepuasan konsumen yang juga ikut turun, oleh karenanya kepuasan kerja sangat tinggi peranannya bagi pengembangan perusahaan.

Bagi para karyawan penting untuk memahami faktor - faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja serta usaha apa saja yang bisa mendatangkan kepuasan kerja dari setiap karyawan. Hal ini juga akan berdampak pada semakin

efisiensinya biaya produksi, peningkatan produksi, dan kepentingan ekonomis perusahaan.

Kepuasan dalam kerja merupakan cara pandang seorang karyawan terhadap keadaan emosional yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Kepuasan kerja akan sangat berpengaruh pada kepercayaan diri karyawan dan motivasi kerja yang lebih tinggi lagi agar mampu bekerja dalam tekanan yang tinggi. Jika diamati secara akademis, maka akan dihasilkan suatu titik temu. Dalam hal ini, kepuasan kerja juga dijadikan bahan aktualisasi diri para karyawan. Mereka mengaktualisasi diri melalui prestasi - prestasi yang didapatkan di tempat kerja. Prestasi dan aktualisasi diri di tempat kerja menjadi dorongan para karyawan untuk menjadi lebih baik.

Aktualisasi diri juga bergantung pada kepuasan kerja. Jika dibandingkan dengan karyawan yang tidak mengalami kepuasan kerja, mereka yang mengalaminya cenderung memiliki kehadiran dan catatan kinerja yang lebih baik. Kematangan psikologis menjadi dampak bagi karyawan yang kurang memiliki kepuasan kerja. Akibatnya kepuasan kerja memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang menguntungkan bagi karyawan.

Tingkat kepuasan kerja setiap pekerja dipengaruhi oleh berbagai faktor. Dengan menitikberatkan pada aspek kemanusiaan dan keadilan, pemberian upah dan gaji yang memadai dan layak merupakan strategi yang paling efektif untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Selain itu, agar karyawan merasa terpenuhi di tempat kerja, bisnis harus menawarkan peluang kemajuan. Jika karyawan ingin tumbuh dan maju, semangat kerja dapat meningkat.

UD. Kopi Murni Benowo adalah Usaha Dagang yang bergerak pada penjualan komoditas kopi murni. UD. Kopi Murni Benowo berdiri sejak tahun 1956 yang

berlokasi di pasar Benowo Surabaya pada mulanya usaha ini hanya sebagai penggiling kopi. Sejak berdiri, UD. Kopi Murni memiliki dedikasi kuat untuk meningkatkan kualitas hidup dengan memberikan berbagai macam inovasi produk dengan kualitas yang tidak perlu diragukan lagi di pasaran. Lambat laun UD. Kopi Murni berkembang dan memproduksi kopi dengan ciri khas tersendiri. Dan sekarang sudah memiliki 9 cabang toko di Surabaya dan Gresik.

Karyawan UD. Kopi Murni Benowo diperintahkan untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan disiplin, tepat waktu dan Kegiatan operasional karyawan target pasar h a r i a n yang telah ditetapkan.

Kinerja karyawan menunjukkan hasil yang menonjol, menurut penelitian Joko Purnomo (2008) tentang kepemimpinan, motivasi kerja, dan budaya tempat kerja.

Oleh karena itu, diperlukan peningkatan semangat kerja karyawan. Hal ini berdampak sangat positif terhadap kinerja karyawan jika karyawan juga sangat puas dalam bekerja. Dalam Berdasarkan hal ini, penulis menyatakan minatnya untuk melakukan penelitian tambahan dan menyusun hasilnya menjadi skripsi yang berjudul "Pengaruh Sistem Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD. Kopi Murni Benowo Surabaya".

1.2. Rumusan Masalah

- 1) Apakah dengan adanya sistem kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan UD. Kopi Murni Benowo?
- 2) Apakah motivasi yang dapat mempengaruhi secara parsial terhadap kinerja karyawan UD. Kopi Murni Benowo?

- 3) Apakah lingkungan kerja dapat berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan UD. Kopi Murni Benowo?
- 4) Apakah kompensasi, motivasi, serta lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan UD. Kopi Murni Benowo Surabaya?

1.3. Tujuan Penelitian

- 1) Untuk menguji pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai sebagian UD. Kopi Murni Benowo Surabaya
- 2) Untuk melihat bagaimana sistem kompensasi mempengaruhi seberapa baik karyawan UD. Kopi Murni Benowo melakukan pekerjaannya
- 3) Mengkaji bagaimana kinerja karyawan UD. Kopi Murni Benowo dipengaruhi secara simultan oleh kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja
- 4) Mengkaji secara parsial pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di UD. Kopi Murni Benowo.

1.4. Manfaat Penelitian

- 1) Penulis mampu menerapkan ilmu yang diperoleh di bangku kuliah dalam konteks keadaan aslinya di lapangan.

- 2) Bagi STIE Mahardhika Diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan untuk meningkatkan pengetahuan siswa dan guru.
- 3) Bagi UD.Kopi Murni Benowo Sebagai faktor penting dalam pembuatan kebijakan, terutama dalam hal kompensasi dan tunjangan karyawan, serta upah yang ditetapkan pemerintah.sebagai akibat dari peningkatan kinerja karyawan sebagai akibat dari motivasi dan pembentukan yang menguntungkan lingkungan kerja.
- 4) Bagi Masyarakat tambahan bahan perbandingan bisnis bagi perusahaan sejenis.