

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) dewasa ini menjadi hal yang penting bagi setiap perusahaan, baik pada perusahaan sektor publik, maupun perusahaan yang bergerak di sektor privat. Keberadaan sumber daya manusia didalam suatu perusahaan memegang peranan yang sangat penting, hal ini dikarenakan sumber daya manusia merupakan modal dasar dalam proses pembangunan dan pengembangan perusahaan. Tercapainya tujuan perusahaan dan atau organisasi tidak hanya bergantung pada peralatan modern, sarana, dan prasarana pendukung yang lengkap, akan tetapi bergantung kepada sumber daya manusia yang berperan aktif sebagai motor penggerak keseluruhan instrumen pendukung tersebut. Oleh sebab itu, karyawan atau pegawai merupakan aset berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang optimal demi tercapainya tujuan dan target perusahaan.

Menurut Marihot Tua dalam Danang Sunyoto (2013:1) mendefinisikan *“Human resource management is the activities undertaken to attract, develop, motivate, and maintain a high performing workforce within the organization”*, (Manajemen sumber daya manusia adalah aktivitas yang dilakukan untuk merangsang, mengembangkan, memotivasi, dan memelihara kinerja yang tinggi dalam organisasi).

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja efektif dan efisien dalam mencapai tujuan tertentu (Hasibuan, 2013:23). Perusahaan sebaiknya

memandang sumber daya manusia sebagai aset yang harus dikelola dan diperlakukan secara hati-hati dan sejalan dengan kebutuhan perusahaan secara efektif dan efisien.

Kompensasi dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia diartikan sebagai imbalan berupa uang atau bukan uang (*natura*), yang diberikan kepada karyawan dalam perusahaan atau organisasi. Sedangkan dalam literatur lain, menurut Hasibuan (2013:117) memberikan pemahaman mengenai kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi yang sesuai akan menentukan apakah karyawan akan tetap bertahan atau keluar dari tempat dia bekerja.

Pemberian kompensasi dapat pula mempengaruhi kepuasan karyawan terhadap perusahaan dan kerja kerasnya selama ini. Apabila kepuasan kerja tercapai, maka hal itu juga akan memberikan pengaruh yang cukup signifikan terhadap keputusan individu atau karyawan untuk tetap bertahan atau meninggalkan perusahaan tempat ia bekerja. Sekalipun kepuasan kerja karyawan pada dasarnya bersifat individual dengan tingkatan yang berbeda-beda sesuai dengan keinginan dan sistem yang dianutnya, akan tetapi seringkali kepuasan karyawan terhadap evaluasi kerja yang dilakukan oleh perusahaan akan tercipta jika dihubungkan langsung kepada kompensasi atau imbalan, baik berupa kenaikan gaji, kenaikan pangkat, dan kenaikan tugas pokok dan fungsinya dalam perusahaan.

Semakin banyak pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan sistem yang dianut individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang didapat. Begitu pula sebaliknya, semakin sedikit pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut tiap-tiap individu tersebut, maka semakin rendah pula tingkat kepuasan yang didapatnya.

Secara umum kepuasan kerja merupakan variabel sikap (*attitude*) yang berkaitan dengan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya. Karena kepuasan kerja merupakan sebuah afeksi, maka keberadaannya dapat mempengaruhi sikap dan perilaku yang ditunjukkan dalam pekerjaan. Sejalan dengan itu, Menurut Hasibuan (2016:202) Kepuasan kerja merupakan sikap emosional menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan (Hasibuan, 2016:202).

Dengan demikian, ketika seorang karyawan memberikan kinerja sesuai dengan yang diharapkan perusahaan, ia akan mendapatkan kompensasi dan penghargaan-penghargaan lainnya. Bagi sebagian besar karyawan, kompensasi menentukan standard dan kualitas hidupnya. Kompensasi yang diterima oleh karyawan dapat juga menentukan kualitas masa depan dan hari tuanya.

Menurut Henry Simamora dalam Mangkunegara (2012:14) kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor, diantaranya ; Faktor Individu, Faktor Psikologis, dan Faktor Organisasi. Salah satu sub faktor dari ketiga faktor yang diungkapkan oleh Henry Simamora adalah kompensasi. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan merupakan elemen hubungan kerja yang menimbulkan polemik dalam kaitannya dengan kinerja karyawan. Besaran kompensasi yang diterima oleh karyawan akan mempengaruhi kepuasan kerja, ketika kepuasan kerja tercapai dan tercipta dalam diri tiap-tiap karyawan, maka secara otomatis kinerja karyawan akan semakin membaik.

Hal-hal mengenai kompensasi dan kepuasan kerja ini turut menjadi perhatian penting bagi PT. Diparanu Rucitra. Sebagai salah satu perusahaan yang bergerak pada bidang Property Developer, keberadaannya cukup diakui dan diperhitungkan pada bidangnya. Bahkan tidak hanya di Surabaya, kiprah PT.

Diparanu Rucitra juga menggema hingga ke Provinsi Kalimantan Selatan. Semenjak berdirinya perusahaan ini pada tahun 2003 hingga saat ini telah tercipta beberapa karya monumental yang bisa dinikmati oleh banyak orang, dan secara dinamis semakin berkembang dan meluas. Hingga saat ini, PT. Diparanu Rucitra sudah melahirkan sepuluh mega proyek berupa hunian dan area komersil yang kualitasnya tidak perlu diragukan lagi.

Melihat dari kesuksesan PT. Diparanu Rucitra tersebut, tentu saja tidak sedikit pula sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki oleh PT. Diparanu Rucitra. Dengan sekitar 32 karyawan bagian marketing yang dimiliki oleh PT. Diparanu Rucitra, maka diperlukan pengelolaan yang baik pula terhadap sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki perusahaan, diketahui pula bahwa beberapa diantara karyawan tersebut merupakan loyalitas karyawan (*loyal employee*) yang menjadi bagian dari PT. Diparanu Rucitra sejak perusahaan ini mulai dirintis, hingga saat ini. Memiliki *loyal employee* bagi sebuah perusahaan tentu saja menjadi nilai tambah tersendiri, hal ini menunjukkan bahwa iklim perusahaan tersebut cukup sehat sehingga mampu membuatnya bertahan hingga bertahun-tahun.

Sebagai salah satu perusahaan sektor pribadi yang mandiri, PT. Diparanu Rucitra tentunya memiliki instrumen tertentu yang diterapkan dalam perusahaan sehingga mampu menciptakan harmoni yang selaras dan kenyamanan kerja bagi seluruh karyawan dalam rangka tercapainya target dan harapan perusahaan. Sebagai perusahaan yang menekankan kepuasan *customer* sebagai prioritas utama dalam setiap produknya, maka secara otomatis kepuasan dan kenyamanan kerja karyawan juga menjadi salah satu faktor *good services* yang diperhatikan. Karena ketika karyawan merasa puas dan nyaman dalam bekerja, maka ia akan memberikan pelayanan yang terbaik pula kepada customer, sehingga prioritas perusahaan yaitu *customer satisfaction* dapat tercapai.

Sebagai perusahaan dengan visi yang lebih menekankan waktu, servis, dan profit (Sandy dan Darman 2014:83). Sejalan dengan visi PT. Diparanu Rucitra tersebut, maka diperlukan penerapan strategi dan upaya yang lebih fokus dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) secara konsisten dan terus menerus dalam meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan menempuh beberapa cara yang strategik dan efektif, misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian, kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi. Melalui proses-proses tersebut, karyawan diharapkan akan memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka, sebagai *feedback* dari para karyawan yang telah dibekali berbagai kompensasi yang tentu berkaitan dengan implementasi kerja mereka oleh perusahaan. Menurut Wibowo (2014:7) Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Adapula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan karyawan dalam suatu perusahaan adalah dengan pemberian kompensasi yang adil dan sesuai dengan performa yang telah ditunjukkan disetiap karyawan. Hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja pada karyawannya. Dengan adanya kompensasi yang baik sudah seharusnya dapat menjadi suatu dorongan untuk menciptakan kinerja yang lebih maksimal dari seorang karyawan. Dengan kinerja yang maksimal dari setiap individu yang terlibat tentunya akan memberikan hasil yang terbaik terhadap kinerja secara keseluruhan. Bukan hanya unggul dalam persaingan, namun juga mampu meningkatkan profitabilitas perusahaan. Diharapkan dengan adanya proses pengelolaan sumber daya manusia (SDM) dan pengelolaan kompensasi yang baik dan efektif akan berdampak pada perkembangan perusahaan kedepannya dalam rangka memperoleh kinerja karyawan yang berkualitas di PT. Diparanu

Rucitra, sehingga dapat dilahirkan *loyal employee* baru demi tercapainya cita-cita dan target perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Bagian Marketing Di PT. Diparanu Rucitra Property Surabaya”**.

1.2. Rumusan Masalah

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja bagian marketing di PT. Diparanu Rucitra Property Surabaya?
2. Apakah kompensasi berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan bagian marketing di PT. Diparanu Rucitra Property Surabaya?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian marketing di PT. Diparanu Rucitra Property Surabaya?
4. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja bagian marketing di PT. Diparanu Rucitra Property Surabaya?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja bagian marketing di PT. Diparanu Rucitra Property Surabaya
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian marketing di PT. Diparanu Rucitra Property Surabaya

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan bagian marketing di PT. Diparanu Rucitra Property Surabaya
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja bagian marketing di PT. Diparanu Rucitra Property Surabaya?

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki manfaat sebagai berikut:

1. Aspek Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam lingkup akademis dan bias dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan penerapan pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja dan dampaknya pada kinerja karyawan.

2. Aspek pengembangan ilmu pengetahuan

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi perbandingan antara ilmu manajemen (teori) dengan keadaan yang terjadi langsung dilapangan (praktek). Sehingga dengan adanya perbandingan tersebut lebih memajukan ilmu manajemen yang sudah ada untuk ditahapkan pada dunia nyata dan dapat menguntungkan berbagai pihak.

3. Aspek praktis

Aspek akademis menunjukkan manfaat dari penelitian, baik bagi perguruan tinggi, para akademis (mahasiswa, dosen, dan kepentingan perpustakaan). Aspek ilmu pengetahuan menunjukkan manfaat dari penelitian ini bagi semua orang yang membutuhkan ilmu dibidang sejenis dan bagi penelitian selanjutnya. Aspek praktis menunjukkan manfaatnya dari penelitian ini bagi obyek penelitian.