

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan dibutuhkan sumber daya, maka perusahaan dapat memproduksi barang atau jasa yang dipasarkan. Sumber daya yang dibutuhkan bisa berupa manusia, modal, dan teknologi yang dibutuhkan untuk menjalankan sebuah perusahaan dalam mencapai tujuannya. SDM menjadi salah satu aset yang paling penting dan harus diperhatikan dengan baik. Dengan begitu, perusahaan memerlukan sumber daya manusia untuk mencapai tujuannya.

Karyawan menjadi salah satu aset penting bagi perusahaan untuk kelancaran mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan perusahaan karyawan membutuhkan motivasi yang baik. Bahri & Nisa, (2017), motivasi kerja merupakan suatu daya pendorong atau penggerak yang dimiliki atau terdapat dalam diri setiap individu dalam melakukan suatu kegiatan agar individu mau berbuat, bekerja serta beraktifitas untuk menggunakan segenap kemampuan dan potensi yang dimilikinya guna mencapai tujuan yang dikehendaki, sehingga perusahaan memiliki kinerja yang baik.

Karyawan yang kinerjanya baik tentu ingin dimiliki setiap perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan karyawan. Zuryani, (2020), kinerja karyawan yang baik sangat diperlukan didalam pencapaian tujuan organisasi. Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Hal ini dapat diartikan bahwa kinerja karyawan itu merupakan hasil kerja karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target atau sasaran, serta kriteria yang telah disepakati bersama. Pengukuran kinerja perusahaan tidak akan pernah terlepas dari pencapaian kinerja karyawan pada perusahaan itu sendiri, karena keberhasilan

suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh efektivitas kinerja karyawan yang baik. Oleh karena itu, suatu perusahaan harus bisa mengelola sumber daya manusianya dengan baik untuk mencapai tujuannya yang secara efektif. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah kompensasi yang diterima oleh karyawan.

Menurut Simamora, (2016), kompensasi berpengaruh terhadap beberapa aspek pendorong sebagai umpan balik yang dapat menjadikan karyawan menyesuaikan perilakunya. Semakin tinggi kompensasi yang diberikan kepada karyawan akan termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik lagi. Jika kompensasi yang diberikan rendah, kinerja karyawan akan menurun karena karyawan merasa kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan beban pekerjaannya. Sehingga karyawan merasa puas terhadap pekerjaan yang dimilikinya.

Padmanabhan, (2021), kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional yang positif dan optimis atas penilaian hasil kerja dan pengalaman kerja. Kepuasan kerja menjadi salah satu faktor penting kinerja karyawan. Kepuasan kerja dan kinerja memiliki hubungan yang sangat erat (Eliyana et al., 2019). Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan sifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan berbeda sesuai apa yang didupatkannya. Semakin karyawan mendapat apa yang menurutnya layak semakin tinggi kepuasan kerja. Sebaliknya, apabila tidak mendapatkan apa yang menurutnya tidak layak maka akan turun kepuasan kerjanya.

Dalam fenomena penelitian ini, mengangkat fenomena masalah terkait kinerja karyawan di Hotel Grage Group Yogyakarta. Grage Group merupakan grup dari PT Multipratama Indahraya yang berkembang pesat yang bergerak dalam bidang pusat perbelanjaan Mall, Hotel, Property, dan Water Boom. Salah satunya Hotel Grage Yogyakarta yang bertepatan di Jl. Sosrowijayan No.242, Sosromenduran, Kota Yogyakarta, DIY.

Berdasarkan hasil pengamatan dan informasi yang didapat bahwa karyawan disana terdapat permasalahan yang membuat kinerja karyawan menjadi menurun pada perihal kompensasi terutama gaji. Hal ini dikarenakan pada pandemi covid 19, Perusahaan PT Multipratama Indahraya membuat aturan baru dengan menurunkan kompensasi seluruh karyawan yang membuat karyawan kurang termotivasi dan beberapa karyawan kurang puas sehingga memutuskan resign. Kompensasi gaji yang diterima tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan karena merasa gajinya tidak sesuai dengan kinerja seperti saat mendapat jatah lembur, bonus, dll tetapi tidak mendapatkan gaji tambahan untuk perihal tersebut yang menyebabkan kurangnya motivasi dan kepuasan kerja sehingga membuat kinerja karyawan menjadi turun. Hal ini membuat peneliti ingin melakukan penelitian terhadap karyawan yang ada pada Hotel Grage Yogyakarta.

Penelitian tentang “Kompensasi dan Kinerja Karyawan” tentu sudah dilakukan sebelumnya. Namun, peneliti masih memiliki kesimpangan tentang variabel tersebut. Penelitian yang dilakukan oleh Rizqullah, (2022), kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Marlius & Pebrina, (2022), Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Peneliti menduga bahwa alasan motivasi kerja ekstrinsik dan kepuasan kerja menjadi mediator karena motivasi kerja ditentukan dengan adanya kompensasi, sebaiknya perusahaan memberikan kompensasi yang cukup untuk memotivasi karyawannya. Motivasi kerja juga dibutuhkan untuk menunjang kepuasan kerja tiap karyawan dalam bekerja (Damayanti, 2022). Setiap individu memiliki kepuasan yang berbeda. Kepuasan kerja dapat menggambarkan perasaan puas yang pada dasarnya yang diharapkan oleh karyawan ialah kepuasan dalam memperoleh imbalan yang layak. Oleh karena itu, perhatian perusahaan terhadap aturan pemberian imbalan yang adil dan juga rasional sangat di perlukan.

Penelitian ini merupakan modifikasi dari penelitian (Hidayat, A., 2021) dan (Rizqullah, 2022) yang mana terdapat perbedaan dengan dua penelitian sebelumnya.

Perbedaan dari penelitian penelitian sebelumnya, yaitu: peneliti menambahkan perbedaan pada variabel motivasi kerja, objek penelitian yang diteliti, jenis pengambilan sampel, karakteristik sampel, dan jangka waktu pengambilan sampel. Sehingga dapat melakukan perbandingan dengan penelitian sebelumnya.

Berdasarkan uraian dari latar belakang penelitian ini mengambil judul “PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIMEDIASI OLEH MOTIVASI KERJA EKSTRINSIK DAN KEPUASAN KERJA”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang tersebut, penyusun merumuskan beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Ekstrinsik?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja?
3. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?
4. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?
5. Apakah Motivasi Kerja Ekstrinsik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?
6. Apakah Motivasi Kerja Ekstrinsik Memediasi Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan?
7. Apakah Kepuasan kerja Memediasi Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka tujuan dan manfaat penelitian ini sebagai berikut:

1. Tujuan

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini untuk mengetahui:

1. Untuk menganalisis apakah ada pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Ekstrinsik.
2. Untuk menganalisis apakah ada pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja.
3. Untuk menganalisis apakah ada pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.
4. Untuk menganalisis apakah ada pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
5. Untuk menganalisis apakah ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
6. Untuk menganalisis apakah ada pengaruh Motivasi Kerja Ekstrinsik Memediasi Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan
7. Untuk menganalisis apakah ada pengaruh Kepuasan Kerja Memediasi Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

2. Manfaat

Berdasarkan tujuan diatas, maka tujuan penelitian ini untuk mengetahui:

1. Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sebagai bahan rujukan atau acuan sumber informasi bagi penelitian sejenis tentang pengaruh kompensasi, motivasi kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Praktis

Penelitian ini diharapkan memberikan informasi bagi perusahaan dalam mengembangkan lagi strategi untuk mencapai tujuan, khususnya dalam memberikan kompensasi, motivasi, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.