

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Dalam era globalisasi dan pasar bebas saat ini setiap perusahaan dihadapkan pada situasi lingkungan bisnis yang semakin tidak pasti dan persaingan yang semakin ketat untuk menjadi yang terbaik dalam bisnisnya. Untuk menghadapi persaingan tersebut, perusahaan dituntut untuk meningkatkan kinerja perusahaan pada semua aspek perusahaan, baik aspek pemasaran, aspek keuangan, aspek produksi, maupun dari aspek sumber daya manusia. Setiap perusahaan ingin memiliki sumber daya manusia yang terampil dan handal. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah para karyawan yang bekerja untuk mewujudkan tujuan perusahaan sehingga kinerja perusahaan dapat terpenuhi sepanjang masa.

Dalam sebuah perusahaan, para karyawan yang memiliki tingkat kinerja yang tinggi, tentu tidak akan terlepas dari seberapa jauh tingkat kepuasan kerja karyawan itu sendiri. Adapun kepuasan kerja merupakan sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya yang berupa perbedaan antara penghargaan yang diterima dengan yang seharusnya diterima menurut perhitungan sendiri (Robbins, 1996 dalam Mundung, 2007, h. 165). Dikatakan orang sangat puas apabila tidak ada perbedaan antara keinginan dan kenyataan yang diperoleh. Gibson, *et al.*, (1994) dalam Mundung (2007, h. 165) juga menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai

dihasilkan dari persepsi mereka yang di dasarkan pada faktor lingkungan kerja seperti gaya supervisi, hubungan antar karyawan, kondisi kerja dan fasilitas yang diperoleh.

Koesmono (2006, h. 84) mengemukakan bahwa membahas kepuasan kerja tidak akan terlepas dengan adanya faktor-faktor yang dapat mempengaruhinya, diantaranya adalah kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja. Dalam suatu perusahaan, kepuasan individu atau kelompok sangat mempengaruhi kinerja perusahaan. Hal ini wajar karena dengan kepuasan kerjanya seorang karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan prestasinya. Pengusaha harus menjaga agar faktor yang berpengaruh terhadap kinerja dapat terpenuhi secara maksimal. Ketiga variabel tersebut dapat mempengaruhi kepuasan kerja yang ujung-ujungnya akan berdampak pada kinerja seseorang sehingga nantinya kinerja perusahaan dapat tercapai dengan baik. Hal senada juga dikemukakan oleh Robbins (1996) dalam Mundung (2007, h. 165) ada beberapa faktor penting yang menentukan kepuasan kerja, seperti: besarnya tantangan, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, kondisi rekan sekerja yang mendukung, dan kesesuaian antara pribadi dengan pekerjaan yang dilakukan. Akibat yang dapat ditimbulkan jika karyawan mengalami ketidakpuasan dalam bekerja adalah karyawan akan mengalami *turnover*, absensi, penurunan kesehatan, dan penurunan produktivitas.

Dalam suatu organisasi, manusia akan selalu terdorong bergerak untuk

.....

dari tujuan pribadinya (Chester I. Barnard dikutip oleh Hodgetts, 1988, h. 29 dalam Sondak, 2009, h. 136). Kuat lemahnya motivasi tergantung pada besarnya harapan yang ingin dicapai, kuatnya dasar yang menimbulkan motivasi serta besarnya kepuasan yang diinginkan. Apalagi untuk kondisi pekerja di Indonesia di mana hampir dapat dipastikan umumnya karyawan masih menjadikan imbalan yang mereka terima sebagai salah satu faktor yang memberikan motivasi yang kuat untuk melakukan pekerjaan.

Frederick Taylor menyatakan bahwa pekerja hanya termotivasi semata-mata karena uang. Konsep ini menyatakan bahwa seseorang akan menurun semangat kerjanya bila upah yang diterima dirasa terlalu sedikit atau tidak sebanding dengan pekerjaan yang harus dilakukan (Griffin, 1998, h. 259 dalam Sondak, 2009, h. 136). Salah satu yang harus diperhatikan adalah kompensasi. Masalah kompensasi sebagai imbalan jasa dari pengusaha kepada karyawan yang telah memberikan kontribusinya selalu menjadikan sebagai ukuran puas atau tidaknya seseorang dalam menjalankan tugasnya atau pekerjaannya. Oleh sebab itu kompensasi menjadi penting dalam pembinaan hubungan antara perusahaan kepada karyawan. Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar, maka karyawan akan memperoleh kepuasan kerja dan akan meningkatkan kinerja perusahaan yang nantinya karyawan akan termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Selain kompensasi, faktor lain yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah motivasi. Robbins (2002, p. 55) dalam Brahmasari dan Sunraketno (2008, h. 125) mengemukakan bahwa motivasi adalah

keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.

Gibson, *et al.*, (1996); Ermayanti dan Thoyib (2001, h. 3); Brahmasari (2004, h. 96) dalam Brahmasari dan Suprayetno (2008, h. 124) mengemukakan bahwa kinerja organisasi 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. Motivasi merupakan masalah yang kompleks dalam organisasi. Karena kebutuhan dan keinginan setiap anggota organisasi berbeda-beda, maka pemberian motivasi harus disesuaikan dengan kondisi kebutuhan tiap-tiap individu. Dengan adanya suasana motivasi yang baik dari pimpinan maka kelangsungan hidup perusahaan akan berjalan lancar.

Faktor lain yang juga berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan adalah lingkungan kerja. Nitisemito (1998) dalam Sukmawati (2008, h. 177) mengemukakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Lingkungan kerja lebih dititikberatkan pada keadaan fisik tempat kerja. Namun pengertian lingkungan kerja dalam kehidupan organisasi tidak sebatas pada lingkungan kerja fisik semata, namun hubungan antara pimpinan, bawahan dan rekan kerja juga termasuk di dalam lingkungan kerja itu

sendiri. Dengan lingkungan kerja yang baik, para karyawan akan dapat bekerja dengan baik dan mampu menjalin komunikasi yang baik dengan pihak atasan, bawahan, maupun rekan sekerja. Oleh sebab itu, setiap perusahaan atau organisasi wajib menyediakan lingkungan kerja yang baik bagi karyawannya sehingga mereka dapat bekerja sesuai dengan keinginan organisasi dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Berdasarkan pengertian tersebut maka lingkungan kerja dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja kinerja karyawan.

Alasan dilakukannya penelitian ini adalah dibuktikan dengan fenomena bahwa para karyawan perusahaan Central Variasi Mobil di Yogyakarta masih memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi, hal ini dibuktikan bahwa dalam kurun waktu beberapa tahun terakhir tidak ada pergantian karyawan dan profitabilitas perusahaan yang terus meningkat dari waktu ke waktu. Namun, seberapa besar tingkat kepuasan kerja karyawan di Perusahaan Central Variasi Mobil di Yogyakarta, tidak pernah diketahui, sehingga perlu dilakukan survei mengenai tingkat kepuasan kerja karyawan dan variabel-variabel yang mempengaruhinya, diantaranya adalah kompensasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja. Berdasarkan fenomena tersebut, penulis termotivasi untuk melakukan penelitian mengenai "*Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, Dan*

... Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Central

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka permasalahan yang akan diangkat dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kompensasi berpengaruh positif pada kepuasan kerja karyawan.
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif pada kepuasan kerja karyawan.
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif pada kepuasan kerja karyawan.

C. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dasar pada penelitian ini adalah :

1. Menguji pengaruh positif kompensasi pada kepuasan kerja karyawan.
2. Menguji pengaruh positif motivasi kerja pada kepuasan kerja karyawan.
3. Menguji pengaruh positif lingkungan kerja pada kepuasan kerja karyawan.

D. Lingkup Penelitian

Dengan melihat adanya persepsi para karyawan mengenai tingkat kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja, serta tingkat kepuasan kerja yang tinggi di perusahaan Central Variasi Mobil di Yogyakarta, serta dengan keterbatasan peneliti baik dalam jangka waktu penelitian dan

penelitian, kerangka teori serta data penelitian, maka peneliti membatasi lingkup penelitian ini pada para karyawan perusahaan Central Variasi Mobil yang telah bekerja lebih dari satu tahun. Penulis mengasumsikan bahwa karyawan yang telah bekerja lebih dari satu tahun telah memiliki rasa kepuasan kerja yang mampu menghasilkan produktivitas perusahaan.

E. Manfaat Penelitian

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dipakai bagi perusahaan Central Variasi Mobil sebagai dasar dalam pengembangan strategi meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan perusahaan.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan Central Variasi Mobil untuk mempererat hubungan dengan karyawan, pelanggan, dan pemilik untuk mempertahankan hubungan jangka panjang dan berkelanjutan.
3. Hasil penelitian yang dilaksanakan diharapkan dapat berguna sebagai bahan pertimbangan bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan

F. Sistematika Penulisan

Sistematika yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- BAB I Pendahuluan.** Bab ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, lingkup penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.
- BAB II Landasan Teori Dan Hipotesis.** Bab ini menguraikan konsep dan teori yang relevan dengan topik penelitian serta bukti-bukti empiris dari penelitian-penelitian sebelumnya. Bab ini juga menguraikan model penelitian beserta hipotesis-hipotesis yang diuji dalam penelitian.
- BAB III Metode Penelitian.** Bab ini berisi penjelasan tentang populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, definisi variabel-variabel dalam penelitian, instrumen penelitian, uji instrumen, dan metode analisis yang dilakukan.
- BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan.** Bab ini membahas mengenai karakteristik responden, hasil pengujian model pengukuran yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas, pengujian hipotesis dan temuan penelitian.
- BAB V Kesimpulan dan Saran.** Bab ini berisi kesimpulan dari hasil penelitian, implikasi manajerial, keterbatasan penelitian, dan