

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia yang ada dalam suatu perusahaan organisasi di samping sumberdaya yang lain, misalnya modal, material, mesin dalam perusahaan, sehingga menjadi bermanfaat dan tanpa adanya sumberdaya manusia dan teknologi. Hal ini karena manusia sebagai pengelola sumberdaya lainnya yang ada dalam perusahaan, sehingga menjadi bermanfaat dan tanpa adanya sumberdaya manusia maka sumberdaya lainnya menjadi sangat penting. Hal yang penting diperhatikan dalam pemeliharaan hubungan tersebut antara lain dapat di lihat dari kinerja karyawan.

Kinerja menurut Meiner (1965, dalam Subowo 2005) adalah sebagai kesuksesan yang dapat dicapai individu didalam melakukan pekerjaannya, dimana ukuran kesuksesan yang dicapai individu tidak dapat disamakan dengan individu yang lain. Kesuksesan yang dicapai individu adalah berdasarkan ukuran yang berlaku dan disesuaikan dengan jenis pekerjaannya. Dengan kata lain bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan. Salah satu yang dapat meningkatkan kinerja karyawan agar dapat melaksanakan tugas dengan baik yaitu dengan memberikan kompensasi sesuai dengan hasil kerja karyawan.

Kompensasi yaitu segala bentuk imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya atas pengorbanan karyawan yang

bersangkutan (Sigit, 2003). Martoyo (1994) berpendapat bahwa kompensasi sebagai pengaturan keseluruhan pembelian balas jasa bagi “*employers*” maupun “*employees*” baik yang langsung berupa uang (*financial*) maupun yang tidak langsung berupa uang (*non financial*). Secara umum kompensasi merupakan salah satu alat ukur untuk menilai kinerja karyawan pada perusahaan. Jika pemberian kompensasi menjadi faktor dominan dalam mendorong karyawan untuk melakukan tugas dan pekerjaannya, maka dapat diasumsikan bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor yang akan memberikan kepuasan bagi karyawan.

Bekerja pada suatu perusahaan atau organisasi dengan memperoleh imbalan juga biasanya didasarkan keyakinan bahwa dengan bekerja pada perusahaan atau organisasi itu seseorang akan dapat memuaskan berbagai kebutuhannya, tidak hanya di bidang material, seperti sandang, pangan, papan dan kebutuhan kebendaan lainnya, akan tetapi juga berbagai kebutuhan lainnya yang bersifat sosial, prestise, kebutuhan psikologis dan intelektual (Siagian, 2000). Sebaliknya apabila karyawan merasa tidak puas dengan kompensasi yang didapat, maka dia dapat mencoba mencari pekerjaan lain yang memberi kompensasi lebih baik. Hal itu cukup berbahaya bagi perusahaan apabila pesaing merekrut atau membajak karyawan yang merasa tidak puas tersebut karena dapat membocorkan rahasia perusahaan atau organisasi. Kepuasan kerja dirasa penting dan perlu diperhatikan oleh setiap organisasi, karena manusia merupakan faktor dan pemeran utama dalam proses kerja, terlepas dari apakah pekerjaan itu syarat teknologi atau tidak, namun pada akhirnya

manusialah yang akan menjadikan pekerjaan itu efektif atau tidak (*Allen dalam As'ad, 1998*).

Rendahnya kepuasan kerja dari karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan merupakan gejala dari kurang stabilnya organisasi atau perusahaan tersebut. Bentuk yang paling ekstrim dari ketidakpuasan tersebut adalah pemogokan kerja, mangkir, dan tingkat keluarnya karyawan dari perusahaan tinggi. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain yakni gaji (kompensasi), jika kompensasi yang diberikan sebanding dengan pekerjaan yang dijalankan maka karyawan akan meningkatkan cara dan hasil kerja mereka.

Kepuasan kerja menurut Robbins (1996) yaitu sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya yang berupa perbedaan antara penghargaan yang diterima dengan yang seharusnya diterima menurut perhitungan sendiri. Adapun kepuasan kerja merupakan penilaian atau cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya yang tampak dalam sikap positif pekerja terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dalam lingkungan kerjanya (Husein Umar, 1998).

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Anoki Herdian Dito (2010) yang berjudul “**Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening**”. Penulis tertarik untuk melakukan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh

kompensasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan pada Cokro Tela Cake. Riset tentang faktor yang mempengaruhi kinerja menjadi menarik untuk dikaji dikaitkan dengan semakin berkembangnya atau semakin maju Cokro Tela Cake. Hal ini menjadikan keterkaitan tersendiri bagi peneliti untuk mengkaji apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan di Cokro Tela Cake. Hal ini disebabkan karena semakin meningkatnya dan berkembangnya Cokro Tela Cake dewasa ini, yang mengidiskasikan kinerja yang optimal dari karyawan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan?
2. Apakah kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini antara lain:

1. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja.

D. Manfaat Penelitian

Ada beberapa manfaat yang dapat diambil penelitian ini:

1. Bagi perusahaan penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan bagi perusahaan jangka panjang untuk meningkatkan kinerja karyawan.
2. Bagi kalangan akademisi penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan referensi bagi pihak-pihak yang berkepentingan terutama dalam teori kompensasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.