

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap perusahaan dalam mengembangkan usahanya senantiasa harus memperhatikan sumber daya manusianya. Sebab sumber daya manusia dalam perusahaan adalah hal yang sangat penting. Berbeda dengan faktor produksi yang lain seperti bahan baku, modal, atau peralatan. Manusia merupakan makhluk yang memiliki harkat dan martabat yang senantiasa berada melekat baik manusia sebagai anggota masyarakat ataupun anggota organisasi. Manusia merupakan faktor produksi yang menentukan berhasil atau tidaknya perusahaan mencapai tujuan. Suksesnya suatu perusahaan atau organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki serta didukung oleh beberapa faktor produksi lainnya.

Menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat vital dalam organisasi maka perlu ditingkatkan efisiensi, kualitas, dan produktivitasnya. Karena itu perlu dikembangkan suasana yang dapat membangkitkan peran aktif dan kondisi kerja yang dapat mendorong untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuannya dengan optimal. Untuk mencapai kondisi tersebut perusahaan memiliki upaya yang dapat ditempuh yaitu dengan memberikan kompensasi yang sesuai.

Menurut Dessler (2015), kompensasi pegawai berarti bahwa bentuk penggajian atau pengganjaran mengalir kepada pegawai dan timbul dari kepegawaian mereka.

Kompensasi sangat penting bagi individu dan perusahaan. Penting bagi karyawan perseorangan karena merupakan ukuran nilai karyawan mereka diantara karyawan, keluarga, dan masyarakat. Dan penting bagi perusahaan karena merupakan cermin daripada organisasi untuk mempertahankan karyawan agar mempunyai loyalitas dan komitmen kerja yang tinggi bagi perusahaan.

Ada beberapa penyebab dari kepuasan dan ketidakpuasan karyawan atas kompensasi yang mereka terima, yaitu Kepuasan individu terhadap kompensasi berkaitan dengan harapan dan kenyataan terhadap sistem kompensasi. Kompensasi yang diterima tidak sesuai dengan yang diharapkan, apabila kompensasi yang diterima terlalu kecil jika dibandingkan dengan harapannya. Kepuasan dan ketidakpuasan karyawan akan kompensasi juga timbul karena karyawan membandingkan dengan karyawan lain di bidang pekerjaan dan organisasi sejenis. Rasa ketidakpuasan akan semakin muncul manakala atasan mereka bersifat tidak adil dalam memperlakukan bawahan serta memberikan wewenang yang berbeda untuk karyawan dengan level jabatan yang sama. Karyawan sering salah persepsi terhadap sistem kompensasi yang diterapkan perusahaan. Hal ini terjadi karena perusahaan tidak mengkomunikasikan informasi yang akurat mengenai kompensasi dan tidak mengetahui jenis kompensasi yang dibutuhkan oleh karyawan. Kepuasan dan ketidakpuasan akan kompensasi juga tergantung pada variasi dari kompensasi itu sendiri. Kompensasi tersebut mempunyai fungsi yang berbeda sehingga kombinasi variasi kompensasi yang baik akan memenuhi kebutuhan dan kepuasan karyawan.

Seiring perkembangan zaman, persaingan dalam bidang usaha akan semakin ketat, hal ini menuntut kita untuk memiliki Sumber Daya Manusia yang unggul dan kompetitif. Keunggulan yang kompetitif menuntut perusahaan untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan berloyalitas tinggi (Ratnasari et al., 2013). Sumber daya manusia yang berkualitas dan berloyalitas tinggi pada perusahaan menjadi kunci bagi perusahaan untuk bersaing.

Loyalitas berasal dari kata loyal yang berarti setia. Loyalitas dalam perusahaan dapat di artikan sebagai kesetiaan seorang karyawan terhadap perusahaan, Menurut Sudimin (2003) Loyalitas berarti kesediaan karyawan dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran, dan waktu untuk ikutserta mencapai tujuan perusahaan serta tidak melakukan tindakan yang merugikan perusahaan. Selama dia masih berstatus karyawan.

Loyalitas karyawan pada suatu perusahaan ditunjukkan dengan komitmen karyawan pada organisasi, terbentuk karena memiliki beberapa faktor yaitu dari diri sendiri dan organisasi (Hermawan & Riana, 2014). Menurut Hasibuan (2019), loyalitas kerja merupakan sikap umum seorang individu sebagai bentuk kesetiaan terhadap perusahaan. Apabila suatu perusahaan memiliki loyalitas karyawan yang rendah, hal itu akan berdampak pada kerugian yang tinggi karena karyawan tidak bekerja dengan sepenuh hati sehingga tidak memberikan kinerja yang maksimal. Loyalitas karyawan banyak dipengaruhi oleh perhatian manajemen terhadap kebutuhan karyawan. Salah satu diantaranya adalah dengan diperolehnya posisi pekerjaan yang sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya (Lestari, 2015).

Karyawan memiliki peran penting dalam perusahaan. Karyawan yang memiliki kualitas kinerja yang baik akan mampu memajukan perusahaan. Selain kualitas kinerja, loyalitas karyawan juga dapat membantu perusahaan mencapai visi besar perusahaan. Loyalitas karyawan menggambarkan kepercayaan karyawan terhadap perusahaan. Sehingga karyawan akan memberikan kinerja terbaiknya bagi perusahaan (Ardiansyah, 2017). Menurut Nitisemo (2003) Loyalitas kerja para karyawan terhadap organisasi akan dapat menimbulkan rasa tanggung jawab serta menciptakan gairah dan senang kerja.

Akan tetapi, masalah sumber daya manusia masih belum menjadi perhatian utama bagi pemilik usaha kafe baik mengenai kepuasan kerja karyawannya maupun mengenai perputaran karyawan yang tinggi, di sisi lain pemilik usaha kafe di negara berkembang, seperti di Indonesia, sering dikaitkan dengan masalah-masalah ekonomi dan sosial dalam negeri seperti tingginya tingkat kemiskinan, besarnya jumlah pengangguran, ketimpangan distribusi pendapatan, proses pembangunan yang tidak merata antara daerah perkotaan dan perdesaan, serta masalah urbanisasi. Perkembangan kafe diharapkan dapat memberikan kontribusi positif yang signifikan terhadap upaya-upaya penanggulangan masalah-masalah tersebut di atas. Padahal perhatian terhadap pengelolaan sumber daya manusia pada usaha kafe khususnya merupakan hal yang penting, karena pekerjaan menjadi karyawan kafe membutuhkan keahlian dan pengalaman yang cukup panjang untuk dapat bersaing dengan usaha kafe yang lain di Indonesia maupun manca negara.

Kinerja karyawan adalah pencapaian hasil kerja yang dicapai karyawan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan

tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Menurut Mathis & Jackson (2006) variabel kinerja karyawan selanjutnya disebut kinerja karyawan terdiri dari Kuantitas hasil kerja Kualitas hasil kerja. Ketepatan waktu kerja. Tingkat kehadiran.

Suatu perusahaan dapat meningkatkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan melalui kompensasi. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Menurut Bangun (2012) Kompensasi merupakan salah satu faktor penting dan menjadi perhatian pada banyak organisasi dalam mempertahankan dan menarik sumberdaya manusia yang berkualitas. Menurut Fajar dan Heru (2010) Kompensasi adalah seluruh extrinsic rewards yang didapat karyawan dalam bentuk upah, insentif, dan berbagai tunjangan (benefits)

Tabel 1. 1
gap research Kepuasan kompensasi – Loyalitas karyawan

No	Penulis	Judul	Hasil	Gap Riset
1.	(Rizki, 2012)	Analisis pengaruh kepuasan kompensasi dan komitmen organisasioal terhadap kinerja karyawan	Kepuasan Kompensasi dan loyalitas karyawan mempunyai pengaruh timbal balik. produktivitas kerja. Karyawan yang loyal akan berusaha melaksanakan pekerjaannya secara giat, cepat dan baik.	Hubungan antara kepuasan kompensasi dan loyalitas karyawan belum jelas dan masih terjadi perbedaan antara satu penelitian dengan penelitian yang lain apakah berpengaruh secara negative atau positif secara signifikan atau tidak
2.	(Suryoadi, 2012)	Pengaruh pelatihan dan kepusan kompensasi terhadap kinerja karyawan pad apt bank muamallat Indonesia cabang semarang	Kepuasan kopensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di pt bank muamallat cabang semarang	
3.	(Arif et al., 2017)	Pengaruh kompensasi dan team work terhadap produktivitas karyawan melalui loyalitas kayawan pada cv mawar semarang	Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap loyalitas karyawan, hal ini dibuktikan dalam analisis statistik dimana nilai nilai koefisien regresi kompensasi	

4.	(Pratama et al., 2015)	Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan beban terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja	Secara simultan variabel kompensasi, lingkungan kerja, dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja yang berarti semakin baik penilaian terhadap variabel kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja maka akan meningkatkan rasa kepuasan kerja karyawan.
5.	(Gunawan, 2015)	Pengaruh Pemberian Kompensasi Finansial Langsung dan Tidak Langsung Terhadap Motivasi dan Loyalitas Karyawan di Perusahaan manufaktur di Surabaya	Pemberian Kompensasi Finansial Langsung mempengaruhi Loyalitas para karyawan secara positif. Hal ini dikarenakan dengan pemberian sistem kompensasi finansial yang memuaskan, karyawan tidak memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan, karena semakin tinggi tercukupinya kebutuhan finansial mereka, maka semakin kecil keinginan para karyawan untuk keluar dari perusahaan.
6.	(Purba, 2017)	Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan (Studi kasus PT. Capella dinamik. Nusantara Cab. Kandis)	Loyalitas karyawan sangat dipengaruhi oleh kompensasi. Hal ini berarti loyalitas karyawan dapat ditingkatkan dengan adanya pemberian kompensasi. Jadi kompensasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan

Kepuasan Kompensasi – Kinerja Karyawan

Suatu perusahaan dapat meningkatkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan melalui kompensasi. Menurut Rabindra. N. dan Medonca (1998) yang dikutip dari (Harnanik, 2005) kepuasan kompensasi adalah tingkat kepuasan terhadap semua bentuk return baik finansial maupun non finansial yang diterima karyawan karena jasa yang disumbangkan ke perusahaan.

Tabel 1. 2
Gap research Kepuasan Kompensasi – kinerja karyawan

	Penulis	Judul	Hasil	Gap riset
	(Djati, 2003)	Kajian Terhadap Kepuasan Kompensasi, Komitmen Organisasi, Dan Prestasi Kerj	Hasil penelitian ini secara umum dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara kepuasan karyawan, komitmen karyawan pada organisasi dan prestasi kerja. Lebih spesifik dimana ditemukan bahwa kepuasan karyawan pada kompensasi memang mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap komitmen karyawan	Hubungan antara kepuasan kompensasi dan loyalitas karyawan belum jelas dan masih terjadi perbedaan antara satu penelitian dengan penelitian yang lain apakah berpengaruh secara negative atau positif secara signifikan atau tidak
	(Dito, 2010)	Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT slamet langgeng purbalingga dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sehingga adanya peningkatan pemberian kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan.	
	(Yogatama, 2013)	Analisi pengaruh program pelatihan karyawan dan kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening	Secara simultan variabel program pelatihan, kepuasan kompensasi dan kepuasan kerja karyawan PT. Bank BTN (Persero) Tbk. Kantor Utama cabang Tangerang berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja	
	(Nugraha, 2010)	Analisis pengaruh ketidakamanan kerja dan kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan	menyatakan kepuasan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan <i>diterima atau H2 diterima</i> . Hal tersebut ditunjukkan dari hasil perhitungan (terlampir)	
	(Supatmi et al., 2013)	Pengaruh Pelatihan, kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan	Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya kompensasi berpengaruh secara bermakna terhadap kepuasan kerja karyawan. Hubungan dua variabel ini juga positif dimana semakin tinggi kompensasi yang diterima karyawan maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan karyawan	

Loyalitas Karyawan – Kinerja Karyawan

Di dalam sebuah organisasi itu sendiri loyalitas karyawan sangatlah penting. Tanpa adanya loyalitas maka sebuah organisasi tidak akan berjalan dengan baik. Karyawan dengan loyalitas yang tinggi selalu mempunyai semangat, dan tanggung jawab yang tinggi dalam melaksanakan setiap tugasnya dan selalu berpikir untuk memajukan organisasi semaksimal mungkin,

Tabel 1. 3
Loyalitas Karyawan – kinerja karyawan

No	Penulis	Judul	Hasil	Gap Riset
1	(Saputra et al., 2016)	Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan	Ada pengaruh yang positif dari kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Sun Star Motor Cabang Negara.	Hubungan antara loyalitas karyawan belum jelas dan masih terjadi perbedaan antara satu penelitian dengan penelitian yang lain apakah berpengaruh secara negative atau positif secara signifikan atau tidak
2	(Gomes & Madiono, 2017)	Pengaruh motivasi kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan di cv hartono flash Surabaya	Loyalitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV Hartono Flash Surabaya sehingga dapat dikatakan bahwa dengan meningkatnya loyalitas karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan	
3	(Tamba et al., 2018)	Pengaruh disiplin kerja dan loyalitas karyawan pada PT Columbindo perdana cabang Manado	Disiplin Kerja dan Loyalitas Karyawan berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Columbindo Perdana Cabang Manado	
4	(Afriani, 2017)	Pengaruh keterlibatan kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan (Pada karyawan bank UOB cabang Pekanbaru)	Berdasarkan uji t terdapat adanya Pengaruh signifikan antara Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Bank UOB cabang pekanbaru	
5	(Ariyani et al., 2016)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Islam Hidayatullah Yogyakarta	Berdasar hasil uji regresi terdapat pengaruh yang positif dan signifikan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Islam Hidayatullah Yogyakarta.	

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan kembali pengaruh Kepuasan kompensasi dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan, sehingga judul dari penelitian ini adalah kepuasan kompensasi dan loyalitas karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang permasalahan yang ada dan ketertarikan kedua variable independent, maka ditentukan variable pendamping untuk di jadikan variable intervening dan variable dependent. Serta di kembangkan menjadi beberapa rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah kepuasan kompensasi berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan ?

2. Apakah kepuasan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan ?

3. Apakah loyalitas karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan ?

4. apakah kepuasan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui loyalitas karyawan sebagai variable intervening?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian bermaksud untuk memperoleh gambaran dan bukti berdasarkan latar belakang serta rumusan masalah di atas sehingga terdapat beberapa tujuan penelitian yaitu :

- 1.** Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kompensasi terhadap loyalitas karyawan
- 2.** Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan
- 3.** Untuk menganalisis pengaruh loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan
- 4.** Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui loyalitas karyawan sebagai variable intervening.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1.** Bagi Perusahaan

Sebagai masukan agar dapat memberikan kompensasi yang cocok dan diterima oleh semua karyawan sehingga loyalitas karyawan meningkat.

2. Bagi Peneliti

Diharapkan dengan melakukan penelitian ini, untuk mendapatkan wawasan dan pengetahuan mengenai pengaruh kepuasan kompensasi dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan

3. Bagi Pengembangan Teori

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan bahan pertimbangan, khususnya untuk pengetahuan yang berhubungan dengan upaya peningkatan kinerja pegawai.

