

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Penelitian**

Aspek sumber daya manusia berperan dominan dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Sumber Daya Manusia menjadi peranan yang tidak dapat dipisahkan dengan manajemen pada suatu perusahaan, yaitu untuk menentukan tercapainya keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan dan target pada suatu perusahaan. Karyawan dalam suatu perusahaan tidaklah hanya berperan sebagai faktor produksi perusahaan melainkan karyawan adalah suatu aset perusahaan yang harus dikembangkan dan dikelola dengan lebih lagi. Kualitas Sumber Daya Manusia yang baik sangat dibutuhkan supaya manusia dapat berperan penting sebagai individu yang baik dan handal dalam fungsi organisasi.

Setiap perusahaan pasti menginginkan mempunyai sumber daya manusia yang bagus untuk perusahaannya agar suatu perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan lainnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan, Ketika suatu perusahaan mempunyai kualitas sumber daya manusia yang mumpuni untuk suatu organisasi atau perusahaan maka organisasi tersebut dipastikan mampu bertahan dalam segala kondisi yang tidak baik atau menguntungkan bagi perusahaan, oleh karena itu, perusahaan harus tetap menjaga konsisten terhadap karyawan dalam memberikan pelayanan yang terbaik bagi karyawan karena pelayanan yang baik serta memperhatikan kondisi yang ada pada karyawan membuat karyawan termotivasi dan semangat bekerja atas apa yang

diperoleh oleh karyawan sehingga kinerja karyawan meningkat, kunci sukses perusahaan adalah terdapat pada karyawan itu sendiri

Sebagai salah satu bentuk prestasi dari kemampuan kerja terhadap perusahaan dari karyawan, atas tenaga dan waktu yang telah diberikan terhadap perusahaan dengan itu karyawan wajib mendapat suatu imbalan atau kompensasi atas jasa yang telah dilakukan oleh karyawan pada suatu lembaga atau perusahaan. Timbal baliknya bagi perusahaan adalah dapat tercapainya tujuan yang memungkinkan untuk mencapai tujuan dan dapat menumbuh kembangkan perusahaan dengan segala kekuatan dan potensi yang dimilikinya. Pemberian kompensasi harus sesuai dengan jenis pekerjaan yang pada suatu perusahaan, Seperti resiko pekerjaan yang tinggi, jenis pekerjaan yang didapat, suatu jabatan dalam perusahaan dan prestasi kerja yang didapat karyawan atas pekerjaannya dalam suatu perusahaan.

Pemberian kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan dapat memotivasi dan memberikan kepuasan kerja terhadap karyawan. Menurut Ricardianto (2018) bahwa biasanya karyawan yang puas dengan apa yang telah diperolehnya dari perusahaan akan memberikan lebih dari apa yang diharapkan dan ia akan terus berusaha memperbaiki kinerjanya. Dapat dikatakan bahwa perusahaan yang dapat memberikan kompensasi secara adil terhadap karyawan akan menciptakan kepuasan kerja tersendiri terhadap karyawan.

Menurut Edison dkk. (2016) Terkadang para eksekutif atau pemimpin memandang bahwa dengan pemenuhan kompensasi, kepuasan kerja akan mengikuti. Berdasarkan pernyataan tersebut dinyatakan bahwa pemberian kompensasi terhadap karyawan yang sesuai dengan pekerjaannya atau pemberian kompensasi yang adil maka akan terbentuknya kepuasan kerja tersendiri kepada karyawan.

Pemberian Kompensasi pada karyawan dijadikan alat untuk memotivasi karyawan supaya lebih meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Kinerja yang baik adalah untuk mencapai target atau tujuan pada perusahaan, sehingga peningkatan kinerja sangat diperlukan oleh perusahaan. Adanya pemberian kompensasi kepada karyawan yang sesuai dengan kinerjanya maka diharapkan karyawan memiliki komitmen terhadap perusahaannya, sehingga karyawan tersebut dapat termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya terhadap perusahaan demi tercapainya kemajuan dan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Menurut Ricardianto (2018) Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu perusahaan. Berdasarkan pernyataan tersebut bahwa kinerja karyawan berpengaruh besar terhadap pencapaian tujuan suatu perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus memenuhi kebutuhan karyawan seperti memberikan kompensasi yang adil, maka dengan

melakukan pemberian kompensasi yang adil akan menciptakan kepuasan kerja dan akan meningkatkan kinerja karyawan dengan baik.

Namun pada saat ini masih sering kali ditemukan masalah yang terjadi pada karyawan di setiap perusahaan. Salah satunya yaitu yang terjadi pada PT Indomobil Nissan Datsun Bantul Daerah Istimewa Yogyakarta yaitu terlihat bekerja seperti memiliki kinerja yang kurang baik, seperti kurangnya informasi serta komunikasi yang kurang baik pada setiap karyawan serta pegawai yang kurang disiplin seperti sering abses saat kerja dan pulang sebelum jam yang ditentukan. Padahal sebagai karyawan yang baik diharuskan membangun komunikasi dan disiplin yang tinggi untuk lancarnya suatu perusahaan. Hal ini membuat peneliti ingin melakukan penelitian terhadap karyawan yang ada Pada PT Indomobil Nissan Datsun Bantul Daerah Istimewa Yogyakarta, hal apa yang menyebabkan karyawan berlaku kurang disiplin, penelitian yang akan diteliti dilihat dari sudut pandang kompensasi, kepuasan kerja, dan pengaruhnya terhadap kinerja.

Maka dari itu tingkat kinerja dan kepuasan kerja karyawan akan tumbuh dengan baik apabila perusahaan dapat memberikan kompensasi yang sesuai dengan apa yang diinginkan oleh karyawannya. Permasalahan tersebut menjadi dukungan bagi peneliti untuk mengambil topik penelitian : “Analisis Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”(Studi Pada PT Indomobil Nissan Datsun Bantul Daerah Istimewa Yogyakarta)”.

## **B. Rumusan Masalah**

1. Kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.
2. Kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.
3. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.
4. Kompensasi mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening

## **C. Tujuan Penelitian**

1. Mengetahui dan menjelaskan pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Mengetahui dan menjelaskan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.
3. Mengetahui dan menjelaskan pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan.
4. Mengetahui dan Menjelaskan Kompensasi mempunyai pengaruh yang tidak langsung terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening

## **D. Manfaat Penelitian**

1. Bagi Organisasi

Hasil penelitian ini diharapkan akan membantu Instansi untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan variabel kompensasi dan Kinerja serta kepuasan kerja sebagai variabel inervening.

2. Bagi akademis

Hasil penelitian ini diharapkan akan bermanfaat dan digunakan sebagai bahan pembelajaran bagi para akademis.

3. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini diharapkan akan menjadi tolak ukur dan rujukan bagi peneliti selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi organisasi apabila meghadapi masalah yang serupa.