

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan usaha sangatlah bergantung pada kinerja karyawan yang dimiliki oleh perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci yang dijadikan pendorong untuk mencapai tujuan sebuah perusahaan. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan yaitu dengan menciptakan kepuasan kerja pada karyawan tersebut. Ketika karyawan merasa puas, maka akan berdampak terhadap kinerja mereka. Salah satu cara untuk menciptakan kepuasan kerja karyawan yaitu dengan cara pemberian kompensasi yang adil dan layak terhadap karyawan tersebut.

Industri Kuliner Keluarga merupakan industri yang bergerak di bidang kuliner khususnya bakso. Industri ini dikelola oleh beberapa keluarga dari berbagai kota. Industri kuliner ini sama-sama berusaha memberikan yang terbaik bagi karyawan agar karyawan yang mereka miliki mampu memberikan kinerja terbaik bagi industri. Melalui pengamatan, peneliti menemukan bahwa terdapat perbedaan kinerja antar karyawan yang bekerja pada industri tersebut. Hal ini ditunjukkan dengan adanya karyawan yang sangat rajin bekerja sementara itu beberapa karyawan lain tidak bekerja secara optimal. Perbedaan kinerja mungkin dipengaruhi oleh pemberian kompensasi yang berbeda antara karyawan satu dengan karyawan lainnya.

Perbedaan pemberian kompensasi pada Industri Kuliner Keluarga ini disebabkan oleh sistem pemberian kompensasi berupa gaji pokok bulanan yang diterapkan yaitu berdasarkan senioritas atau lama mereka bekerja dengan industri. Karyawan yang sudah bekerja lama dalam industri tersebut tentunya akan mendapat kompensasi yang lebih tinggi dibanding karyawan baru. Selain itu industri ini juga memberikan kompensasi berupa bonus berdasarkan kinerja dari masing-masing karyawan.

Menurut Muljani (2002) dalam Wijaya & Andreani (2015) kompensasi adalah salah satu cara yang perusahaan berikan kepada karyawan dalam bentuk imbalan. Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan terhadap tenaga, pikiran, maupun usaha yang telah karyawan korbankan untuk perusahaan.

Salah satu alasan individu bekerja adalah agar mampu memenuhi setiap kebutuhan hidup mereka. Upaya yang mereka lakukan dalam pemenuhan kebutuhan hidup mereka yaitu dengan cara bekerja, agar memperoleh kompensasi/imbalan. Kompensasi yang mereka terima akan dipergunakan untuk memenuhi apa saja yang menjadi kebutuhan mereka. Adanya pemenuhan setiap kebutuhan tersebut pada akhirnya menciptakan kepuasan tersendiri bagi seorang individu. Hal tersebut dikarenakan pengorbanan yang telah mereka lakukan dalam bekerja mampu menimbulkan rasa puas atau senang karena kebutuhan hidup mereka mampu tercukupi.

Logika diatas didukung oleh penelitian Potale & Uhing (2015) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan Muttaqien (2014) juga menjelaskan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Tidak semua logika mengatakan bahwa kompensasi berpengaruh ke kepuasan kerja. Logika ini bertolak belakang dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mutmainah (2013) yang menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Masih terdapat ketidakjelasan mengenai hasil penelitian tentang hubungan kompensasi terhadap kepuasan kerja, maka penelitian tentang hubungan kompensasi dan kepuasan kerja masih perlu dilakukan.

Potale & Uhing (2015) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Kepuasan kerja merupakan perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dirasakan individu mengenai penilaian mereka terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Seorang karyawan yang memiliki kepuasan kerja cenderung memiliki prestasi kerja yang lebih baik. Hal ini disebabkan karena karyawan tersebut menunjukkan sikap optimal atau sungguh-sungguh dalam menjalankan setiap pekerjaan yang diperintahkan, sehingga akan berdampak pada peningkatan kinerja seorang individu.

Pernyataan tersebut didukung oleh hasil penelitian Malonda (2013) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian Nur (2013) juga menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, namun sejauh ini peneliti belum menemukan hasil penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (tidak ditemukan *research gap*). Meski demikian penelitian tentang hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja tetap menarik untuk dilakukan.

Kinerja merupakan hasil yang dicapai seorang individu dalam melakukan tugas yang diberikan atau dibebankan kepadanya. Menurut Gomes (2008) dalam Fauzi (2014) kinerja adalah catatan mengenai hasil produksi dari suatu pekerjaan atau kegiatan dalam periode waktu tertentu. Kinerja seorang individu dapat dilihat dari berbagai macam indikator, antara lain kuantitas dan kualitas pekerjaan, kehadiran, waktu penyelesaian, pencapaian target, dan lain sebagainya.

Berdasarkan pembahasan dan penjelasan yang telah diuraikan diatas yang disertai dengan dukungan penelitian terdahulu dan adanya *research gap*, peneliti menyimpulkan bahwa masih adanya simpang siur yang menjelaskan hubungan antara kompensasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Jadimasih perlu untuk dilakukan penelitian lebih lanjut. Oleh karena hal tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang

“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja”.

Penelitian ini merupakan modifikasi dari penelitian terdahulu oleh Mawey, Nelwan, & Uhing (2014) yang berjudul “Penempatan Kerja dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Bank BNI (Persero) TBK. KCU Manado” serta penelitian Kasenda (2013) dengan judul “Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bangun Wenang Beverages Company Manado”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka masalah yang ingin penulis teliti secara detail yaitu mengenai kompensasi yang diterima karyawan pada Industri Kuliner Keluarga yang akan mempengaruhi kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Dari permasalahan tersebut maka rumusan masalah penelitian yang dapat diturunkan adalah sebagai berikut:

Kompensasi merupakan imbalan atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas jerih payah yang mereka lakukan untuk perusahaan tempat dimana mereka bekerja. Pemberian kompensasi yang tepat akan memberikan perasaan puas bagi karyawan, karena mereka mendapatkan sesuatu yang sebanding dengan apa yang telah mereka korbankan untuk perusahaan. Berdasarkan uraian tersebut, rumusan masalah pertama yaitu **“Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja?”**

Kepuasan kerja yang didapatkan seorang individu dalam pekerjaannya akan menyebabkan individu tersebut merasa senang dan antusias terhadap pekerjaan mereka. Seorang individu akan melakukan pekerjaan dengan rasa sungguh-sungguh dan mengeluarkan usaha terbaik yang mereka miliki dalam bekerja. Hal ini akan berdampak pada hasil akhir dari pekerjaan yang telah mereka lakukan. Dari uraian tersebut, rumusan masalah kedua yaitu **“Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan?”**

Pemberian kompensasi yang tepat dan adil merupakan suatu hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, apalagi jika perusahaan tersebut menerapkan sistem pemberian kompensasi berdasarkan kinerja karyawan. Seorang karyawan cenderung akan meningkatkan kinerja mereka untuk memperoleh kompensasi yang lebih besar di kemudian hari. Dari uraian tersebut, rumusan masalah ketiga yaitu **“Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan?”**

Pemberian kompensasi yang baik mampu menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan. Kepuasan kerja merupakan perasaan yang dimiliki oleh individu mengenai pandangan mereka terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Dampak dari kepuasan kerja salah satunya yaitu meningkatnya kinerja seorang karyawan. Dari uraian tersebut, rumusan masalah keempat yaitu **“Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan?”**

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah memberi jawaban atas pertanyaan yang terdapat di dalam rumusan masalah. Oleh karena itu, yang menjadi tujuan penelitian antara lain:

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

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diperoleh dari penelitian ini yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk dijadikan sumber informasi mengenai pengembangan ilmu dalam bidang manajemen sumber daya manusia, terutama dalam menjawab pengaruh kompensasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan yang terkait dengan pelaksanaannya di dalam sebuah perusahaan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi industri, diharapkan mampu memberikan masukan mengenai pentingnya pemberian kompensasi terhadap kepuasan kerja yang akan berdampak pada kinerja karyawan, sehingga perusahaan

mampu memperbaiki sistem yang sudah berlaku agar menjadi lebih baik lagi di masa yang akan datang.

- b. Bagi penulis, yaitu memperoleh pengetahuan yang lebih mendalam terkait dengan pengaruh pemberian kompensasi terhadap kepuasan kerja yang akan berdampak pada kinerja karyawan dalam suatu perusahaan secara langsung dan secara riil.
- c. Bagi pihak lain, diharapkan mampu menjadi tambahan pengetahuan dan wawasan mengenai pengaruh pemberian kompensasi terhadap peningkatan kinerja karyawan di dalam suatu perusahaan, selain itu juga dapat dijadikan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya.

