

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam menghadapi kemajuan ekonomi yang semakin berkembang setiap tahunnya, perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja didalam perusahaan. Hal ini dilakukan agar perusahaan tetap dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya. Kelangsungan hidup perusahaan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor pentingnya adalah sumber daya manusia. Apabila perusahaan ingin menghadapi persaingan yang ketat di dunia perekonomian ini, perusahaan harus meningkatkan efisiensi dan produktivitas sumber daya manusianya.

Adanya sumber daya manusia didalam perusahaan memiliki peranan yang sangat penting, karena sumber daya manusia adalah penggerak utama didalam perusahaan dengan tujuan melancarkan jalannya perusahaan. Menurut Hariandja (2002:2) Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan disamping faktor yang lain seperti modal. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia.

Dengan adanya perkembangan ilmu pengetahuan, perusahaan harus lebih selektif dalam memilih sumber daya manusianya. Perusahaan dituntut harus

menjadikan tenaga kerjanya agar lebih terampil dan terlatih dalam mengerjakan tugas-tugas dan mencapai tujuan perusahaan.

Masalah yang berkaitan dengan sumber daya manusia didalam perusahaan sering kali terjadi dan ada beberapa kendala yang tidak diinginkan terjadi pada perusahaan. Karena itu, tenaga kerja yang dipilih oleh perusahaan harus memiliki keterampilan khusus yang akan mempengaruhi latar belakang dan perilaku secara personal, baik dalam kebiasaan sehari-hari, perilaku dan watak tenaga kerja tersebut.

Untuk meningkatkan kinerja karyawannya, perusahaan memiliki beberapa cara, misalnya dengan memberikan kompensasi yang sesuai dengan kinerja karyawan tersebut, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, mengadakan pendidikan, dan pelatihan. Kompensasi yang sesuai dengan kinerja karyawan dapat menjadi motivasi bagi karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dan memberikan hasil lebih baik bagi perusahaan.

Menurut Hasibuan (2012 : 118) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pentingnya pemberian kompensasi kepada karyawan dapat mendorong karyawan untuk melaksanakan tanggung jawab dan patuh terhadap peraturan mengenai pekerjaan yang ada di perusahaan.

Apabila tingkat tanggung jawab, tugas, dan resiko kerja semakin tinggi, maka tingkat kompensasi akan semakin tinggi. Hal tersebut akan memotivasi karyawan untuk lebih produktif dalam bekerja untuk mendapatkan umpan balik dari hasil pekerjaannya tersebut, dan perusahaan dapat mencapai tujuannya. Menurut Azwar

(2000: 15), motivasi adalah rangsangan, dorongan ataupun pembangkit tenaga yang dimiliki seseorang atau sekelompok masyarakat yang mau berbuat dan bekerjasama secara optimal dalam melaksanakan sesuatu yang telah direncanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

PT. Gistex tempat dimana penulis melakukan penelitian, adalah salah satu pengeksport produk tekstil terbesar di Indonesia yang memproduksi kain yang mengandung 100% bahan Polyester. Sumber daya manusia di perusahaan ini telah memahami setiap detail dari pekerjaan masing-masing sehingga mereka menyadari dan bertanggung jawab pada tugasnya untuk memuaskan pelanggan, mulai dari front liner, operator telepon, administrasi, produksi, quality control, hingga bagian pengantaran. Semua proses ini berjalan berdasarkan pada jadwal yang sudah disepakati bersama secara terperinci.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian pada PT. Gistex dengan judul **“PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. GISTEX BANDUNG”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan diatas, penulis mengidentifikasi masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Gistex Bandung?

2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Gistex Bandung?
3. Apakah kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Gistex Bandung?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk mengukur seberapa besar pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Tujuan yang diharapkan penulis berdasarkan identifikasi masalah diatas adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Gistex Bandung.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Gistex Bandung.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Gistex Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penulis berharap dengan adanya penelitian ini dapat memberikan manfaat, sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sumber informasi untuk mengembangkan dan mencapai tujuan perusahaan, serta membantu para pimpinan dapat mengambil kebijakan untuk memenuhi keinginan karyawan, faktor-faktor kompensasi dan motivasi agar dapat meningkatkan kepuasan karyawan .

2. Bagi penulis

Sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar sarjana dalam bidang ekonomi akuntansi. Dan untuk menambah pengetahuan dan dapat mengembangkan ilmu yang berkaitan dengan kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja karyawan.

3. Bagi pihak-pihak lain

Penulis juga berharap dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi pembaca serta dapat dijadikan sumber referensi untuk penelitian selanjutnya dengan topik yang sama atau berkaitan dengan topik ini.