

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Masyarakat di Indonesia dewasa ini mengalami kesulitan dalam menemukan lapangan pekerjaan dimana lowongan pekerjaan yang tersedia saat ini tidak sebanding dengan peningkatan jumlah pencari kerja sehingga menyebabkan banyak sarjana yang menjadi pengangguran, dampaknya pendidikan yang sudah ditempuh bertahun-tahun tidak dapat dimanfaatkan dengan maksimal didalam dunia pekerjaan. Banyaknya orang dengan gelar sarjana dan keinginan untuk dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari menjadi faktor yang memicu orang-orang untuk mencari pekerjaan. Sayangnya, persaingan yang mendapat pekerjaan sangat ketat dan banyaknya orang yang bersaing dalam mencari pekerjaan (PM Ardhya - 2014).

Sukses tidaknya suatu organisasi sangat tergantung dengan tenaga kerja perusahaan dan kinerja dari karyawan perusahaan tersebut (Yuniari dan Waisnawini, 2009 dalam Titin, 2014). Pegawai merupakan aset perusahaan yang sangat berharga dan harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang optimal. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Oleh karena itu berhasil tidaknya suatu organisasi atau institusi akan ditentukan oleh faktor manusianya atau pegawainya dalam mencapai tujuannya. Pihak manajemen perusahaan dalam

meningkatkan kepuasan kerja harus senantiasa memperhatikan faktor-faktor yang mendorong pegawai bekerja dengan produktif, yaitu salah satunya kompensasi dan motivasi karyawan (Titin 2014).

Bagi sebagian karyawan, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja, namun yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja. Seseorang yang bekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat di sekitarnya, dibandingkan yang tidak bekerja. Mereka akan merasa lebih dihargai lagi apabila menerima berbagai fasilitas dan simbol-simbol status lainnya dari perusahaan dimana mereka bekerja. Dari uraian di atas dapat dikatakan bahwa kesediaan karyawan untuk mencurahkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, tenaga dan waktunya, sebenarnya mengharapkan adanya kompensasi dari pihak perusahaan yang dapat memuaskan kebutuhannya (Suryati, 2010).

Motivasi dan harapan karyawan untuk mendapatkan kompensasi yang sesuai membuat karyawan bekerja secara maksimal demi tercapainya kinerja yang tinggi bagi karyawan. Murty dan Hundiwinarsih (2012) dalam Nurcahyani dan Adnyani (2016) menyatakan bahwa seorang karyawan yang termotivasi akan bersifat energik dan bersemangat, dan sebaliknya seorang karyawan dengan motivasi yang rendah akan sering menampilkan rasa tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya yang mengakibatkan kinerja mereka menjadi buruk dan tujuan perusahaan tidak akan tercapai.

Penelitian yang dilakukan oleh Mamik, Umar, Hamidah (2013) dengan judul *Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dan Kinerja Karyawan* menunjukkan bahwa pelatihan dan kompensasi

berpengaruh pada meningkatnya kepuasan dan kinerja karyawan. Data penelitian ini mendapatkan beberapa kesimpulan penting bahwa kompensasi sangat penting bagi karyawan dalam upaya meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan di lingkungan kerja.

Ayu dan Sudharman (2013) dalam penelitiannya yang berjudul *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dan Kinerja Karyawan Pada Hotel Bakung's Beach Cottages Kuta-Bali* menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Suryati (2010) dengan judul *Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan* menunjukkan bahwa jika program kompensasi dirasakan adil dan kompetitif oleh karyawan, maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang potensial, mempertahankannya dan memotivasi karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya, sehingga produktivitas meningkat dan perusahaan mampu menghasilkan produk dengan harga yang kompetitif. Pada akhirnya, perusahaan bukan hanya unggul dalam persaingan, namun juga mampu mempertahankan kelangsungan hidupnya, bahkan mampu meningkatkan profitabilitas dan mengembangkan usahanya.

Endo dan Thomas (2010) dalam penelitiannya yang berjudul *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja* menunjukkan bahwa variabel

motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Pakuwon Food Festival, dan kontribusi variabel motivasi terhadap kepuasan kerja hanya sebesar 13,6% sedangkan sisanya merupakan kontribusi dari variabel lain.

Penelitian yang dilakukan oleh Titin (2014) dengan judul *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT. PLN Area Mojokerto* menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan dari motivasi kerja terhadap kepuasan kerja, dengan nilai signifikansi 0,000 dimana lebih kecil dari taraf signifikansi $\alpha = 0,05$. Koefisien determinasi (*R-square*) adalah 0,725 yang berarti 72,5% kepuasan kerja pegawai dipengaruhi oleh motivasi kerja, sedangkan 27,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Nurchayani dan Dewi (2016) dalam penelitiannya yang berjudul *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening* menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Fauzan (2014) dengan judul *Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Outsourcing Pada PT. BRI, Tbk. Cabang Lumajang* menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan Kompensasi terhadap

kepuasan kerja pegawai outsourcing PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Cabang Lumajang secara simultan.

Nana, Siti, dan M. Idrus (2010) dalam penelitiannya yang berjudul *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Perusahaan* menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan. Kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Sri, Dunia, Rai (2012) dengan judul *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Columbus Megah Sarana Cabang Denpasar tahun 2012* menunjukkan bahwa (1) Kompensasi yang diberikan oleh PT. Columbus Megah Sarana cabang Denpasar sebesar 2,31 yang termasuk dalam kategori cukup memuaskan namun masih perlu ditingkatkan, (2) kepuasan kerja pada PT. Columbus Megah Sarana cabang Denpasar sebesar 2,32 termasuk dalam kategori kurang sesuai, sehingga masih perlu ditingkatkan, (3) kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja hal ini ditunjukkan dari signifikansi kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan $0,000 < 0,05$ atau nilai $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ yaitu $5,073 > 1,6634$ dengan persentase pengaruhnya sebesar 23,7%.

Berdasarkan latar belakang inilah maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan dari latar belakang yang telah disebutkan di atas, rumusan penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan?
2. Apakah motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan?
3. Apakah kompensasi dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Untuk mengetahui apakah kompensasi dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang dihasilkan dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Praktisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan motivasi untuk perusahaan agar dapat membantu para pimpinan dalam mengambil kebijakan untuk memenuhi keinginan karyawan, melalui faktor kompensasi dan motivasi agar dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

2. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk melihat keadaan yang sebenarnya, sebagai bahan perbandingan untuk penelitian selanjutnya, dan sebagai pengalaman bagi peneliti sendiri sehingga dapat mengembangkan penelitian ini di kemudian hari.

3. Bagi Masyarakat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi masyarakat untuk memperluas wawasan, sebagai acuan maupun referensi dalam penelitian selanjutnya, dan juga penelitian ini dapat menjadi masukan bagi yang membutuhkan.