

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Dunia bisnis sekarang dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan juga harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan. Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Tujuan perusahaan harus dicapai oleh sumber daya manusia, maka dari itu sumber daya manusia juga harus memberikan kontribusi kerja sebesar-besarnya. Tak hanya itu, sumber daya manusia juga harus digerakkan untuk menghasilkan kinerja yang semaksimal mungkin. Sekalipun sumber daya manusia sangat berperan penting dalam kualitas kinerja dan kepuasan kerja, kepuasan masih menjadi permasalahan di perusahaan yang harus segera diketahui penyebabnya.

Karyawan yang bekerja dalam sebuah perusahaan pasti membutuhkan kompensasi atau imbalan yang cukup dan adil, jika bisa cukup kompetitif di banding dengan perusahaan lain. System kompensasi yang baik akan sangat mempengaruhi motivasi kerja dan kinerja dari seseorang karyawan. Suatu system kompensasi yang baik perlu didukung oleh metode secara rasional yang dapat menciptakan seseorang digaji atau diberi kompensasi tuntutan pekerjaan. Menurut Hasibuan (2017:119) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan system kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat.

Selain itu system kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis.

Motivasi dapat berkaitan dengan kondisi batin/psikologi seseorang. Kondisi batin itu sendiri dapat terlihat dari semangat atau kegairahan kerja yang menghasilkan kegiatan kerja sebagai kontribusi bagi pencapaian tujuan perusahaan tempatnya bekerja. Dari segi psikologi kenyataan menunjukkan bahwa gairah atau semangat dan sebaliknya tidak bergairah dan tidak semangat seseorang pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya yang mendorongnya (Yahyo, dkk 2013). Motivasi sebagai dorongan untuk meningkatkan usaha dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi, dalam batas-batas kemampuan untuk memberikan kepuasan atau kebutuhan seseorang (Sofyandi dan Garniwa, 2007:99). Jika karyawan memiliki motivasi yang tinggi untuk mencapai tujuan, maka ia akan melakukan tugas yang telah diberikan sebaik-baiknya.

Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Dibutuhkan peningkatan kinerja di setiap karyawan agar tujuan bisa tercapai dan dapat mempercepat pekerjaan yang sudah ditetapkan, Wibowo (2014). Kinerja karyawan akan terus selalu diperhatikan dan diharapkan peningkatan kerja akan berdampak positif bagi kelangsungan pekerja yang ada di PT. Lucky Mitra Abadi Malang. Maka dari itu perusahaan melakukan peningkatan pada kompensasi dan motivasi agar kinerja karyawan serta turut meningkat dan menghasilkan kepuasan pada perusahaan dan tercapainya cita-cita perusahaan.

Sedangkan kepuasan kerja karyawan pada PT. Lucky Mitra Abadi Malang dihadapkan dengan berbagai peraturan yang ada dan prosedur kerja sesuai yang ditetapkan perusahaan. Hal ini menyangkut persepsi mereka terhadap system insentif, kelengkapan sarana kerja, serta kehangatan hubungan kerja dengan atasan maupun sesama kerja. Menurut Umar, (2011), menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan dan penilaian seseorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginannya. Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan psikis

yang menyenangkan yang dirasakan oleh pekerja dalam suatu lingkungan pekerjaan karena terpenuhinya kebutuhan secara memadai.

Dalam sebuah Perusahaan, karyawan yang bagian dari tenaga kerja merupakan aset yang sangat penting. Selain dalam memberi kompensasi dan memotivasi karyawan yang memiliki kinerja yang baik agar tidak terjadi perpindahan karyawan. Perpindahan karyawan akan menimbulkan ketidakstabilan dalam perusahaan tersebut dan juga peningkatan biaya rekrutmen karyawan. Oleh karena itu, pihak perusahaan juga harus menjamin kepuasan karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Sedangkan kepuasan kerja karyawan pada PT. Lucky Mitra Abadi Malang dihadapkan dengan berbagai peraturan yang ada dan prosedur kerja sesuai yang ditetapkan organisasi. Hal ini menyangkut persepsi mereka terhadap sistem insentif, kelengkapan sarana kerja, serta kehangatan hubungan kerja dengan atasan maupun sesama kerja. Karyawan merupakan faktor yang sangat penting untuk mencapai visi misi PT. Lucky Mitra Abadi. Kegiatan perusahaan dapat terlaksana dengan baik, karena itu kinerjanya dituntut untuk lebih profesional guna dapat meraih kepuasan dalam pekerjaannya. Melihat hal tersebut, maka dalam penelitian ini peneliti tertarik untuk mengangkat permasalahan yang terkait dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan karyawan PT. Lucky Mitra Abadi

Berdasarkan latar belakang yang dijelaskan diatas, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI KERJA, dan KINERJA KARYAWAN TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT. Lucky Mitra Abadi Malang”**.

1.2 Rumusan masalah

Dari latar belakang masalah yang dijelaskan diatas, dapat diketahui bahwa permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Lucky Mitra Abadi Malang?

2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Lucky Mitra Abadi Malang?
3. Apakah kinerja karyawan berpengaruh terhadap kepuasan karyawan pada PT. Lucky Mitra Abadi Malang?

1.3 Tujuan

Sesuai dengan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Lucky Mitra Abadi Malang
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kepuasan karyawan secara langsung pada PT. Lucky Mitra Abadi Malang
3. Untuk menganalisis pengaruh kinerja karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Lucky Mitra Abadi Malang

1.4 Manfaat

Manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Bagi PT. Lucky Mitra Abadi Malang
Sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan cara memperhatikan kepuasan kerja sebagai pengaruhnya dan juga memperhatikan kompensasi dan motivasi yang diterima karyawan pada PT. Lucky Mitra Abadi Malang.
2. Bagi Penulis
Sebagai sarana untuk menerapkan ilmu yang sudah di pelajari secara teoritis pada bangku perkuliahan dan juga sebagai pemenuhan atas syarat kelulusan unruk memeperoleh gelar Sarjana (S1) pada Jurusan Manajemen STIE MALANGKUCECWARA.
3. Bagi Pembaca
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan acuan bagi pembaca untuk melakukan penelitian selanjutnya.