

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aspek penting dari sebuah perusahaan. Hal tersebut dapat dikatakan penting karena sumber daya manusia dapat menentukan keberhasilan perusahaan. Penerapan strategi bisnis perusahaan bukan menjadi faktor utama dalam keberhasilan perusahaan, namun terdapat faktor penentu lainnya yang dapat mendukung keberhasilan perusahaan, yaitu sumber daya manusia. Adanya sumber daya manusia yang perusahaan miliki tersebut, perusahaan dituntut untuk menghasilkan kinerja karyawan atau sumber daya manusia yang optimal.

Karyawan perusahaan memiliki sebuah kewajiban untuk bekerja sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Adanya pemenuhan kewajiban tersebut membuahkan suatu hak bagi karyawan, dimana karyawan berhak memperoleh kompensasi dari perusahaan. Kompensasi memiliki peran penting bagi perusahaan, karena pemberian kompensasi dapat berpengaruh terhadap kenyamanan karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut.

Menurut Nurcahyo (2015), kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja karyawan yang seimbang dengan pengharapan karyawan untuk memenuhi kebutuhan akan rasa puas atas prestasi yang telah dicapai dan selaras dengan tujuan strategis usaha perusahaan.

Pemberian kompensasi merupakan hal yang penting untuk dilakukan oleh perusahaan, karena tanpa adanya kompensasi kepada karyawan atau para pekerja, akan menurunkan kinerja karyawan karena adanya rasa tidak semangat yang dimiliki oleh para karyawan. Kinerja karyawan yang menurun akan mengurangi produktivitas dan dapat menghalangi pencapaian tujuan dari suatu perusahaan atau organisasi.

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, sehingga akan membuahkan hasil yang mampu memberikan suatu kepuasan tersendiri bagi karyawan tersebut. Kepuasan kerja akan memberikan kinerja yang baik dan meningkat, dan akan berdampak positif untuk mencapai tujuan perusahaan. Kompensasi berperan penting dalam perusahaan, dimana keberhasilan dalam menentukan kompensasi bagi para karyawan akan menentukan bagaimana kualitas karyawan atau sumber daya manusia dalam bekerja.

Keberhasilan dalam pemberian kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan pemberian kompensasi yang tidak adil akan membahayakan keberlangsungan perusahaan. Hal tersebut dikarenakan adanya perasaan tidak puas dari karyawan yang memperoleh kompensasi secara tidak adil, dan perasaan tidak puas tersebut akan mengakibatkan penolakan seperti demonstrasi terhadap perusahaan. Begitu krusial dan pentingnya peran kompensasi dalam perusahaan menjadi topik yang menarik untuk diteliti. Bagaimana peran kompensasi tersebut dapat menjadi faktor yang menguntungkan atau mungkin menjadi bumerang yang dapat merugikan bagi perusahaan menjadikan peneliti menyusun penelitian ini

dengan judul “Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada CV Mutiara Yogyakarta”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV Mutiara?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV Mutiara?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV Mutiara?
4. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CV Mutiara?

1.3. Batasan Masalah

Agar penelitian berjalan dengan baik, peneliti memberikan batasan variabel yang diteliti sesuai dengan tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Menurut Martocchio (2015) kompensasi mewakili imbalan intrinsik yang mencerminkan pola pikir psikologis karyawan yang dihasilkan dari

melakukan pekerjaan dan ekstrinsik yang mencakup imbalan moneter dan non-moneter yang diterima karyawan karena melakukan pekerjaan.

2. Kinerja menurut Robbins & Judge (2022) adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.
3. Menurut Robbins & Judge (2022) kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi karakteristik-karakteristiknya.

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang sudah dirumuskan di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CV Mutiara.
2. Mengetahui pengaruh kompensasi terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan pada CV Mutiara.
3. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap peningkatan kerja karyawan CV Mutiara.
4. Mengetahui kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan CV Mutiara.

1.5. Manfaat Penelitian

1.5.1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat untuk untuk jangka panjang, dimana ke depannya penelitian ini dapat dijadikan sumber atau saran pengembangan ilmu pengetahuan bagi dunia pendidikan maupun dunia kerja yang khususnya mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

1.5.2. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini dapat menjadikan suatu informasi bagi CV Mutiara sebagai pengetahuan terkait pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja dan efeknya terhadap kinerja karyawan.

1.6. Sistematika Laporan

Sistematika laporan penelitian ini terdiri dari lima bab, yaitu:

Bab I Pendahuluan

Bab ini berisi gambaran penelitian secara umum dengan adanya latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika laporan.

Bab II Tinjauan Pustaka

Bab ini berisi uraian teori yang mendasari permasalahan penelitian yaitu kompensasi, kinerja karyawan, kepuasan kerja, penelitian terdahulu, kerangka penelitian, dan hipotesis.

Bab III Metodologi Penelitian

Bab ini berisi penjelasan lokasi penelitian, populasi dan sampel, metode pengambilan sampel, data penelitian, metode pengumpulan data, instrumen penelitian, metode pengujian instrumen, dan metode analisis data.

Bab IV Hasil dan Pembahasan

Bab ini berisi analisis deskriptif statistik, analisis deskriptif variabel penelitian, uji validitas dan realibilitas, analisis jalur, uji F, uji t, serta pembahasan. Hasil penelitian yang dibahas adalah perhitungan hasil penelitian yang sudah diolah menggunakan metode yang tepat untuk menjelaskan dan membuktikan hipotesis. Akhir bab ini berisi pembahasan dari penelitian yang telah dilakukan.

Bab V Penutup

Bab ini berisi mengenai kesimpulan dari hasil penelitian yang diperoleh dari analisis serta pembahasan, implikasi manajerial, keterbatasan penelitian, dan saran.