

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dampak persaingan yang semakin ketat, perusahaan harus menempuh berbagai macam cara agar dapat terus bersaing dan berkembang (Sulistiani, 2013). Menurut Ruhana, (2012), mampu bersaing dan berkembangnya sebuah organisasi sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Hal ini berarti untuk mencapai kesuksesan dapat diwujudkan dengan cara mengelola sumber daya manusia dengan sebaik-baiknya karena sumber daya manusia yang berkualitas merupakan salah satu kekuatan yang dimiliki oleh suatu organisasi dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan melalui kinerja dari para karyawan yang ada pada perusahaannya (Suryani & FoEh, 2018).

Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2016). Mempunyai karyawan dengan kinerja yang baik merupakan hal yang sangat diinginkan oleh perusahaan. Dengan harapan jika karyawan mampu bekerja dengan baik, maka tujuan perusahaan akan mudah tercapai. Berbagai faktor dapat mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain : motivasi, kompensasi dan kepuasan kerja. Menurut Sedarmayanti, (2017), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain : Sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja), Pendidikan, Keterampilan, Manajemen kepemimpinan, Tingkat penghasilan, Gaji dan kesehatan, Jaminan sosial, Iklim kerja, Sarana dan prasarana.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan

kepada perusahaan (Hasibuan, 2016). Kompensasi telah ditetapkan perusahaan berdasarkan kesepakatan dua belah pihak antara perusahaan dan karyawan, di dalamnya terdapat sistem gaji, upah, insentif dan tunjangan lainnya yang menghubungkan kompensasi dengan tingkat kinerja dalam hal tertentu. Tetapi kompensasi yang diterima bisa saja berbeda berdasarkan bidang kerja.

Pemberian kompensasi menjadi sangat penting karena dengan hal tersebut karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya baik itu kebutuhan primer, sekunder ataupun tersier. Pemenuhan kebutuhan-kebutuhan tersebut pada akhirnya seringkali ikut menentukan semangat dan kualitas kerja para karyawan yang nantinya akan mempengaruhi kinerja mereka. Kompensasi yang dipersepsikan layak oleh karyawan akan menjadi pendorong yang baik dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan kompensasi yang layak maka karyawan dapat memenuhi kebutuhannya dan akan bekerja dengan maksimal dalam meningkatkan kinerjanya sehingga dapat memperoleh peningkatan kompensasi. Sehingga semakin baik kebijakan kompensasi yang diimplementasikan perusahaan maka akan semakin baik pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.

Selain kompensasi, peningkatan kinerja karyawan juga dapat dilakukan melalui peningkatan motivasi kerja karyawan. Motivasi adalah energi internal dan eksternal dalam diri seseorang yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu (Hairudin, & Oktaria, 2022). Menurut Wibowo, (2013) Motivasi internal merupakan motivasi yang bersumber dari dalam diri sendiri dan tidak dipengaruhi oleh rangsangan luar. Beberapa contoh motivasi internal: kebutuhan fisiologis, keinginan untuk berkembang, pengakuan diri dan tanggung jawab. Menurut Rustini, Pratama, & Mada, (2019) Motivasi eksternal merupakan motivasi yang dipengaruhi lingkungan sekitar dan berkembang melalui proses

interaksi. Beberapa contoh motivasi eksternal: gaji, kebijakan perusahaan, gaya kepemimpinan atasan, imbalan dan hukuman, hubungan antar rekan kerja dan keselamatan kerja.

Motivasi menjadi hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak perusahaan bila menginginkan setiap karyawannya dapat memberikan andil positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan, karena dengan motivasi seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya (Tanjung, 2017). Hal yang umum dalam pemberian motivasi dilakukan dengan berbicara secara langsung ataupun tidak langsung kepada karyawan dan memberi mereka kata penyemangat. Tetapi mengingat karyawan adalah seorang manusia yang membutuhkan materi untuk kehidupannya, maka motivasi tersebut juga dapat diberikan melalui pemberian kompensasi (Hidayat, 2021). Motivasi memiliki hubungan yang positif terhadap peningkatan kinerja, dimana karyawan yang memiliki motivasi kerja akan mampu bekerja secara optimal sehingga akan menghasilkan kinerja yang baik dan sebaliknya karyawan yang tidak memiliki motivasi kerja yang baik akan cenderung mengalami atau memiliki kinerja yang rendah.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal. Ketika seorang karyawan mendapatkan kepuasan kerja maka ia akan melakukan semaksimal mungkin tugas pekerjaannya. Dengan demikian produktivitas kerja dan hasil kerja pegawai akan meningkat. Kepuasan kerja banyak yang tidak tercapai pada karyawan di sebuah perusahaan. Jarang para pemimpin tidak mengetahui faktor-faktor penyebab ketidakpuasan sehingga karyawan tidak puas dalam bekerja. Kepuasan kerja sering ditunjukkan oleh karyawan dengan caranya menyukai pekerjaan itu sendiri serta tingkat keasikannya dalam menjalankan dalam menjalankan pekerjaannya. Umumnya dapat dapat dinyatakan

bahwa kepuasan kerja adalah rasa nyaman dan hubungan yang positif antara sesama karyawan (Bakotic, 2013).

Peneliti juga menemukan beberapa riset gap dari penelitian terdahulu seperti penelitian yang dilakukan oleh Sofyan, et al., (2020) dalam penelitiannya menemukan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja sedangkan Winarto (2021) menemukan hasil yang berbeda pada penelitiannya dimana motivasi memiliki hubungan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Safitri (2015) dalam penelitiannya tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan menemukan bahwa kompensasi secara signifikan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan sedangkan Fiddini (2016) dalam penelitiannya menemukan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Rohana (2020) menemukan bahwa kepuasan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan Sartika, et al., (2022) menemukan bahwa kepuasan berpengaruh negative signifikan terhadap kinerja karyawan.

Obyek penelitian ini adalah karyawan PT. Kusuma Persada Sharia Propertindo di Ponorogo. Peneliti memilih obyek tersebut berdasarkan hasil observasi yang telah peneliti lakukan dengan hasil observasi tersebut menemukan fenomena masalah pada obyek penelitian terkait kinerja karyawan. Fenomena masalah tersebut meliputi kinerja karyawan yang menurun terlihat dari kemampuan karyawan yang tidak mampu mencapai target kerja sesuai yang ditanggungjawabkan oleh perusahaan. Melemahnya kinerja karyawan tersebut diduga karena rendahnya motivasi kerja karyawan, persepsi ketidakpuasan karyawan atas kompensasi yang diterimanya serta rendahnya kepuasan kerja yang dicapai oleh karyawan ketika bekerja. Selain permasalahan kinerja karyawan pada PT. Kusuma Persada Sharia Propertindo di Ponorogo.

Berdasarkan permasalahan fenomena pada obyek penelitian tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang **Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Kusuma Persada Sharia Propertindo Ponorogo.**

B. Perumusan Masalah

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Kusuma Persada Sharia Propertindo Ponorogo?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Kusuma Persada Sharia Propertindo Ponorogo?
3. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Kusuma Persada Sharia Propertindo Ponorogo?
4. Apakah kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja secara bersama sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Kusuma Persada Sharia Propertindo Ponorogo?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Kusuma Persada Sharia Propertindo Ponorogo
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kusuma Persada Sharia Propertindo Ponorogo
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kusuma Persada Sharia Propertindo Ponorogo

4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja secara bersama sama terhadap kinerja karyawan PT. Kusuma Persada Sharia Propertindo Ponorogo

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis

Penelitian ini bermanfaat untuk menerapkan teori-teori yang didapat dalam perkuliahan sehingga penulis dapat pengetahuan lebih dalam mengenai kompensasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kusuma Persada Sharia Propertindo Ponorogo

2. Bagi perusahaan / instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pengembangan karyawan dan dapat digunakan sebagai pedoman peningkatan kinerja karyawan PT. Kusuma Persada Sharia Propertindo Ponorogo melalui kebijakan terkait kompensasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan

3. Bagi akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu dan dapat diaplikasikan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) khususnya tentang kompensasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan serta dapat digunakan sebagai acuan dalam penelitian selanjutnya.