

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan asset yang paling dominan, karena sumber daya manusia mempunyai peranan yang dapat mengarahkan, mengelola, dan melaksanakan segala aktifitas organisasi. Oleh sebab itulah diperlukan cara dan upaya untuk mendorong atau merangsang setiap tenaga kerja agar bekerja seoptimal mungkin sesuai bidang dan tugasnya masing – masing. Selain itu sumber daya manusia juga dapat dikatakan sebagai pemasok internal yang sangat berperan dalam menghasilkan suatu barang atau jasa. Peningkatan kinerja karyawan akan berpengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia terdapat beberapa fungsi operatif atau dapat disebut juga sebagai sub-bagian dari sumber daya manusia tersebut, diantaranya : Pengadaan tenaga kerja, pengembangan tenaga kerja, pemberian balas jasa/kompensasi, integrasi, pemeliharaan tenaga kerja, dan pemisahan tenaga kerja.

Pihak manajemen perlu mengetahui apa yang menimbulkan dorongan dan kebutuhan para karyawan dalam bekerja. Aspek dalam mengembangkan tenaga kerja adalah dengan memberikan daya perangsang

kepada mereka, dengan istilah populer sekarang pemberian kegairahan kerja kepada karyawan. Usaha untuk merealisasikan dapat dilakukan dengan memberikan motivasi dan kompensasi kepada karyawan dengan menggunakan kepuasan kerja sebagai tolak ukur terhadap loyalitas karyawan pada suatu organisasi.

Secara umum banyak organisasi yang hanya memikirkan bagaimana cara memajukan organisasi, namun kurang memberikan perhatian terhadap karyawan. Jadi selayaknya yang harus diperhatikan oleh organisasi adalah bagaimana cara meningkatkan loyalitas karyawan dengan memperhatikan motivasi dan kompensasi kepada karyawan dengan menggunakan kepuasan kerja sebagai tolak ukur terhadap loyalitas karyawan pada suatu organisasi. Sudah seharusnya organisasi tidak hanya memandang karyawan sekedar asset organisasi, tetapi juga memandangnya sebagai mitra dalam usaha.

Loyalitas karyawan dianggap dapat terjadi karena adanya kepuasan kerja yang dirasakan karyawan terhadap suatu organisasi, dimana beberapa faktor yang mempengaruhi adalah motivasi dan kompensasi. Powers (2000) mendefinisikan bahwa loyalitas mencakup kesediaan untuk tetap bertahan, memiliki produktivitas yang melampaui standart dan adanya hubungan timbal balik di mana loyalitas karyawan harus diimbangi oleh loyalitas organisasi terhadap karyawan. Tetapi untuk meningkatkan loyalitas karyawan tidaklah mudah, loyalitas hanya bisa timbul dari diri

karyawan itu sendiri, hal itu berasal dari kesadaran bahwa antara karyawan dan organisasi merupakan dua pihak yang saling membutuhkan.

Malayu S.P Hasibuan ( 2008 : 202 ) Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Setiap karyawan secara individual mempunyai kepuasan kerja yang berbeda, sekalipun berada pada tingkat pekerjaan yang sama. Pemberian motivasi dan kompensasi merupakan penunjang yang harus benar-benar diperhatikan oleh organisasi. Motivasi yang tinggi akan membuat karyawan semakin giat dalam bekerja, begitupun kompensasi yang menjadi pendorong karyawan untuk menghasilkan pekerjaan seoptimal mungkin. Apabila kebutuhan-kebutuhan mereka ini mendapat perhatian yang layak dari organisasi, maka karyawan akan merasa puas sehingga diharapkan akan timbul loyalitas karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja, hal ini akan mengurangi tingkat kemungkinan perpindahan karyawan.

Menurut Sondang P. Siagian (2008:138), motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Motivasi kerja dapat dijadikan sebagai landasan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Biasanya seseorang

yang memiliki motivasi kuat akan merasa mempunyai tanggung jawab yang lebih besar untuk menghasilkan hasil kerja yang optimal.

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 organisasi. Dengan demikian pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh organisasi guna meningkatkan kepuasan kerja sehingga akan timbul loyalitas karyawan terhadap organisasi.

Jawa Pos Kediri mempunyai reputasi sebagai *newspaper of the years*. Sebagai usaha untuk mendukung kemajuan organisasinya, Jawa Pos Kediri bekerja keras untuk menyampaikan pengetahuan, berita aktual, dan teknologi untuk masyarakat luas dari berbagai kalangan. Jawa Pos Kediri menggunakan motivasi dan kompensasi sebagai penunjang kepuasan kerja karyawan yang bekerja di organisasi tersebut, dengan tujuan untuk menumbuhkan loyalitas karyawan. Salah satu contoh penerapan pemberian motivasi adalah dengan memberikan pelatihan yang bisa digunakan untuk meningkatkan ketrampilan dan kemampuan karyawan, selain itu untuk mencapai kepuasan kerja Jawa Pos Kediri juga memberikan kompensasi salah satunya dengan memberikan fasilitas kantor hanya untuk kepentingan kantor. Dengan demikian, Jawa Pos Kediri menjadikan motivasi dan kompensasi sebagai salah satu upaya dalam pemenuhan kepuasan karyawan, yang akan membentuk loyalitas dari karyawan tersebut,

sehingga mereka bersedia melakukan usaha yang maksimal untuk mensukseskan tujuan organisasi.

Kesempatan mengikuti pelatihan dirasakan belum merata oleh karyawan, ada karyawan yang sering kali ditunjuk mengikuti diklat, di pihak lain ada karyawan yang jarang sekali diikutkan diklat. Hal ini menyebabkan demotivasi bagi karyawan yang jarang dipanggil untuk mengikuti pelatihan oleh organisasi yang berakibat pada menurunnya kepuasan kerja karyawan terhadap Jawa Pos Kediri. Selain itu pemberian fasilitas kantor dirasa karyawan belum bisa digunakan dengan maksimal, karena di Jawa Pos Kediri menerapkan bahwa fasilitas kantor hanya bisa digunakan untuk kebutuhan kantor, sehingga karyawan belum merasakan kepuasan kerja atas kebijakan organisasi.

Kasus yang dialami di Jawa Pos Kediri ini menggambarkan bahwa pemberian Motivasi dan Kompensasi yang diterapkan belum menghasilkan tingkat kepuasan kerja karyawan yang maksimal. Oleh sebab itu organisasi harus mengerti untuk memuaskan karyawannya, sebab kepuasan kerja menjadi pokok untuk terciptanya sikap loyal karyawan terhadap organisasi.

Dalam hal ini pemberian motivasi dan kompensasi sebagai program sumber daya manusia dapat digunakan dalam rangka membantu terciptanya kepuasan kerja yang terwujud pada loyalitas karyawan.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah motivasi dan kompensasi mempunyai pengaruh terhadap loyalitas karyawan dengan

menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel mediasinya, selain itu juga digunakan untuk membandingkan mana yang lebih berpengaruh antara pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung. Berdasarkan uraian diatas, maka penyusun tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul :  
**“ANALISIS PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN JAWA POS KEDIRI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI.”**

## 1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan tersebut di atas, maka masalah yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan Jawa Pos Kediri?
2. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan Jawa Pos Kediri?
3. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap loyalitas karyawan Jawa Pos Kediri?
4. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan Jawa Pos Kediri?
5. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan pada Jawa Pos Kediri?

### **1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan Jawa Pos Kediri.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan Jawa Pos Kediri.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap loyalitas karyawan Jawa Pos Kediri.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan Jawa Pos Kediri.
5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan pada Jawa Pos Kediri.

#### **1.3.2 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan diatas, maka manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Organisasi

Dengan diadakannya penelitian ini, memberikan referensi apakah ada pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap

loyalitas karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

## 2. Bagi Mahasiswa/ Peneliti

Dapat membandingkan fenomena-fenomena yang ada di organisasi yang akan diteliti dan dapat memperoleh pengetahuan yang lebih luas setelah melakukan penelitian.

## 3. Bagi Pihak Lain/ Pembaca

Memberikan wawasan baru dan pengetahuan yang bisa dijadikan acuan untuk membuat proposal berikutnya khususnya mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia tentang motivasi dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

## 4. Bagi Lembaga/ Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan berguna dan bermanfaat guna untuk menambah pengetahuan khususnya tentang Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai bahan kajian dalam penelitian serta dapat pula dijadikan penelitian lebih lanjut untuk mendapatkan hasil penelitian lebih sempurna.