

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang terdiri atas sekelompok orang yang bekerja untuk mencapai suatu tujuan. Kepentingan yang paling mendasar yaitu mendapatkan keuntungan atau laba semaksimal mungkin serta kesejahteraan bagi pemegang saham perusahaan. Keberhasilan perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satu faktor terpenting adalah sumber daya manusia. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Peranan sumber daya manusia memiliki kedudukan yang sangat penting dan strategis di dalam organisasi untuk mencapai tujuan.

Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai, sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia sebagai penggerak organisasi dalam mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik harus terus dilakukan, dengan adanya karyawan-karyawan yang bekerja secara baik, maka diharapkan hasil kerja karyawan karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya lain yang dimiliki organisasi atau perusahaan. Perusahaan tidak mungkin terlepas dari tenaga kerja manusia, walaupun aktivitas perusahaan itu telah mempunyai modal yang cukup

besar dan teknologi modern, sebab bagaimanapun majunya teknologi tanpa ditunjang oleh manusia sebagai sumber dayanya maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai, dengan demikian maka sumber daya manusia sangat penting untuk diberikan arahan dan bimbingan dari manajemen perusahaan pada umumnya dan manajemen sumber daya manusia pada khususnya.

Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas jasanya dalam melakukan tugas, kewajiban, dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Kompensasi penting bagi karyawan karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai kerja karyawan, yaitu rekan kerja, keluarga, dan masyarakat. Sistem kompensasi yang memadai, terutama dalam hubungannya dengan kerja karyawan seharusnya dimiliki oleh suatu perusahaan atau unit bisnis dengan ketidak pastian lingkungan yang lebih tinggi. Dengan adanya kompensasi yang memadai dan peningkatan lingkungan kerja yang dijalankan berhasil, Kompensasi dasar diperlukan untuk mempertahankan karyawan dengan standar hidup yang layak, akan tetapi kompensasi juga menyediakan suatu pengukuran berwujud mengenai nilai individu bagi perusahaan.

Lingkungan kerja yang baik diharapkan dapat memacu produktivitas kerja karyawan yang tinggi. Setiap perusahaan akan menghadapi perubahan lingkungan yang bersifat teknis dan fenomatik. Untuk mendukung tingkat produktivitas kerja karyawan dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, lingkungan kerja

merupakan segala sesuatu di sekitar pekerja dan dapat berpengaruh terhadap pekerjaannya. Lingkungan kerja yang baik akan sangat besar pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya. Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan. tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada kualitas dan kuantitas peralatan modern sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya.

Kepuasan kerja keadaan penting yang harus dimiliki setiap pegawai yang bekerja, dimana manusia tersebut mampu berinteraksi dengan lingkungan kerjanya dan mereka akan bekerja dengan penuh gairah serta bersungguh-sungguh sehingga kontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan akan meningkat. Lingkungan kerja dan harapan

karyawan untuk mendapatkan kompensasi yang sesuai membuat karyawan bekerja secara maksimal demi tercapainya kinerja yang tinggi bagi karyawan.

Adanya peningkatan kepuasan kerja pada karyawan tentu berdampak pada kinerja yang ditunjukkannya. Karyawan ini juga biasanya memiliki prestasi yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki kepuasan dalam pekerjaannya. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki arti penting bagi karyawan maupun perusahaan, khususnya demi terciptanya keadaan positif di lingkungan kerja karyawan yang merasa puas akan pekerjaannya memiliki kemungkinan yang lebih besar untuk membicarakan hal-hal positif tentang organisasinya, membantu yang lain dan berbuat kinerja pekerjaan mereka melampaui perkiraan normal.

Persaingan yang tajam tentunya sangat diperlukan sekali untuk *performance* karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja yang pada akhirnya menimbulkan motivasi kerja tersendiri bagi karyawan melalui sistem penilaian kinerja. Dalam upaya meningkatkan kinerja para karyawan di lingkungan perusahaan, pihak perusahaan dituntut untuk lebih berperan dalam menyiapkan kinerja karyawan agar tercipta karyawan yang handal dan professional sehingga mampu mencapai sasaran pencapaian tujuan perusahaan yang dapat menjadi solusi sehingga permasalahan-permasalahan tersebut dapat segera diatasi. Salah satu langkah permulaan yang dapat dijadikan upaya perbaikan dalam hal ini yaitu dengan melakukan suatu penelitian lebih mendalam tentang kerja karyawan dalam

hal ini menghubungkannya dengan kompensasi dan kepuasan kerja serta lingkungan kerja karyawan.

Harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja, namun hal lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui hasil kerja. Termasuk dalam kompensasi langsung antara lain adalah gaji pokok, upah lembur, pembayaran insentif, tunjangan, bonus sedangkan termasuk dalam kompensasi tidak langsung antara lain jaminan sosial, asuransi, cuti kerja pelatihan dan liburan melalui hasil kerja. Termasuk imbalan bukan uang misalnya rasa aman, atau lingkungan kerja yang nyaman, pengembangan diri, fleksibilitas karier, peluang kenaikan penghasilan, simbol status, pujian dan pengakuan.

Apabila insentif dikelola secara benar, maka akan membantu organisasi mencapai tujuannya disamping juga memperoleh, memelihara dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif. Jika dikelola secara tidak benar insentif dapat menyebabkan pegawai mengurangi upaya-upaya mereka atau dengan mencari pekerjaan alternatif lainnya. Untuk menahan pegawai yang baik. Pihak atasan hendaknya memperhatikan dan memastikan bahwa terdapat kewajaran dalam pemberian insentif di dalam organisasi demi untuk kesejahteraan pegawai dan meningkatkan produktivitas kerjanya. Berdasarkan penjelasan pada latar belakang maka peneliti mengajukan penelitian dengan judul **“Analisis Kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel Intervening”**

## **B. Permasalahan**

Permasalahan, dalam penelitian ini adalah :

Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan bagi karyawan tidak memuaskan sehingga membuat karyawan kurang bersemangat dalam melakukan tugasnya, kompensasi yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan harapan dan apa yang dijanjikan oleh perusahaan sehingga mengakibatkan karyawan kurang puas dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya yang berdampak pada hasil atau kinerja yang menurun, contohnya bonus yang begitu kecil, gaji yang diberikan sering terlambat.

Lingkungan kerja diperusahaan tersebut kurang nyaman misalnya hubungan kerja antar karyawan berjalan kurang baik seperti jika ada konsumen yang ingin membeli di *counter* yang sesama *brand* OPPO, karyawan saling menjatuhkan antara sesama karyawan OPPO di *counter* lain untuk mencapai insentif dari perusahaan. Hal ini mengakibatkan karyawan kurang puas dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya yang berdampak pada kinerja karyawan yang menurun.

## **C. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah yang telah di rumuskan memerlukan pendekatan untuk menjawabnya. Berdasarkan latar belakang yang telah dibabarkan, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh baik signifikan maupun tidak terhadap kinerja karyawan yang di pengaruhi oleh beberapa faktor

tertentu. Oleh sebab itu, dapat dirumuskan suatu permasalahan yaitu: Bagaimana menganalisis kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada perusahaan *servis center* OPPO Blitar?

#### **D. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai pada penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

#### **4. Kegunaan Penelitian**

1. Bagi Perusahaan *Service Center* OPPO Blitar :  
Memberikan informasi dan evaluasi untuk dapat meningkatkan kinerja di *service center* OPPO Blitar.
2. Bagi Peneliti Berikutnya :  
Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan referensi untuk melakukan penelitian selanjutnya dan memberikan masukan untuk dipelajari sebagai tambahan wawasan pengetahuan.

3. Bagi Penulis :

Untuk menambah ilmu pengetahuan, wawasan dan pemahaman ilmu khususnya dalam masalah yang berkaitan dengan kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan agar dapat membedakan antara apa yang terjadi di lapangan dan teori yang penulis dapatkan selama di bangku perkuliahan.

4. Bagi Akademisi (STIE kesuma Negara Blitar)

Sebagai tambahan informasi bacaan bagi seluruh kalangan mengenai ilmu Manajemen Sumberdaya Manusia, khususnya dibidang kinerja karyawan dan juga sebagai referensi dalam melakukan penelitian yang sama di masa yang akan datang.