

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan faktor-faktor yang sangat penting baik secara perorangan ataupun kelompok, dan sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan sebuah organisasi, bahkan maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber manusianya. Untuk itu setiap perusahaan perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan karyawannya sebagai usaha meningkatkan dan mengatur keberadaan karyawannya sebagai usaha meningkatkan kinerja yang baik. Mengingat begitu pentingnya sumber daya manusia, maka perusahaan perlu memperhatikan karyawannya untuk disiplin dalam menjalankan tugas dan fungsinya disiplin dalam suatu pekerjaan merupakan kehendak dan keadilan karyawan untuk memenuhi dan menaati segala peraturan dan ketentuan ketentuan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis. Dengan demikian disiplin kerja yang tinggi maka tugas dan pekerjaannya akan lebih cepat selesai lebih cepat lebih baik.

Menurut Prabu (dalam jurnal 2019) mendefinisikan "Kompensasi adalah apa yang seseorang karyawan terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya, baik upah per jam ataupun gaji periodik yang desain dan dikelola oleh bagian personalia. Kompensasi (compensation) juga merupakan pemberian balas jasa langsung (direct) dan tidak langsung (indirect) berupa barang atau barang kepada karyawan sebagai balas jasa yang diberikan kepada perusahaan"

Penelitian Tallo (2014) menunjukkan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Prasetyo (2014) menemukan bahwa kompensasi melalui kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi menurut A. Hariyadi (2019) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Kepuasan kerja banyak yang tidak tercapai pada karyawan di sebuah perusahaan. Tidak jarang para pemimpin tidak mengetahui faktor-faktor

penyebab ketidakpuasan sehingga karyawan merasa tidak puas dalam bekerja. Banyak perusahaan mengalami masalah pada kepuasan karyawannya mulai dari insentif yang kurang, tempat kerja yang kurang nyaman sehingga masalah kenaikan jabatan karyawan apabila di biarkan maka akan terjadi tingkat turnover yang sangat tinggi. Kepuasan kerja sering ditunjukkan oleh karyawan dengan cara menyukai pekerjaan itu sendiri serta tingkat keasikannya dalam menjalankan pekerjaan, umumnya dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja adalah rasa nyaman dalam hubungan yang positif antara sesama karyawan (Bakotic & Fiskovica, 2013:52)

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran ditempat kerja sikap kooperatif (Siagian 2020).

Hal utama yang harus diperhatikan oleh perusahaan adalah mengenai bagaimana menjaga dan mengelola motivasi pegawai dalam bekerja agar selalu fokus pada tujuan perusahaan. Menjaga motivasi karyawan itu sangatlah penting karena motivasi merupakan sesuatu yang mendasari sikap individu untuk bertindak dan melakukan sesuatu. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan lebih giat di dalam melaksanakan pekerjaan Robbins menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (intensity), arah (direction), dan usaha terus-menerus (persistence) individu menuju pencapaian puncak (Wibowo, 2014 :322)

Tabel 1. Data Karyawan PT. Pinus Merah Abadi

Jabatan	Jumlah	Status Karyawan	jumlah
Operation	1 orang	contract	1 orang
Logistic	17 orang	contract	17 orang
Finance & admin	3 orang	permanent	3 orang
Sales	33 orang	contract	33 orang
TOTAL	54 Karyawan	TOTAL	54 Karyawan

(Sumber:Data Pt.Pinus Merah Abadi 2022)

Dari data di atas dapat disimpulkan bahwa karyawan bagian sales adalah karyawan terbanyak di antara lain nya yaitu 33 karyawan. Sedangkan bagian operation 1 karyawan, bagian logistic 17 karyawan dan finance & admin 3 karyawan

Tabel 2. Data gaji karyawan Pt. Pinus Merah Abadi

Kisaran Gaji Karyawan	Jumlah Karyawan
Rp. 1.000.000 - Rp. 2.000.000	35 Orang
Rp. 2.000.000 - Rp. 3.000.000	15 Orang
Rp. 3.000.000 - Rp.4.000.000	1 orang
TOTAL	54 Karyawan

(Sumber: DataPt.Pinus Merah Abadi 2022)

Tabel di atas terlihat gaji karyawan PT. Pinus Merah Abadi mulai dari Rp.1.000.000 – Rp.4.000.000 dari sebagian besar gaji karyawan masi banyak yang di bawah UMR Kota Metro yaitu pada tahun 2022 sebesar Rp. 2.459.317,29. Setiap sales mempunyai gaji pokok yang sama namun besar kecil nya gaji sales di tentukan dengan kerja nya yang mencapai target atau tidak, jika melebihi target akan mendapatkan insentif namun jika tidak mencapai target gaji sales pun bisa tidak mencapai gaji pokok.

Tabel 3. Target penjualan karyawan PT. Pinus Merah Abadi

Bulan	Tahun	Target perusahaan	Pencapaian	persentase
Januari	2022	Rp. 3.000.000.000	Rp. 2.105.000.000	70%
Februari	2022	Rp. 3.000.000.000	Rp. 3.001.000.000	100%
Maret	2022	Rp. 3.000.000.000	Rp. 2.337.100.000	78%
April	2022	Rp. 3.000.000.000	Rp. 3.103.400.000	100%

Bulan	Tahun	Target perusahaan	Pencapaian	persentase
Mei	2022	Rp. 3.000.000.000	Rp. 4.075.000.000	100%
Juni	2022	Rp. 3.000.000.000	Rp. 1.975.000.000	59%
Juli	2022	Rp. 3.000.000.000	Rp. 2.235.000.000	74,1%
Agustus	2022	Rp. 3.000.000.000	Rp. 2.204.000.000	73,5%
September	2022	Rp. 3.000.000.000	Rp. 2.214.300.000	73,8%
Oktober	2022	Rp. 3.000.000.000	Rp. 1.170.000.000	61%
November	2022	Rp.3.000.000.000	Rp. 3.009.000.000	100%
Desember	2022	Rp. 3.000.000.000	Rp. 4.000.100.000	100%

(Sumber:Data Pt.Pinus Merah Abadi 2022)

Tabel diatas adalah data target sales dan perusahaan dalam per bulan selama 1 tahun. Rata rata persentase target dalam 1 tahun sebesar 82,4%. Maka masi kurang 17,6% dari target yang di inginkan yaitu 100%. Dengan beban kerja yang sama secara tidak langsung mereka bersaing dalam mendapatkan gaji yang lebih besar untuk memenuhi kebutuhan. Belum terpenuhi nya target yang seharusnya 100% namun hanya 82,4% terjadi karna karyawan kurang bekerja dengan optimal serta kompensasi yang masi belum sesuai dan di bawah UMR menyebabkan kepuasan kerja belum terpenuhi maka kinerja karyawan menurun. Jika karyawan mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan kinerjanya serta terpenuhi nya kepuasan kerja maka karyawan akan termotivasi untuk lebih maksimal bekerja untuk mencapai target yang di inginkan, namun jika kompensasi yang di berikan tidak sesuai dengan kinerja karyawan serta di bawah UMR maka kepuasan kerja pun menurun serta tidak ada nya motivasi untuk mencapai target perusahaan sehingga kinerja karyawan pun tidak maksimal.

Berdasarkan pada uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja serta motivasi kerja sangat mempengaruhi dalam baik buruknya kinerja karyawan. Peneliti sangat tertarik untuk penelitian dengan objek karyawan Pt. Pinus Merah Abadi “ **Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi Pada Karyawan Pt.Pinus Merah Abadi**”

B. Identifikasi Dan Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan dalam penelitian ini yaitu:

1. Pemberian kompensasi dirasakan masih minim untuk karyawan
2. Pemberian kompensasi yang tidak sesuai berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan
3. Perbedaan kompensasi pada karyawan yang sama menimbulkan persaingan yang tidak sehat
4. Pemberian kompensasi yang rendah mempengaruhi motivasi bekerja karyawan
5. Penelitian Tallo menunjukkan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
6. Penelitian Prasetyo menemukan bahwa kompensasi melalui kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang masalah yang sudah diuraikan di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah motivasi kerja mempengaruhi hubungan antara kompensasi dengan kinerja karyawan?
4. Apakah motivasi kerja mempengaruhi hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai melalui penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Pinus Merah Abadi
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pinus Merah Abadi
3. Untuk mengetahui motivasi kerja dalam memoderasi kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pinus Merah Abadi

4. Untuk mengetahui motivasi kerja dalam memoderasi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pinus Merah Abadi

E. Ruang Lingkup Penelitian

1. Ruang lingkup Objek

Menurut Arianto (2011:29) objek penelitian adalah sesuatu yang menjadi pusat dari suatu masalah penelitian, objek penelitian merupakan faktor atau titik perhatian dari sebuah penelitian. Sementara subjek penelitian adalah lokasi faktor pelekat.yang menjadi objek penelitian pada penelitian ini adalah tentang kompensasi, kepuasan kerja, terhadap kinerja karyawan dalam motivasi kerja sebagai variabel moderating

2. Ruang Lingkup Subjek

Subjek penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada Pt. Pinus Merah Abadi

3. Ruang Lingkup Lokasi

Penelitian ini di laakukan di Pt. Pinus Merah Abadi yang beralamat di Jl. Merpati RT.04/RW.10 Bedeng 29 kel.Banjar Sari, Kec. Metro Utara, Kota Metro ,Lampung Kode Pos 34117

F. Manfaat Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat bagi peneliti,sebagai media untuk memberikan tambahan wawasan dan pengetahuan bagi peneliti .memberikan gambaran pelaksanaan teori dalam dunia kerja nyata.
2. Manfaat bagi instansi ,hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan bahan masukan yang bermanfaat bagi instansi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada karyawan PT. Pinus Merah Abadi untuk dapat mencapai kinerja yang lebih maksimal lagi
3. Manfaat bagi pihak akademisi , hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran serta mengaplikasikan ilmu ,terutama yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia.

G. Sistematika Penelitian

Dalam skripsi ini digunakan sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisikan Latar Belakang Penelitian, Identifikasi Masalah, Perumusan Masalah, Tujuan Penelitian , Manfaat Penelitian, Ruang Lingkup Batasan Penelitian, serta Sistematika Penelitian.

BAB II KAJIAN LITERATUR

Bab ini berisikan tentang deskripsi teori, kerangka pemikiran, hasil penelitian yang relevan dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang jenis penelitian, objek dan lokasi Penelitian, Metode Penelitian (Operasional Variabel, Populasi dan Sampel), Teknik Pengumpulan Data dan Teknik Analisis Data.

BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi tentang deskripsi tempat penelitian, analisis data, serta pembahasan

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini berisikan kesimpulan serta saran, yang merupakan bab akhir dari penelitian

DAFTAR LITERATUR

LAMPIRAN