

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) pada hakekatnya merupakan bagian yang sangat penting dalam suatu perusahaan. MSDM yang strategis memandang bahwa karyawan pada semua bidang pekerjaan dan tingkat apapun adalah baik secara struktural maupun fungsional oleh karena itu harus dimanfaatkan secara maksimal. Agar bisa menjaga keberhasilan dan kelangsungan hidup perusahaan maka seorang pemimpin selalu menjaga dan meningkatkan sumber daya yang dimilikinya termasuk di dalamnya meningkatkan kinerja karyawannya dengan diantaranya perusahaan harus selalu mengutamakan motivasi, kompensasi dan kepuasan kerja yang berguna bagi karyawan dan perusahaan itu sendiri. Pengelolaan sumber daya manusia juga tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi. Karyawan merupakan asset utama perusahaan dan mempunyai peran yang strategis di dalam perusahaan yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas perusahaan.

Definisi manajemen sumber daya manusia menurut John B. Miner dan Mary Green Miner dalam Hasibuan (2008:11) menjelaskan bahwa manajemen sumberdaya manusia didefenisikan sebagai suatu proses pengembangan,

menerapkan, dan menilai kebijakan-kebijakan, prosedur prosedur, metode-metode, dan program-program yang berhubungan dengan individu karyawan dalam organisasi yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja. Menurut Mangkunegara, (2009) kinerja karyawan diartikan sebagai hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalkan standard, target atau sasaran, serta kriteria yang telah disepakati bersama. Dalam meningkatkan kinerja karyawannya perusahaan dapat menempuh beberapa cara diantaranya melalui pemberian motivasi, pemberian kompensasi yang layak dan kepuasan kerja.

Menurut Robbins (2008) motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan yang muncul dari dalam ataupun dari luar diri seseorang dan membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan. Motivasi adalah pemberian dorongan-dorongan individu untuk bertindak yang menyebabkan orang tersebut berperilaku dengan cara tertentu yang mengarah pada tujuan. Sementara Ghazali(2011) mendefinisikan motivasi yang diberikan kepada karyawan juga dapat menyebabkan seseorang bertindak dengan perilaku yang baik, bekerja dengan baik sesuai acuan perusahaan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap prestasi kerja karyawan, maka apabila sistem kompensasi yang diberikan perusahaan cukup adil untuk karyawan, akan mendorong karyawan untuk lebih baik dalam melakukan

pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab atas masing-masing tugas yang diberikan perusahaan. Menurut Simamora (2007) kompensasi dilakukan perusahaan antara lain untuk menghargai prestasi karyawan, menjamin keadilan diantara karyawan, mempertahankan pegawai, memperoleh karyawan yang lebih bermutu.

Menurut Malayu Hasibuan (2008) kepuasan kerja adalah Sejumlah aktivitas fisik dan mental yang dilakukan seseorang untuk melakukan sebuah pekerjaan. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual, setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Jadi secara garis besar kepuasan kerja dapat diartikan sebagai hal yang menyenangkan atau yang tidak menyenangkan yang mana pegawai memandang pekerjaannya.

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan peneltian dengan judul “Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di “PT Essa Manunggal Prima”

## **1.2 Batasan Masalah**

Masalah yang diangkat dalam skripsi ini terlalu luas jika diteliti secara meyeluruh. Maka dari itu agar pembahasan tidak meluas peneliti membatasi bahasan dalam penelitian ini peneliti memfokuskan penelitiannya pada pengaruh kompensasi dan disiplin kerja karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Essa Manunggal Prima

1.2.1 Responden yang diamati adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT Essa Manunggal Prima.

1.2.2 Variabel yang diteliti hanya variabel motivasi, kompensasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan di PT Essa Manunggal Prima.

## **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

1.3.1 Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Essa Manunggal Prima?

1.3.2 Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Essa Manunggal Prima?

1.3.3 Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Essa Manunggal Prima?

1.3.4 Apakah secara simultan motivasi, kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Essa Manunggal Prima?

1.3.5 Diantara variabel motivasi, kompensasi dan kepuasan kerja manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Essa Manunggal Prima ?

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1.4.1 Untuk mengetahui pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT.Essa Manunggal Prima.
- 1.4.2 Untuk mengetahui pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT.Essa Manunggal Prima.
- 1.4.3 Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT.Essa Manunggal Prima.
- 1.4.4 Untuk mengetahui secara simultan motivasi, kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Essa Manunggal Prima?
- 1.4.5 Untuk mengetahui diantara variabel motivasi, kompensasi dan kepuasan kerja manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Essa Manunggal Prima.

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:Bagi peneliti :

- 1.5.1 Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan bagaimana cara menganalisa dan memecahkan masalah yang berkaitan dengan Motivasi, Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. Selain itu diharapkan peneliti dapat mengaplikasikannya di dunia kerja

#### 1.5.2. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai dasar dalam perbaikan dan peningkatan sumberdaya manusia dan dapat dipergunakan sebagai acuan dalam menyusun langkah-langkah strategi guna meningkatkan kinerja karyawannya.

#### 1.5.3 Bagi peneliti lain

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai sumber referensi bagi penelitian selanjutnya atau acuan dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

### **1.6 Sistematika Penulisan**

Susunan penulisan ini berdasarkan pengelompokan pokok-pokok pikiran yang tercantum dalam bab-bab sebagai berikut :

#### 1.6.1 BAB I : Pendahuluan

Bab ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

## 1.6.2 BAB II : Kajian Pustaka

Bab ini berisi landasan-landasan teori yang digunakan dan menjadi acuan bagi penulis dalam menyusun skripsi. Selain itu diuraikan pula mengenai buku-buku yang relevan dan berhubungan untuk pembahasan masalah yang sedang dikaji dalam skripsi.

## 1.6.3 BAB III : Metodologi Penelitian

Bab ini terdapat uraian terinci tentang :

1.6.3.1 Lokasi penelitian

1.6.3.2 Populasi dan sampel dari penelitian

1.6.3.3 Metode sampling dan penelitian

1.6.3.4 Variable penelitian

1.6.3.5 Teknik pengumpulan data

1.6.3.6 Metode analisis data

1.6.3.7 Kesulitan yang timbul selama penelitian dan cara pemecahannya

## 1.6.4 BAB IV : Gambaran Umum Perusahaan

Diisi sesuai scoup penelitian.

## 1.6.5 BAB V : Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Bab ini memuat hasil penelitian dan pembahasan yang sifatnya terpadu dan tidak terpecah menjadi sub judul tersendiri

1.6.5.1 Hasil penelitian disajikan dalam bentuk daftar (tabel), grafik, foto, atau bentuk lain dan ditempatkan sedekat mungkin dengan pembahasan agar pembaca lebih mudah mengikuti uraian.

1.6.5.2 Pembahasan tentang hasil yang diperoleh berupa penjelasan teoritik baik secara kualitatif, kuantitatif, atau secara statistic dan sesuai dengan tujuan penelitian.

#### 1.6.6 BAB VI : Kesimpulan Dan Saran

Kesimpulan dan saran disajikan secara terpisah

1.6.6.2 Merupakan kesimpulan yang langsung diturunkan dari seksi diskusi dan analisa yang dilakukan pada bagian sebelumnya sekaligus harus menjawab yang dilakukan pada bagian sebelumnya serta sekaligus menjawab pertanyaan yang diajukan dibagian rumusan masalah.

1.6.6.3 Saran merupakan implikasi kebijakan yang dibuat berdasarkan pengalaman dan pertimbangan penulisan atas dasar teori ditujukan pada instansi dan peneliti dalam bidang sejenis yang ingin melanjutkan atau mengembangkan.