

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Dalam kehidupan di Era Globalisasi yang sudah maju dengan teknologi ini, manusia tidak dapat hidup bebas dengan alam dan lingkungannya, hidup selalu dikelilingi oleh teknologi, organisasi dan sistem yang diciptakan sendiri. Memang secara logika berkat ilmu pengetahuan dan teknologi manusia bisa bangkit dan tidak lagi gagap teknologi (GAPTEK), akan tetapi secara sistematis manusia mulai bergantung pada hasil ciptaannya dan organisasinya. Globalisasi pada prinsipnya mengacu pada perkembangan yang cepat dalam teknologi, komunikasi, transformasi, informasi yang bisa dijangkau lebih mudah. Kualitas SDM sangat menentukan dimana suatu bangsa akan berkembang menjadi lebih maju di Era Globalisasi ini setiap individu harus mampu tanggap dan *update* informasi-informasi yang terjadi pada saat ini agar dapat terus belajar untuk menemukan ide yang baru.

Sumber daya manusia merupakan motor penggerak jalannya perusahaan serta asset terpenting bagi perusahaan. Tujuan perusahaan pada umumnya adalah mencapai keuntungan dan berusaha untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya dalam jangka panjang untuk mencapai tujuan maka perusahaan melaksanakan kegiatannya dalam

menggunakan faktor produksi yaitu alam, modal, skill, teknologi, ketrampilan tenaga kerja, karena teknologi yang sempurna bila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas, maka perusahaan tidak akan mampu berjalan dengan baik.

Dalam berbisnis, perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja karyawan di perusahaannya. Karyawan merupakan sumber daya manusia yang memegang peranan penting dalam perusahaan, keberhasilan dari perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya.

Dalam hal ini kinerja karyawan merupakan perwujudan fungsi dan kerja yang dilakukan karyawan dalam kurun waktu tertentu dengan memanfaatkan kemampuan berfikir dan teknologi untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Dalam hal ini untuk mengembangkan Sumber Daya Manusia pada suatu perusahaan juga membutuhkan sebuah motivasi yang dilakukan, karena motivasi sendiri merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Karyawan yang termotivasi akan merasa lebih tertantang dan merasa bahwa diperhatikan atau sangat dibutuhkan oleh perusahaan sehingga mereka akan mengerjakan pekerjaannya dengan lebih semangat. Pemberian kompensasi juga merupakan salah satu cara yang dapat diterapkan untuk meningkatkan kinerja karyawan, namun dalam pemberian kompensasi pun harus dilakukan secara adil agar tidak menimbulkan penurunan kinerja karyawan.

Kepuasan kerja sangat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas hariannya dalam perusahaan. Karyawan yang tidak puas dalam bekerja akan terlihat tidak bersemangat dalam menyelesaikan tugasnya, yang akhirnya mempengaruhi kinerja karyawan. Rendahnya kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu gejala yang dapat merusak kondisi yang ada dalam suatu perusahaan. Rendahnya kepuasan karyawan ini biasanya terlihat dari berbagai aspek, salah satunya yaitu kurangnya kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan yang diberikan sehingga terjadi keterlambatan dalam mengerjakan laporan, serta penurunan efektifitas dan efisiensi kerja.

Penelitian ini mengambil obyek penelitian pada PT Wahana Sumber Baru Yogyakarta yang merupakan perusahaan otomotif yang tergabung dalam Nissan group. Kegiatan yang dilakukan PT Wahana Sumber Baru Yogyakarta adalah melakukan penjualan produk mobil Nissan dan melakukan kegiatan service kendaraan. Pada PT Wahana Sumber Baru Yogyakarta membutuhkan kinerja karyawan yang tinggi untuk meningkatkan produktivitas perusahaan, karena dengan memiliki tanggung jawab yang tinggi, tujuan yang realistis, rencana kerja yang menyeluruh, berani untuk mengambil resiko yang dihadapi, maka perusahaan akan dapat meningkat, oleh karenanya pemberian kompensasi dan motivasi merupakan alat yang diperlukan dalam peningkatan kinerja karyawan.

Permasalahan yang timbul berkaitan dengan kinerja karyawan di PT Wahana Sumber Baru Yogyakarta salah satunya adalah Kompensasi, motivasi serta kepuasan kerja karyawan yang masih ditemukan ketidaksesuaian antara keahlian atau ketrampilan yang dimiliki dengan upah atau gaji yang diberikan sehingga mengakibatkan sikap dan minat karyawan kurang merespon terhadap tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Permasalahan lain yang timbul adalah rendahnya motivasi untuk berprestasi yang ditunjukkan oleh beberapa karyawan. Dengan permasalahan-permasalahan kompensasi dan motivasi yang ditimbulkan permasalahan kepuasan kerja juga masih ditemukan di PT Wahana Sumber Baru Yogyakarta dengan ditandai pegawai masih ada yang bekerja mengalami kesulitan karena tidak sesuai dengan bidang ketrampilannya tidak hanya itu saja namun peningkatan peluang karir di PT Wahana Sumber Baru Yogyakarta juga masih minim dikarenakan minimnya dilakukan promosi jabatan. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti ingin melakukan penelitian yang berhubungan dengan faktor sumber daya manusia di PT Wahana Sumber Baru Yogyakarta dengan judul: "PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi kasus PT Wahana Sumber Baru Yogyakarta).

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka Perumusan Masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?
4. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?
5. Apakah Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
6. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening?
7. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Wahana Sumber Baru Yogyakarta.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Wahana Sumber Baru Yogyakarta.
3. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Wahana Sumber Baru Yogyakarta.
4. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Wahana Sumber Baru Yogyakarta.
5. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan di PT Wahana Sumber Baru Yogyakarta.
6. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Wahana Sumber Brau Yogyakarta dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.
7. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Wahana Sumber Baru Yogyakarta dengan kepuasan sebagai variabel intervening.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Dalam penelitian ini, diharapkan bermanfaat bagi perusahaan karena perusahaan dapat mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Sehingga perusahaan dapat mengoreksi pemberian kompensasi dan motivasi serta kepuasan kerja karyawannya dapat meningkat.

2. Bagi Peneliti

Manfaat bagi peneliti adalah bahwa seluruh tahapan penelitian serta hasil penelitian yang diperoleh dapat memperluas wawasan dan sekaligus memperoleh pengetahuan mengenai dunia kerja.

3. Bagi Pihak Lain

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak lain rujukan atau referensi dalam melakukan kajian terhadap kinerja karyawan terhadap pengaruh kompensasi dan motivasi serta kepuasan kerja di suatu perusahaan. Serta diharapkan hasil penelitian ini dapat diterima masyarakat.

1.5. Batasan Masalah

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Akan tetapi pembahasan masalah akan dibatasi agar tidak meluas dan menimbulkan penyimpangan serta disesuaikan dengan beberapa faktor antara lain faktor biaya, keterbatasan waktu penelitian dan kemampuan peneliti.

Peneliti akan membatasi masalah pada pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening melalui penelitian kuantitatif dengan subjek karyawan PT Wahana Sumber Baru Yogyakarta. Kompensasi dan motivasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah mengenai persepsi kompensasi dan motivasi yang mempengaruhi kinerja setiap karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

1.6. Sistematika Penelitian

Untuk memahami lebih jelas laporan ini, maka materi-materi yang tertera pada Laporan Skripsi ini dikelompokkan menjadi beberapa sub bab dengan sistematika penyampaian sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Berisi tentang latar belakang, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisikan teori yang berupa pengertian dan definisi yang diambil dari kutipan buku yang berkaitan dengan penyusunan laporan skripsi serta beberapa literature review yang berhubungan dengan penelitian. Berisi deskripsi teori, penelitian yang relevan, kerangka pikir, paradigma penelitian, dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tempat dan waktu penelitian, desain penelitian, jenis variabel penelitian, definisi operasional variabel, populasi dan sampel penelitian, teknik pengumpulan data, jenis dan sumber data, teknik pengolahan data, dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas, analisis deskriptif, analisis jalur dan pembahasan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN