

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pada dasarnya keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi atau unit kerja melaksanakan tugas dan fungsinya sangat berhubungan erat dengan pelaku-pelaku organisasi yang biasa disebut dengan karyawan, tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, Sumber Daya Manusia (SDM) adalah individu yang berkerja dan menjadi anggota suatu perusahaan atau institusi yang biasa disebut sebagai pegawai, buruh, karyawan, tenaga kerja dan lain sebagainya.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, untuk mencapai tujuan yang diharapkan perusahaan [1]. Apabila kinerja karyawan yang diberikan kepada perusahaan cukup baik, maka akan semakin dekat perusahaan dengan tujuan yang telah ditentukan oleh perusahaan. Karena itu penting bagi perusahaan untuk mengetahui hal-hal apa sajakah yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, agar segala bagian dalam perusahaan berjalan dengan bagaimana mestinya.

PT. Media Antar Nusa (Nusanet) adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang penyedia jasa internet yang berpusat di kota Medan. PT. Media Antar Nusa merupakan perusahaan yang telah beroperasi sejak tahun 1996. Dengan kepuasan pelanggan, Nusanet semakin berkembang sampai sekarang. Saat ini Nusanet sudah menjadi perusahaan ISP berlisensi nasional, dan merupakan anggota aktif di APJI (Asosiasi Perusahaan Jasa Internet). Oleh karena itu PT. Media Antar Nusa juga harus selalu memperhatikan karyawannya dan mampu mengarahkan karyawannya untuk meningkatkan kinerjanya. Banyak faktor yang dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja tersebut, salah satunya dengan pemberian kompensasi, motivasi, maupun kepuasan kerja yang dapat dirasakan setiap karyawan. Dalam hal

ini dapat dilihat bahwa kinerja sumber daya manusia mempunyai peran penting sebagai penentu berhasil tidaknya pencapaian yang sudah ditentukan perusahaan.

Kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan dalam organisasi baik berbentuk uang atau lainnya yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lain-lain [1]. Kompensasi ini dimaksudkan sebagai balas jasa (*reward*) perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran yang telah diberikan mereka kepada perusahaan dan didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi [2]. Tidak hanya kompensasi, motivasi juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan agar karyawan bekerja lebih baik lagi.

Motivasi adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan pegawai dan organisasi sekaligus tercapai. Motivasi juga merupakan suatu set atau kumpulan perilaku yang memberikan landasan bagi seseorang untuk bertindak dalam suatu cara yang diarahkan kepada tujuan spesifik tertentu (*specific goal directed way*)” [3]. Dengan motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan, baik itu memotivasi dengan cara memicu kemampuan yang terdapat dalam diri seorang karyawan, maupun memberikan motivasi atau dorongan yang berasal dari luar diri karyawan tersebut.

Kepuasan kerja juga merupakan salah satu faktor yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaan mereka, sikap ini berasal dari persepsi mereka tentang pekerjaannya” [2]. Karena bila dalam perusahaan banyak karyawan merasa pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya adalah beban yang harus dikerjakan secara rutinitas, maka hal ini akan berakibat pada kebosanan atau ketidakpuasan kerja yang dirasakan karyawan.

Dalam pengamatan peneliti sementara pada PT. Media Antar Nusa terdapat karyawan yang masih kurang menunjukkan sikap baik dalam bekerja atau memberikan kinerja yang kurang optimal, hal ini ditunjukkan dengan masih adanya karyawan yang menggunakan waktu kerja dengan santai, bercerita, selain itu keterampilan waktu dalam penyelesaian tugas dan tanggung jawab yang dimiliki

masih kurang memuaskan. Peneliti berasumsi bahwa yang mempengaruhi kinerja karyawan kurang antara lain disebabkan oleh kompensasi, motivasi, dan kepuasan kerja yang dirasakan setiap karyawan. Kurangnya kinerja karyawan akan memberikan dampak yang buruk bagi perusahaan. Dalam penelitian Dwi Restikasari (2014) tentang pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Adira Quantum Multifinance Bengkulu berkesimpulan secara parsial kepuasan kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Adira Quantum Multifinance Bengkulu. Tetapi secara simultan kompensasi dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun dalam penelitian Surianti (2016) tentang pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai berkesimpulan secara parsial kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, baik itu secara simultan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Media Antar Nusa Cabang Medan.**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis mengemukakan perumusan masalah dari penelitian ini adalah:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Media Antar Nusa Cabang Medan?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Media Antar Nusa Cabang Medan?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Media Antar Nusa Cabang Medan?
4. Apakah kompensasi, motivasi, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Media Antar Nusa Cabang Medan?

1.3. Ruang Lingkup Penelitian

Agar tujuan dilakukan lebih fokus dan penelitian dapat dilakukan dengan baik, maka peneliti membuat batasan yang hanya difokuskan pada:

1. Variabel yang akan diteliti adalah kompensasi, motivasi, dan kepuasan kerja sebagai variabel bebas (X) dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat (Y).
2. Objek penelitian adalah PT. Media Antar Nusa Cabang Medan.
3. Tahun pengamatan yaitu tahun 2017.

1.4. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Media Antar Nusa Cabang Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Media Antar Nusa Cabang Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Media Antar Nusa Cabang Medan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Media Antar Nusa Cabang Medan.

1.5. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis dan praktis bagi pihak yang berhubungan dengan penelitian ini:

1. Manfaat Teoritis

Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai perbandingan, referensi, atau bahan kepustakaan dan menambah wawasan bagi para pembaca mengenai pengaruh kompensasi, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat sebagai masukan bagi perusahaan PT. Media Antar Nusa Cabang Medan, maupun bagi para pemimpin untuk mengetahui kebijakan apa yang dilakukan terhadap kinerja karyawan.

1.6. Originalitas

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian yang dilakukan oleh MRM Mahdi (2015) dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Kayawan pada PT.PLN (Persero).

Adapun perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini, adalah:

1. Penelitian sebelumnya menggunakan variabel kompensasi dan kepuasan kerja sebagai variabel bebas, sedangkan dalam penelitian ini menambahkan variabel motivasi. Motivasi adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai atau organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan pegawai dan organisasi sekaligus tercapai. Motivasi juga merupakan suatu set atau kumpulan perilaku yang memberikan landasan bagi seseorang untuk bertindak dalam suatu cara yang diarahkan kepada tujuan spesifik tertentu (*specific goal directed way*) [3]. Oleh karena itu, menurut pendapat saya, motivasi juga merupakan salah satu aspek yang penting dalam suatu perusahaan dan harus diperhatikan oleh pemimpin yang ada dalam organisasi, selain dari pada motivasi dapat meningkatkan kinerja karyawan, dengan memotivasi karyawan perusahaan juga dapat mengarahkan karyawan agar bekerja sesuai dengan tujuan dan mencapai hasil yang diharapkan perusahaan.
2. Tahun pengamatan sebelumnya pada tahun 2015, sedangkan penelitian ini dilakukan tahun 2017.
3. Objek penelitian sebelumnya adalah PT. PLN (Persero), sedangkan penelitian ini dilakukan pada PT. Media Antar Nusa Cabang Medan.