

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia sangat erat hubungannya dengan perusahaan. Sumber daya manusia yang merupakan harta terpenting yang harus dimiliki perusahaan adalah karyawan. Tanpa adanya para karyawan dalam perusahaan tersebut, maka perusahaan tidak akan bisa berkembang. Kinerja atau *performance* perusahaan akan sangat dipengaruhi oleh peran dari kinerja karyawan yang berada di dalam organisasi.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan penting karena sebagai salah satu alat peningkatan keberhasilan perusahaan dalam menjalankan usahanya. Semakin meningkat kinerja karyawan, maka semakin cepat perusahaan mencapai keberhasilan dalam menjalankan usaha dan sebaliknya. Hasil penilaian kinerja dapat menunjukkan apakah sumber daya manusia telah memenuhi tuntutan yang dikehendaki perusahaan, baik dilihat dari sisi kualitas maupun kuantitas. Informasi dalam penilaian kinerja karyawan merupakan refleksi dari berkembang atau tidaknya suatu perusahaan. Hal ini dapat diartikan bahwa penurunan atau peningkatan penjualan merupakan perkembangan dari suatu perusahaan. Dengan adanya perkembangan ini tentunya tidak lepas dari kinerja karyawan yang berkualitas.

PT. Makmur Abadi Raya merupakan perusahaan industri pembuatan CPO kelapa sawit yang beralamat di Jalan Amir Hamzah No 11 Medan sedangkan pabrik berada di Karang Sari Desa Tanjung Putus Kec. Padang Tualang Kabupaten Langkat. Perusahaan mengalami permasalahan yaitu berupa penurunan kinerja karyawan yang dapat diketahui dari adanya penurunan produksi kelapa sawit dan kualitas CPO yang dihasilkan semakin menurun. Salah satu faktor yang diduga yang dapat mempengaruhi penurunan kinerja karyawan adalah kepuasan kerja karyawannya.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda – beda sesuai dengan sistem

nilai-nilai yang berlaku dalam dirinya. Ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan, dan sebaliknya. Karyawan pada PT. Makmur Abadi Raya mengalami masalah kepuasan kerja yaitu adanya penurunan kepuasan kerja yang dikarenakan karyawan tidak bekerja sesuai *job description* sehingga karyawan merasa tidak jelasnya tanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan, sebagian karyawan merasa memiliki pekerjaan yang lebih banyak dari rekan kerjanya. Karyawan bagian admin penjualan merangkap sebagai kasir dan karyawan kantor tidak mendapat insentif lembur.

*Kompensasi* adalah seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada suatu organisasi. Apabila karyawan memiliki kompensasi yang sesuai maka karyawan akan bekerja dengan semangat sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kompensasi PT. Makmur Abadi Raya berupa gaji. Adapun permasalahan kompensasi yang diberikan kepada karyawan non staf tidak disesuaikan dengan UMR yang berlaku yaitu Rp 2.528.815,- dimana semua karyawan non staf memiliki kompensasi di bawah UMR berkisar di antara Rp 2.200.000,- s/d 2.400.000,-. Kurang sesuainya kompensasi yang diberikan kepada perusahaan dengan kebutuhan karyawan akan menyebabkan kepuasan kerja karyawan lama kelamaan mengalami penurunan. Jika hal ini dibiarkan berlarut maka karyawan akan berusaha untuk mencari kesempatan untuk mencari pekerjaan pada perusahaan lain yang menawarkan kompensasi yang lebih tinggi dari kompensasi sebelumnya.

Perusahaan dapat mencapai kesuksesan apabila memiliki karyawan yang berkinerja tinggi. Kinerja karyawan dapat dilihat dari pencapaian target yang diberikan kepadanya, tingkat kehadiran, tingkat kedisiplinan dalam mengerjakan pekerjaan dan lain sebagainya. Kinerja karyawan pada PT. Makmur Abadi Raya mengalami penurunan yang dapat dilihat dari kehadiran karyawan yang semakin menurun karena sakit, izin dan absen, karyawan yang terlambat semakin meningkat, tidak menyiapkan pekerjaan tepat waktu serta sering meminta izin.

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Makmur Abadi Raya.**

## 1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Makmur Abadi Raya ?
2. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Makmur Abadi Raya ?
3. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Makmur Abadi Raya ?

## 1.3 Ruang Lingkup Penelitian

Adapun ruang lingkup penelitian ini adalah :

1. Variabel dependen : Kinerja karyawan
2. Variabel independen : Kepuasan Kerja dan kompensasi
3. Objek Penelitian : PT.Makmur Abadi Raya.
4. Tahun pengamatan : 2016

## 1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan daripada penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Makmur Abadi Raya.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Makmur Abadi Raya.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Makmur Abadi Raya.

## 1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat daripada penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis  
Sebagai bahan pertimbangan dan informasi kepuasan kerja dan kompensasi bagi perusahaan di masa yang akan datang.
2. Manfaat Praktis  
Sebagai dasar peningkatan pengetahuan mengenai pengaruh kepuasan kerja dan

kompensasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan.

### 1.6 Originalitas

Penelitian ini adalah hasil replikasi dari penelitian dengan judul Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Jawa Timur di Surabaya [1]. Adapun perbedaan dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel independen peneliti terdahulu menggunakan stres kerja dan kepuasan kerja sedangkan pada penelitian ini menggunakan variabel kepuasan kerja dan kompensasi. Alasan peneliti meneliti kompensasi adalah kompensasi sangat penting bagi karyawan, hal ini karena kompensasi merupakan sumber penghasilan bagi mereka dan keluarganya. Kompensasi juga menjadi suatu gambaran status sosial seorang karyawan. Kompensasi yang sesuai juga akan menentukan apakah karyawan akan tetap bertahan bekerja atau keluar dari tempatnya bekerja. Pemberian kompensasi dimaksudkan agar karyawan dapat bekerja secara maksimal sehingga menghasilkan kinerja yang optimal.
2. Objek peneliti terdahulu pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Jawa Timur di Surabaya sedangkan dalam penelitian ini dilakukan pada PT. Makmur Abadi Raya.
3. Tahun pengamatan peneliti terdahulu tahun 2015 sedangkan tahun pengamatan penelitian ini tahun 2016.

UNIVERSITAS  
MIKROSKIL