

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era globalisasi ini setiap perusahaan berusaha meningkatkan serta mengembangkan perusahaan dengan mengadakan berbagai cara dengan menyusun program-program untuk meningkatkan kinerja para karyawan, hal ini dikarenakan faktor yang terkait dengan perbaikan kinerja perusahaan. Pada dasarnya perusahaan memiliki Visi dan Misi tertentu yang harus dicapai, salah satunya adalah untuk memperoleh profit (keuntungan). Sehingga untuk mencapai tujuan perusahaan, para manajemen dapat memaksimalkan kinerja karyawannya. Dalam hal ini Kinerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu (Veithzal, 2005).

Berdasarkan hal diatas maka karyawan memiliki peran penting di dalam perusahaan, karena karyawan adalah penggerak utama dalam suatu proses kegiatan serta menentukan kelancaran aktivitas di dalam perusahaan. Namun dalam realita sekarang masih banyak sekali perusahaan yang tidak memperhatikan kesejahteraan karyawannya, hal ini dapat di buktikan dengan adanya fenomenanya yang terjadi sampai saat ini yaitu masih adanya berita-berita yang membahas mengenai “Resah Belum Di Gaji” atau “Demo Kenaikan Gaji” baik di media sosial maupun dimedia elektronik Yang mana halnya ancaman mogok kerja, tuntutan kenaikan gaji, ataupun sebagainya.

Selain itu di zaman era globalisasi ini juga banyak sekali perusahaan – perusahaan yang memberlakukan sistem-sistem kerja lembur untuk memenuhi target yang semakin meningkat sehingga diharapkan agar para karyawan bekerja lebih optimal lagi. Namun pemberdayaan ini justru membuat para karyawan resah karena tuntutan kerja, tetapi tidak sesuai dengan kompensasi yang telah di berikan kepada para karyawan sehingga banyak karyawan yang mengeluh dengan sistem sumberdaya manusianya karena terasa kurang dengan kompensasi yang diberikan. Dalam hal ini kompensasi adalah “setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu” (Gerry Dessler, 2004).

Mengacu pada fenomena di atas peran kompensasi juga sangat penting bagi karyawan karena akan berdampak pada kepuasan kerja serta kinerja karyawan, kurangnya perhatian perusahaan tersebut jika dibiarkan secara terus - menerus maka tidak baik untuk perusahaan jangka panjangnya .

Hal ini juga dirasakan oleh beberapa perusahaan yang berada di kecamatan gubeng yang bergerak di bidang percetakan ini yaitu CV. Kencanajaya Promosindo. Pada tahun 2000 perusahaan percetakan (digital printing) yang terletak di Jl.Baratajaya XII NO.14 Gubeng Surabaya mengalami kenaikan di bidang jasa tetapi juga mengalami penurunan di karyawannya karena banyak karyawan kurang merasa puas dengan kompensasi yang ditetapkan, kurang memotivasi untuk pemilik CV tersebut sehingga para karyawan juga terkadang merasa kurang dorongan motivasi sehingga tidak bersemangat saat menjalankan pekerjaannya. Menurut nara sumber yang berada di perusahaan ini terjadi di akibatkan oleh beberapa faktor yang salah satunya yaitu kompensasi, kepuasan kerja, motivasi yang mengakibatkan kinerja karyawan menurun drastis.

Munculnya ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan yaitu Kurangnya kompensasi terhadap pekerja karyawan contohnya belum ada pemberian bonus untuk uang lembur bagi karyawan, tunjangan kesehatan juga belum berlaku di perusahaan tersebut. Dalam perusahaan masih belum mengkondisikan kepuasan kerja karyawan, hal ini terlihat saat dilakukan observasi.

Berkaitan dengan uraian di atas maka, peneliti bermaksud untuk meneliti tentang kompensasi, kepuasan kerja, motivasi, dan kinerja karyawan di perusahaan percetakan di kecamatan gubeng yang akan penulis tuangkan dalam penelitian dengan judul : “ Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Kencanajaya Promosindo Surabaya ”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas,maka permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh signifikan antara variabel kompensasi dan kinerja karyawan secara langsung pada CV. KENCANAJAYA PROMOSINDO Surabaya ?
2. Apakah terdapat pengaruh signifikan antara variabel kompensasi dan motivasi secara langsung dan tidak langsung terhadap kinerja karyawan pada CV. KENCANAJAYA PROMOSINDO Surabaya ?
3. Apakah terdapat pengaruh signifikan antara variabel kepuasan kerja dan motivasi secara langsung tidak langsung terhadap kinerja karyawan pada CV. KENCANAJAYA PROMOSINDO Surabaya ?
4. Apakah terdapat pengaruh signifikan antara variabel kepuasan kerja dan kinerja karyawan secara langsung pada CV. KENCANAJAYA PROMOSINDO Surabaya ?
5. Apakah terdapat pengaruh signifikan antara variabel motivasi dan kinerja karyawan secara langsung pada CV. KENCANAJAYA PROMOSINDO Surabaya ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh signifikan antara variabel kompensasi dan kinerja karyawan secara langsung pada CV. KENCANAJAYA PROMOSINDO Surabaya.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh signifikan antara variabel kompensasi dan motiva secara langsung dan tidak langsung terhadap kinerja karyawan pada CV. KENCANAJAYA PROMOSINDO Surabaya.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh signifikan antara variabel kepuasan kerja dan motivasi secara langsung dan tidak langsung terhadap kinerja karyawan pada CV. KENCANAJAYA PROMOSINDO Surabaya.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh signifikan antara variabel kepuasan kerja dan kinerja karyawan secara langsung CV. KENCANAJAYA PROMOSINDO Surabaya.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh signifikan antara variabel motivasi dan kinerja karyawan secara langsung CV. KENCANAJAYA PROMOSINDO Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memerikan sumbangan bagi pihak yang berkemungkinan anantara lain :

1. Manfaat Teoritis
 - a. Sebagai sarana untuk menambah pengetahuan, wawasan dan pengalaman serta bahan dalam penerapan ilmu metode penelitian, khususnya mengenai pentingnya Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.
 - b. Dapat dijadikan sebagai bahan pembandingan penelitian-penelitian di masa mendatang.

2. Manfaat untuk terapan

Bagi CV. Kencanajaya Promosindo Surabaya khususnya, untuk mengetahui Sejauh mana Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi terhadap Kinerja yang diharapkan perusahaan, dan hasilnya menjadi pertimbangan dalam menyusun strategi untuk meningkatkan Kinerja Karyawan.

1.5 Batasan Masalah

Dalam penelitian ini, penulis memberi batasan terhadap penelitian ini pada masalah sebagai berikut :

- 1) Objek penelitian yang hanya diadakan di lokasi CV. Kencanajaya Promosindo Surabaya. Oleh karena itu, apabila ada kesamaan nama CV ditempat lain, maka tidak bisa dihubungkan dalam penelitian ini.
- 2) Pengukuran batasan masalah kinerja CV. Kencanajaya Promosindo Surabaya menggunakan 3 variabel independen yaitu Kompensasi, Kepuasan kerja, dan Motivasi serta variabel independen yaitu Kinerja karyawan. Apabila ada pengukuran yang menggunakan variabel lain, maka tidak akan dibahas di penelitian ini.

