

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 latar Belakang Masalah

Pencapaian setiap tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi membutuhkan peranan Sumber Daya Manusia (SDM) yang mampu mengatur dan mengelola organisasi tersebut dengan baik dan profesional. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam mengembangkan dan mencapai tujuan organisasi. Setiap perusahaan atau organisasi yang ingin berhasil dalam mencapai tujuannya harus dapat melakukan pengelolaan sumber daya, baik itu Sumber Daya Alam (SDA) maupun Sumber Daya Manusia (SDM) dengan baik dan profesional.

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam sebuah organisasi bisnis atau sebuah perusahaan, karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode, dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimal. Untuk mendapatkan hasil kinerja yang optimal sumber daya manusia harus dikelola dan di *manage* dengan sebaik mungkin, sehingga sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan merasa nyaman dalam menjalankan tugasnya dan mendapatkan hasil yang maksimal.

Manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu *planing, organizing, leading, &*

*controlling*, dalam setiap aktifitas/fungsi oprasional SDM mulai dari proses p enarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja. Yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari SDM organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efesien.

Kepuasan kerja merupakan unsur yang penting dalam organisasi atau perusahaan. Seorang karyawan yang memperoleh kepuasan dalam bekerja akan berdampak terhadap kematangan psikologis dan dapat menyebabkan perasaan suka terhadap pekerjaannya, yang pada gilirannya akan dapat menimbulkan gairah dan semangat untuk bekerja guna mencapai prestasi yang lebih besar. Perusahaan sangat penting untuk menjaga kepuasan kerja karyawan. Jika karyawan mengalami ketidak puasan, maka karyawan yang tidak akan bekerja dengan baik, sebaliknya jika karyawan puas, maka mereka tentu akan bekerja lebih bersemangat.

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya yang dapat dinilai dengan uang. Dilihat dari sudut pandang perusahaan, kompensasi atau balas jasa merupakan suatu biaya yang harus dikeluarkan oleh pihak perusahaan kepada para karyawan. Sedangkan apabila dilihat dari sudut pandang karyawan, kompensasi selain merupakan sumber pendapatan yang diandalkan untuk memenuhi kebutuhan hidup juga penting bagi karyawan sebagai individu karena kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya diantara karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat.

Motivasi diartikan sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong prilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan

dalam bentuk usaha yang keras atau lemah. Pemahaman terhadap motivasi karyawan akan sangat penting kaitannya dengan pencapaian tujuan, yaitu produktivitas dan efisiensi, oleh karena itu, salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kapasitas kerja karyawan adalah dengan menghubungkan kompensasi dengan perkembangan karyawan. Jika program kompensasi dirasa adil dan kompetitif oleh karyawan, maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang potensial, mempertahankan dan memotivasi karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya, sehingga produktivitas meningkat dan perusahaan mampu menghasilkan produk/jasa dengan harga yang kompetitif. Pada akhirnya, perusahaan bukan hanya unggul dalam persaingan, namun juga mampu mempertahankan kelangsungan hidupnya.

Setiap karyawan mempunyai kebutuhan dan harapan-harapan tertentu, hal ini harus menjadi perhatian untuk perusahaan. Untuk menghasilkan karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi, perusahaan harus menciptakan kondisi yang dapat mendorong karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan maupun ketrampilan yang dimiliki secara optimal. Salah satu upaya yang harus ditempuh adalah dengan memberikan kompensasi yang memuaskan.

Faktor lain yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi dan bukan pada organisasi lainnya adalah kompensasi. Pemberian kompensasi sebagai balas jasa dan instansi atas kontribusi pegawai merupakan salah satu cara untuk memenuhi kebutuhan hidup dan meningkatkan taraf kesejahteraan mereka.

Ketertarikan peneliti pada masalah kompensasi dikarenakan saat ini tidak sekedar produk ataupun layanan yang bersaing, tetapi perkembangan ilmu teknologi, kebutuhan dan pola pikir yang berkembang, berdampak positif terhadap sumber daya manusia. Bersamaan dengan itu karyawan memberi input untuk kemajuan perusahaan, namun hal yang perlu diperhatikan SDM yang makin kompetitif karyawan akan meminta imbalan uang, karena uang merupakan salah satu konsekuensi yang sangat penting bagi seorang pekerja. Dan uang dapat menjadi alat penting untuk memenuhi motif-motif primer bahwa, manusia memiliki banyak kebutuhan yang hanya sebagian dapat dipenuhi secara langsung dengan uang misalnya, prestasi, penghargaan, rasa aman, kekuasaan atau perwujudan diri juga memotivasi perilaku, tetapi hanya dapat dipenuhi secara tidak langsung dengan uang.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang Manajemen Sumber daya Manusia dengan judul **“Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Cv.Kencana Express Grup Medan”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut diatas, maka identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Cv.Kencana express grup medan ?
2. Bagaimanakah pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Cv.Kencana express grup medan ?

3. Bagaimanakah pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Cv.Kencana Express Grup Medan ?

### **1.3 Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah di uraikan, maka peneliti membatasi masalah pada pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Cv.Kencana Express Grup Medan untuk menghindari terjadinya pembahasan yang lebih luas.

### **1.4 Perumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Cv.Kencana Express Grup Medan ?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Cv.Kencana Express Grup Medan ?
3. Apakah kompensasi dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Cv.Kencana Express Grup Medan ?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah tersebut diatas, tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada Cv.Kencana Express Grup Medan.

2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada Cv.Kencana Express Grup Medan.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Cv.Kencana Express Grup Medan.

### **1.6 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan informasi atau bahan masukan tambahan bagi perusahaan dalam menyikapi masalah karyawan yang menyangkut kompensasi, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan.

2. Bagi karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan pengetahuan lebih banyak kepada karyawan dalam bekerja di sebuah perusahaan agar hasil kerja dengan kelompok dapat lebih baik.

3. Bagi peneliti

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan memperkaya ilmu serta memahami tentang sumber daya manusia, khususnya menyangkut kepuasan kerja karyawan.

4. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan kajian atau referensi bagi penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan sumber daya manusia.