

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Manajemen sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam perusahaan karena berfungsi sebagai penentu dan penggerak dalam kegiatan perusahaan. Tanpa adanya manajemen sumber daya manusia yang baik maka perusahaan tidak akan berjalan sebagaimana mestinya. Sebagai mana halnya yang dikemukakan oleh Flippo (Priansa, 2018) menyatakan bahwa manajemen sumberdaya manusia adalah perencanaan, perorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemberhentian pegawai, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan individu, pegawai, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan individu, pegawai masyarakat.

Sumber daya manusia yang handal lebih penting dibandingkan sumber daya lainnya. Sumber daya manusia atau disingkat SDM adalah aset terpenting bagi bisnis dan organisasi, dan manajemen yang efektif adalah kunci keberhasilannya. Untuk mencapai tujuan perusahaan, perusahaan harus meningkatkan kinerja karyawannya. Kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang dengan menyelesaikan jumlah pekerjaan yang ditugaskan kepadanya sesuai dengan instruksi perusahaan. Hal ini tidak sejalan dengan pendapat Wibowo (2014) yang menyatakan bahwa kinerja pada umumnya merupakan kunci dari kinerja dan output kerja seseorang. Semakin baik dan tinggi kinerja karyawan maka tujuan perusahaan akan tercapai dan keuntungan yang diperoleh juga akan semakin tinggi. Sebaliknya, semakin rendah kemampuan karyawan maka semakin rendah pula tingkat keberhasilannya dan semakin rendah pula keuntungannya.

Kebutuhan suatu organisasi atau perusahaan adalah pengembangan sumber daya manusia yang terencana dan berkelanjutan. Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan kebutuhan perusahaan, untuk senantiasa memajukan perusahaan atau organisasi sebagai wadah untuk meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari sebuah perusahaan, karena sebagai motor penggerak untuk terus meningkatkan produksi.

Dalam konteks ini, perusahaan dengan operasional yang terfragmentasi, baik besar maupun kecil, memerlukan talenta, pengetahuan dan keterampilan untuk membangun kerjasama tim yang sinergis untuk mencapai tujuan yang disepakati bersama, dan sangat membutuhkan karyawan yang memiliki komitmen. Kinerja merupakan motor penggerak dalam menjalankan suatu usaha, namun kinerja juga mempunyai tujuan lain seperti pengakuan dalam bentuk penghargaan yang sepadan dengan jumlah pekerjaan yang dilakukan.

Apabila karyawan menerima kompensasi yang memadai dan merasa puas dalam pekerjaannya, maka ia akan menjadi termotivasi untuk melaksanakan tugas yang diemban dan berusaha untuk mengatasi masalah yang muncul. Menurut Hasibuan (2019:198) kompensasi merujuk pada semua bentuk penghasilan yang diterima oleh karyawan dalam bentuk uang, barang, atau manfaat lainnya sebagai balas jasa atas kontribusi yang diberikan kepada perusahaan. Lebih lanjut Hasibuan (2017:4) menjelaskan bahwa indikator kompensasi terdiri dari asuransi, gaji, bonus dan tunjangan. Sedangkan menurut Umar (2016:232) menyatakan bahwa kompensasi mencakup semua hal yang diterima oleh pegawai, seperti gaji, upah, insentif, bonus, premi, manfaat kesehatan, asuransi, dan hal serupa, yang dibayarkan secara langsung oleh perusahaan.

Pentingnya kompensasi yang sesuai adalah membuat karyawan merasa terhubung dengan perusahaan. Hal ini penting karena jika karyawan diberi kompensasi yang terlalu rendah dibandingkan perusahaan lain, hal ini dapat menyebabkan ketidakpuasan karyawan, kinerja buruk, dan bahkan turnover. Perusahaan yang beroperasi di lingkungan yang penuh ketidakpastian harus mempunyai sistem penghargaan yang sesuai, terutama terkait kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Kompensasi dan kepuasan kerja yang memadai harus memotivasi karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

CV. Surya Nedika Isabella merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang produksi air mineral dalam kemasan (AMDK) yang terletak di Kabupaten Kuningan Jawa Barat. Dengan berbagai merek yang dihasilkan seperti, Asmi, Efata, Eva dan Arta. Dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan

ini, masih terdapat banyak kendala khususnya di Divisi *Packing* dengan jumlah karyawan 56 orang.

Melihat dari kesuksesan tersebut CV. Surya Nedika Isabella, tentu saja tidak sedikit pula sumber daya manusia (SDM) yang sekitar 56 karyawan bagian *packing*. Maka diperlukan pengelolaan yang baik pula terhadap sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki perusahaan, diketahui pula bahwa beberapa diantara karyawan tersebut merupakan loyalitas karyawan (*loyal employee*) yang menjadi bagian dari perusahaan dari awal hingga saat ini. Selain itu diperlukan penerapan strategi dan upaya yang lebih fokus dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) secara konsisten dan terus menerus.

**Tabel 1. 1**  
**Kinerja Pegawai CV Surya Nedika Isabella**

Kategori	Periode									
	2018	%	2019	%	2020	%	2021	%	2022	%
	Jumlah		Jumlah		Jumlah		Jumlah		Jumlah	
Amat Baik	23	39%	23	39%	15	27%	15	27%	14	25%
Baik	14	24%	18	31%	19	34%	22	39%	19	34%
Cukup	13	22%	9	15%	11	20%	10	18%	10	18%
Kurang	9	15%	9	15%	11	20%	9	16%	13	23%
Total	59	100%	59	100%	56	100%	56	100%	56	100%

*Sumber Data : SPV Divisi Packing*

Diketahui bahwa untuk mengukur kinerja karyawan, biasanya perusahaan menggunakan skala amat baik, baik, cukup dan kurang. Penggunaan skala ini dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kinerja pada CV Surya Nedika Isabella. Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa hasil penelitian kinerja karyawan selama 5 tahun terakhir cenderung mengalami penurunan dimana pada kategori amat baik dan baik seharusnya meningkat, tetapi yang terjadi di perusahaan mengalami penurunan disetiap tahunnya. Begitupun sebaliknya pada kategori kurang seharusnya dari tahun ketahun itu menurun. Hal ini tentu tidak sesuai

dengan harapan perusahaan, karena perusahaan menargetkan kinerja setiap karyawan itu pada kategori cukup.

Berdasarkan tabel diatas dapat di jelaskan bahwa pada tahun 2020, kinerja pegawai yang bepredikat amat baik sejumlah 15 (27%), baik 19 orang (34%), cukup 11 orang (20%) dan kurang 11 orang (20%). Kemudian pada tahun 2021, karyawan yang memiliki kinerja amat baik sebanyak 15 orang (27%). Baik 22 orang (39%), cukup 10 orang (18%) dan kurang 10 orang (18%). Selanjutnya pada tahun 2022, kinerja pegawai yang memiliki kategori amat baik sebanyak 14 orang (25%), baik 19 orang (34%), kurang 10 orang (18%) dan cukup sebanyak 13 orang (23%). Maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai perusahaan tersebut cenderung stagnan atau bahkan menurun dibeberapa tahun terakhir.

**Tabel 1. 2**

**Hasil Pra Survei Responden Pada CV Surya Nedika Isabella**

No	Pernyataan	Jawaban	
		Ya	Tidak
1.	Saya mampu mengerjakan setiap tugas yang diberikan	7	3
2.	Saya mengerjakan tugas dengan baik	2	8
3.	Saya mampu menyelesaikan tugas tepat waktu	3	7
4.	Saya selalu bisa fokus dalam menyelesaikan tugas	1	9
5.	Saya melakukan pekerjaan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggung jawabkan	8	2

*Sumber: data diolah peneliti 2024*

Peneliti telah melakukan pra survei kepada 10 responden yang diperoleh informasinya terkait kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pra survei diketahui bahwa dari 10 responden rata-rata jawaban dari pernyataan menjawab tidak, pada pernyataan satu 7 orang responden menjawab ya dan 3 orang responden menjawab

tidak. Pernyataan kedua 2 orang responden menjawab ya dan 8 orang responden menjawab tidak, pernyataan ketiga 3 orang responden menjawab ya dan 7 orang responden menjawab tidak. Pernyataan keempat 1 orang responden menjawab ya dan 9 orang responden menjawab tidak dan pernyataan kelima 8 orang responden menjawab ya dan 2 orang menjawab tidak. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan CV Surya Nedika Isabella masih rendah.

Dalam rangka melengkapi latar belakang masalah diatas, peneliti menyertakan *reseacrh gap* atau kesenjangan penelitian yang bersumber dari penelitian terdahulu tentang variabel kompensasi, kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan. Adapun bentuk pemaparannya adalah sebagai berikut :

Pertama dalam penelitian Fatimah dan Ratnasari (2018) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan menurut Saputra (2022) menyebutkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kedua, menurut Setiawan dan Dewi (2014) mengungkapkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aromega tahun 2019, bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Ketiga dalam penelitian Indrawati (2013) mendeskripsikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan yang positif terhadap kinerja karyawan. Namun menurut Fauziek dan Yanuar tahun 2021 menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil observasi pada CV. Surya Nedika Isabela dalam divisi produksi terungkap bahwa terdapat permasalahan dalam Perusahaan tersebut yang menyebabkan menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul: **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada CV Surya Nedika Isabella”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada CV Surya Nedika Isabella?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan CV Surya Nedika Isabella?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja CV Surya Nedika Isabella?
4. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan CV Surya Nedika Isabella?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada CV Surya Nedika Isabella.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan CV Surya Nedika Isabella..
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja CV Surya Nedika Isabella..
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Surya Nedika Isabella.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Dalam penulisan untuk penelitian ini, penulis berharap dapat memberikan dua manfaat yaitu :

#### **1. Manfaat Teoritis**

Dari segi ilmiah, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya pengetahuan tentang pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan, dan juga dapat dijadikan acuan dalam bidang penelitian sejenis.

#### **2. Manfaat Praktis**

##### **a. Bagi Perusahaan**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan masukan atas kebijakan yang akan diambil sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan menjadi lebih baik dari sebelum penelitian berlangsung.

b. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan bacaan dalam rangka mengembangkan pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan kompensasi dan kepuasan kerja.

c. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan mengenai teori yang diperoleh selama proses pembelajaran dengan realitas yang terjadi di lapangan