BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Usaha yang dilakukan perusahaan agar dapat bertahan di era global saat ini yang sangat ketat persaingan, adalah dengan menciptakan suatu kelebihan kompetitif yang membedakannya dengan pesaing lainnya. Kemampuan sumber daya manusia merupakan faktor penentu yang signifikan pada performa dan keunggulan kompetitif jangka panjang pada perusahaan ini Menurut Khandekar, dan Sharma (2006). Mangkunegara (2013) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja karyawan merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara menyeluruh selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas di bandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti: standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja dalam organisasi merupakan salah satu unsur yang tidak dapat dipisahkan dalam suatu lembaga organisasi, baik lembaga pemerintah maupun dari lembaga swasta.

Perusahaan CV. Anugerah Textile juga memiliki standar kriteria untuk menilai karyawan yaitu nilai 1 berarti buruk, nilai 2 berarti cukup, nilai 3 berarti baik, dan nilai 4 berarti sangat baik. Berikut ini adalah penilaian evaluasi kinerja karyawan CV. Anugerah Textile yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 1. 1
Evaluasi Kinerja Karyawan CV. Anugerah Textile Tahun 2014-2016

No	Aspek Evaluasi Kinerja	Rata-rata Nilai		
		2014	2015	2016
1	Kejujuran	2	3	2
2	Kedisiplinan	2	3	3
3	Kerja sama	3	3	2
4	Tanggung jawab & loyalitas	2	3	2
5	Kepemimpinan	2	3	2
6	Hasil Kerja	2	3	3
7	Inisiatif	2	4	3
8	Pengorganisasian	3	3	3
9	Pengawasan	3	4	4
10	Penghargaan & Sanksi	3	3	2
Total Nilai		24	32	26
Rata-rata		2,4	3,2	2,6
Keterangan		Cukup	Baik	Cukup

Sumber CV Anugerah Textile

Berdasarkan persentase kinerja karyawan selama 3 tahun terakhir terdapat hasil yang fluktuatif dari tahun ke tahun berikutnya pencapaian target yang tidak sesuai dengan target. Oleh sebab itu yang menjadikan kendala banyak dari karyawan seperti banyaknya beban kerja yang di tanggung setiap karyawan, deadline tugas yang terlalu menuntut dan kurangnya motivasi sehingga hasil yang dihasilkan karyawan mengakibatkan belum tercapainya kinerja yang maksimal selama 3 tahun terakhir.

Murti & Srimulyani (2013) melakukan penelitian dengan hasil terdapat hubungan mediasi antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja, Hal ini sejalan dengan pendapat tentang kinerja dapat dipengaruhi melalui hubungan tidak langsung antara kepuasan kerja terhadap motivasi kerja.

Suparyadi (2015) mengemukakan bahwa Kepuasan kerja memiliki makna yaitu sikap positif yang didasarkan pada evaluasi apa yang telah diharapkan serta

diperoleh melalui upaya yang dilakukan oleh pekerja dan mendapatkan ganjaran yang diterima. Dalam diri pegawai terdapat kebutuhan dan keinginan hal ini lah yang dinamakan motivasi kerja setiap individu. Pegawai yang termotivasi maka akan bekerja dengan tingkat usaha yang maksimal, walau tanpa pengawasan dari atasan sehingga perusahaan lebih mudah mencapai tujuannya. Motivasi sendiri maknanya menimbulkan, mengarahkan, dan mengorganisasikan tingkah laku, sebagai dorongan atau penyemangat dalam diri manusia (Darmawan, 2013).

Memotivasi kerja karyawan dalam suatu perusahaan bisa dianggap sederhana tetapi hal tersebut dapat menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk memotivasi dengan memberikan apa yang dibutuhkan. Masalah motivasi kerja menjadi sulit dalam hal menentukan penghargaan, ini dianggap penting bagi karyawan, karena sesuatu yang penting bagi orang lain belum tentu penting bagi kita. Apabila karyawan termotivasi maka karyawan akan berusaha semaksimal mungkin untuk mewujudkan apa yang diinginkan. Serta perusahaan harus memberikan arahan agar menghasilkan produktivitas yang diharapkan oleh perusahaan.

Iklm organisasi tidak akan lepas dengan karyawan di perusahaan. Hal tersebut merupakan suasana karyawan dalam bekerja, selain itu segala hal yang terjadi pada perusahaan. Rasa kekeluargaan sesama karyawan, nyaman, serta sarana dan prasarana yang lengkap, maka mampu untuk meningkatkan kinerja karyawan. Iklm organisasi pada penelitian ini dikaji dalam hubungannya dengan responsibilitas, fleksibilitas, standar, dan komitmen organisasi. Iklm organisasi yang terjadi pada penelitian ini di CV Anugerah Tekstil Bandung, dari struktur

tugas yang jelas gunanya untuk melaksanakan tugas, batasan keputusan penting dipusatkan pada manajemen pimpinan, kenyamanan yang terbentuk pada lingkungan kerja, keamanan, kebersihan, serta ditetapkan sarana prasarana.

Pada CV Anugerah Tekstil Bandung sebagai tempat penelitian, iklim organisasi dilihat secara fisik sudah memadai. Tetapi dalam non fisik masih perlu mendapat perhatian, karena masih terlihat hubungan kerja yang kurang harmonis di antara sesama pegawai. Kondisi di CV Anugerah Tekstil Bandung bahwa pegawai kurang fleksibel dalam bekerja, kurangnya kreativitas dikarenakan aturan yang ditetapkan perusahaan. Dalam hal tanggung jawab, menunjukkan bahwa kurangnya keterlibatan pegawai dalam pengambilan keputusan di CV Anugerah Tekstil, sehingga berpengaruh terhadap tanggung jawab dalam melaksanakan kerjanya. Dalam hal standar kerja, para pegawai CV Anugerah Tekstil Bandung banyak pegawai yang belum melakukan kerja sesuai dengan standar kerja, kuantitas, kualitas, serta dalam waktu penyelesaian.

Motivasi karyawan terhadap ukuran kinerja, sehingga membantu karyawan mengalokasikan waktu dan usaha karyawan adalah kompensasi. Karyawan yang diberi kompensasi akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta hasil kerja (Mangkunegara, 2013). Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku baginya. Semakin tinggi penilaian aktivitas yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu, semakin tinggi kepuasan dengan kegiatan ini, maka kepuasan adalah evaluasi yang menggambarkan seseorang untuk merasa bahagia atau tidak bahagia, puas atau tidak puas di tempat kerja (Mulyanto; Widayati, 2009).

Pada penelitian sebelumnya ditemukan beberapa ketidakkonsistenan hasil penelitian. Hasil penelitian yang dilakukan Mulyanto dan Widayati (2011), menyatakan hasil di mana motivasi kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil yang berbeda ditemukan dalam penelitian yang dilakukan oleh Hanafi dan Yohana, (2017) dan Dhermawan et.al (2012) ditemukan bahwa motivasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Pada variabel kompensasi yang diteliti oleh Nurcahyani dan Adnyani (2016) dan widyawati dan Verawati (2016) yang menemukan di mana variabel kompensasi positif terhadap kinerja karyawan. Namun pada penelitian (Supiyanto, 2015) variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Variabel iklim organisasi dalam penelitian Silendiho (2016) dan Wiyono (2017) ditemukan di mana variabel iklim organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun hasil yang berbeda dikemukakan oleh Tadampali et.al (2016) yang menemukan hasil di mana iklim organisasi berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan Research gap di atas saya tertarik untuk meneliti penelitian yang berjudul **PENGARUH MOTIVASI, IKLIM ORGANISASI, DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI CV ANUGERAH TEXTILE BANDUNG**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas masalah, maka rumusan masalah adalah bagaimana meningkatkan kinerja yang berbasis motivasi kerja, iklim organisasi, kompetensi dan kepuasan kerja. Adapun pertanyaan penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan ?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan?
3. Bagaimana pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan?
4. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kepuasan karyawan ?
5. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan karyawan?
6. Bagaimana pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan karyawan?
7. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan?

1.3. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah maka tujuan penelitian antara lain:

1. Untuk menganalisis serta mengetahui motivasi terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menganalisis serta mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk menganalisis serta mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk menganalisis serta mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan karyawan.
5. Untuk menganalisis serta mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan karyawan.

6. Untuk menganalisis serta mengetahui pengaruh iklim kerja terhadap kepuasan karyawan.
7. Untuk menganalisis serta mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang diharapkan dari penelitian ini dibagi beberapa pihak, yaitu sebagai berikut :

1. Bagi teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan tambahan literatur mengenai peningkatan kepuasan kerja dan kinerja karyawan dengan menganalisis pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan kompensasi dan dapat mengembangkan ilmu perusahaan. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat memacu penelitian yang lebih baik pada masa yang akan, mengenai masalah – masalah yang dibahas dalam penelitian.

2. Bagi manajemen

Dapat memberikan gambaran mengenai peningkatan kinerja karyawan dan kepuasan kerja berbasis motivasi, lingkungan kerja dan kompensasi sehingga dapat membantu manajemen perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan.

3. Bagi organisasi

Diharapkan dapat menetapkan standar yang lebih baik di masa yang akan datang mengenai peningkatan kinerja karyawan.