

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Di zaman sekarang banyak perusahaan yang sangat memperhatikan sumber daya manusia. bagi organisasi atau bisnis, manusia merupakan sumber daya utama, dikarenakan manusia yang menjadi penggerak utama pada sumber daya lain (Citha Agathanisa, 2018). Sumber daya manusia bukanlah seperti uang, mesin, dan material yang sifatnya positif dan dapat diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Keberhasilan suatu organisasi ditunjang dengan keberadaan karyawan yang benar-benar memberikan kemampuan dalam pencapaian kinerja sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan perusahaan (Ritta Setiyati, 2019)

Kepuasan kerja merupakan tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat pekerjaannya (Wibowo., 2014). Banyak perusahaan yang sangat memperhatikan karyawannya terutama terkait dengan kepuasan kerja karyawan. Memuaskan karyawan merupakan upaya yang sangat penting agar karyawan dapat berkinerja dengan baik dan menyelesaikan target yang telah ditetapkan. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi maka karyawan tersebut akan memiliki perasaan positif terhadap pekerjaannya, begitupula sebaliknya karyawan dengan tingkat kepuasan yang rendah akan memiliki perasaan yang negatif terhadap pekerjaannya (Robbins S. P., 2016)

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya yaitu kompensasi. Kompensasi menjadi salah satu pendorong utama seseorang dalam merasakan kepuasan kerja. Pendapat tersebut didukung oleh (Judge, 2019) faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja adalah: pekerjaan yang secara mental menantang, kesesuaian kepribadian pekerjaan, imbalan yang setimpal, kondisi kerja yang mendukung, dan mitra kerja yang mendukung. kompensasi pada masa sekarang ini merupakan alasan utama seorang pekerja merasakan kepuasan kerja (Hendon, 2019). Secara umum kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk imbal jasa yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada perusahaan, di mana penghargaan tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung, serta penghargaan tersebut dapat pula bersifat tidak langsung (Enny, 2019). dengan memberikan kompensasi yang tepat,

sesuai keinginan dan kemampuan perusahaan, dapat menimbulkan relasi kerjasama yang baik dan sehat, yang berkontribusi pada kemajuan perusahaan (Lubis, 2019). kompensasi yang diterima menjadi simbol bahwa perusahaan memperhatikan karyawan mereka.

Dalam menghadapi tantangan permasalahan kompensasi pada karyawan, perusahaan juga perlu memberikan motivasi karyawan. motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan (Ronna Yulia Wuwungan, 2017). Motivasi yang dimiliki seorang pekerja dapat berdampak pada kepuasan kerja yang dirasakan (M Masram, 2017). Perusahaan dapat memotivasi karyawan dengan memberikan dorongan atau stimulus bagi karyawan mereka sehingga karyawan merasa puas dengan pekerjaannya.

Hasil penelitian (Ni Made Dwi Puspitawati, 2020), (Sri Khodijah Dewi, 2023) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil berbeda di tunjukkan dari hasil penelitian (Anik Hermingsih, 2020), (Darmawan, 2023) dan (Saputra, 2022) dari hasil yang dilakukan menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya hasil penelitian dari (ST Mubaroqah, 2020) dan (Chealsy Lawren, 2023) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja jadi mempertimbangkan motivasi sangat penting untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Lalu hasil penelitian oleh (I Putu Santika, 2023) (Jericho Haganta Sembiring, 2018), dan (Ervina, 2023) hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu atau *gap research* sehingga peneliti menawarkan variabel mediasi yaitu motivasi. Kompensasi yang sesuai dapat meningkatkan motivasi. Motivasi bertindak sebagai jembatan antara kompensasi dan kepuasan kerja karena ketika karyawan termotivasi, mereka cenderung lebih puas dengan pekerjaannya.

UD. Aji Wijaya Konveksi merupakan salah satu usaha home industri yang mengeluarkan berbagai produk pakaian yang cukup besar di desa Kedunggebang kecamatan Tegaldlimo kabupaten Banyuwangi berdiri pada tahun 2016 membuat usaha ini banyak dikenal dan memiliki banyak pelanggan dari berbagai instansi mulai dari pembuatan seragam sekolah hingga seragam umum lainnya. Tak heran jika banyak sumber daya manusia yang terlibat dalam proses produksi pakaian yang dibutuhkan oleh pelanggan. Total karyawan hingga 40 orang di UD. Aji Wijaya konveksi.

Penelitian ini fokus pada bagian karyawan khususnya pada bagian produksi pakaian. Dimana pada bagian ini memiliki peran penting yang harus dilakukan. Tugas pada karyawan bagian produksi yaitu melakukan desain dan pola yang disesuaikan dengan ukuran yang sudah ditetapkan pada kain, lalu proses pemotongan kain sesuai dengan pola yang telah ditetapkan, lalu proses penjahitan kain yang dilakukan oleh operator berpengalaman dengan menggunakan mesin jahit hingga menjahit bagian – bagian produk sesuai dengan pola dan intruksi yang ditentukan, lalu proses finishing dimana mereka memeriksa barang untuk memastikan kualitas dari produk pakaian tersebut.

Fenomena yang ditemukan Pada industri ini adalah karyawan dituntut untuk menghasilkan produk sebanyak – banyaknya atau bisa disebut sebagai sistem Borongan. Sistem Borongan adalah system kerja yang menghitung upah berdasarkan jumlah hasil produksi yang dicapai oleh pekerja. Sehingga dalam system kerja tersebut membuat karyawan dituntut untuk menghasilkan produk sebanyak mungkin. tetapi system kerja Borongan juga membuat karyawan tidak merasa puas dikarenakan tidak ada jaminan pendapatan tetap, karena upah pekerja bergantung pada jumlah hasil produksi yang dicapai pekerja dan upah yang kecil di setiap item produk. Lalu tidak adanya perlindungan sosial, seperti tunjangan kesehatan, pensiun, cuti dan lain – lain. Dan tidak adanya kesempatan untuk meningkatkan keterampilan dan karier, dikarenakan hanya fokus pada satu jenis pekerjaan yang monoton dan tidak mendapatkan pelatihan atau Pendidikan lanjutan dari pengusaha. Penyebab dari fenomena tersebut dikarenakan kompensasi yang diterima tidak sesuai dengan pekerjaannya karena karyawan bekerja dari pagi hingga sore tetapi hasil yang didapat sangat kecil.

Selanjutnya motivasi karyawan yang kurang, seperti banyak pekerja telat masuk kerja, sering tidak masuk kerja, dan karyawan sering kali pulang tidak sesuai dengan prosedur perusahaan. Akibatnya karyawan belum mampu bekerja sesuai dengan target yang telah ditetapkan, dikarenakan kepuasan kerja karyawan yang kurang maksimal. Berdasarkan hasil pra survey yang telah dilakukan oleh peneliti kepada 30 karyawan, dengan memberikan kuesioner terkait dengan kepuasan kerja dengan pertanyaanya yaitu: apakah anda puas bekerja di UD. Aji Wijaya Konveksi, dan apakah yang membuat anda tidak puas bekerja di UD. Aji Wijaya Konveksi (lingkungan kerja, kesesuaian pekerjaan terhadap kepribadian, rekan kerja dan imbalan kerja). Hasilnya sebanyak 17 orang merasa tidak puas terhadap pekerjaannya dikarenakan imbalan kerja yang kurang dan 13 karyawan lainnya menjawab merasa puas dengan pekerjaannya

dikarenakan rekan kerja pada perusahaan. Berdasarkan dengan fenomena yang telah dijelaskan menjadi alasan penulis untuk mengambil judul penelitian **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Pada UD. Aji Wijaya Banyuwangi”**

B. RUMUSAN MASALAH

1. Bagaimana kompensasi, kepuasan kerja dan motivasi di Aji Wijaya Konveksi
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap motivasi
4. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja
5. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui motivasi sebagai variabel mediasi

C. TUJUAN PENELITIAN

Adapun tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui :

1. Gambaran Kompensasi, kepuasan kerja, dan motivasi di Aji Wijaya Konveksi
2. Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja
3. Pengaruh kompensasi terhadap motivasi
4. Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja
5. Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi sebagai variable mediasi

D. MANFAAT PENELITIAN

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat dijadikan bahan informasi dan masukan bagi manajemen perusahaan yang diharapkan dapat memberikan solusi terkait pemecahan masalah yang ada.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan tambahan wawasan terbaru atau referensi dan sebagai pengembangan penelitian dengan menambah variabel lain atau variabel yang berbeda.