BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam suatu organisasi, baik itu dalam organisasi sosial maupun dalam organisasi bisnis. Dalam hal itu, manusia merupakan komponen penting dalam organisasi yang akan bergerak dan melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan. Keberhasilan suatu organisasi ditentukan dari kualitas orang-orang yang berada di dalamnya (Hasibuan *et al.*, 2021). Artinya, kualitas SDM yang ada dapat menjadi alat untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan, terutama dalam menghasilkan keuntungan dari bisnis yang dijalankannya. Sulastri & Onsardi (2020) menyebutkan bahwa sumber daya manusia adalah penentu kinerja dari semua organisasi. Wahjoedi (2021) menerangkan bahwa setiap perusahaan berupaya mencapai kinerja yang lebih baik sehingga tidak tenggelam dalam persaingan bisnis. Oleh karena itu, maka sumber daya manusia (SDM) yang mengelola perusahaan harus ditingkatkan kemampuannya secara terus menerus untuk menunjukkan kinerja individual dari pegawai. Artinya, kinerja karyawan adalah kunci bagi pencapaian tujuan perusahaan serta sekaligus sebagai alat utama untuk menghadapi persaingan bisnis yang terus meningkat dari waktu ke waktu.

Kinerja karyawan adalah hal penting dalam aktivitas suatu perusahaan. Hal ini dikarenakan menurut Armstrong (2021) kinerja karyawan memiliki kaitan sangat kuat dengan tujuan strategis dari perusahaan, dengan kepuasan konsumen maupun dengan kontribusi ekonomis. Schmitt & Highhouse (2013) menyatakan

bahwa kinerja karyawan didefinisikan sebagai total nilai yang diharapkan oleh organisasi dari rangkaian perilaku tertentu yang dihasilkan oleh pegawai selama periode waktu tertentu. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan standard dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan tersebut (Kawiana, 2020). Artinya, kinerja karyawan adalah hasil dari aktivitas yang dilakukan oleh seorang karyawan ketika menjalankan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan.

Luthans (2011) menerangkan salah satu variabel yang memberi pengaruh kepada Kinerja Karyawan adalah Kepuasan Kerja. Luthans (2011) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang menyenangkan atau positif yang berasal dari penghargaan pekerjaan atau pengalaman seorang karyawan. Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja (Kawiana, 2020). Artinya, kepuasan kerja adalah emosi positif atau emosi menyenangkan saat karyawan memperoleh penghargaan atas hasil atau pengalamannya saat melaksanakan pekerjaan. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan telah diteliti oleh banyak peneliti. Wahjoedi (2021), Paparang *et al.* (2021), Damayanti *et al.* (2018), Narulita & Charina (2020), maupun Sidabutar *et al.* (2020), menempatkan Kepuasan Kerja sebagai variabel bebas yang memberi pengaruh kepada Kinerja Karyawan. Penelitian lainnya yaitu Apriani & Heryanto (2019), Efendi & Yusuf (2021), maupun Anwar *et al.* (2015), kepuasan kerja ditempatkan sebagai variabel mediasi yang menengahi pengaruh variabel lain terhadap Kinerja Karyawan.

Kepuasan Kerja maupun Kinerja Karyawan telah banyak diteliti dan variabel Motivasi Kerja menjadi salah satu pemicu yang menyebabkan perubahan Kepuasan kerja maupun Kinerja Karyawan. Motivasi merujuk kepada proses psikologis yang mendasari suatu arah, kecenderungan, dan ketekunan pada perilaku atau pemikiran (Kinicki & Fugate, 2016). Artinya, motivasi merupakan dasar dari alam psikologis yang mendasari suatu aktivitas yang terus menerus untuk mencapai tujuan tertentu. Hasil penelitian Putra *et al.* (2018). Sandhu *et al.* (2017), Asriani *et al.* (2020) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada penelitian-penelitian yang dilakukan oleh Narulita & Charina (2020), Sidabutar *et al.* (2020), Efendi & Yusuf (2021), maupun Anwar *et al.* (2015) menunjukkan hal sebaliknya bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Selanjutnya, kepuasan kerja maupun kinerja karyawan dapat juga dipengaruhi oleh Kompensasi. Kompensasi adalah jumlah uang dan barang berharga lainnya (misalnya, tunjangan, bonus, tunjangan) yang diberikan sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan dan paket Kompensasi adalah jumlah total uang dan barang berharga lainnya yang diberikan sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan (Rahardjo, 2022). Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Sidabutar *et al.* (2020), Efendi & Yusuf (2021), Asriani *et al.* (2020) maupun Anwar *et al.* (2015) menunjukkan bahwa Kompensasi memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan, pada penelitian Apriani & Heryanto (2019) maupun Putra *et al.*, (2018) didapatkan

temuan bahwa Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Mathis & Jackson (2008) menerangkan bahwa motivasi adalah hasrat di dalam diri seseorang yang menyebabkan seseorang bertindak. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan, yaitu mencapai tujuan. Oleh karena itu, motivasi adalah suatu petunjuk arah, dan jarang terjadi tanpa alasan. Semakin tinggi motivasi karyawan mencapai kebutuhannya, maka karyawan tidak akan melanggar aturan perusahaan dan justru akan bekerja sekuat tenaga agar mendapatkan hasil yang diinginkan. Oleh karena itu, motivasi kerja akan menjadi penting untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan maupun kinerjanya dalam perusahaan. Hasil penelitian Efendi & Yusuf (2021) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja Karyawan. Penelitian Putra *et al.* (2018) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi tingkat motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka kepuasan kerja akan turut meningkat secara signifikan. Demikian juga, semakin tinggi motivasi kerja pada karyawan, maka Kinerja Karyawan akan turut meningkat secara signifikan.

Selanjutnya, Dessler (2017) mendefinisikan kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran yang disalurkan karena statusnya sebagai karyawan. Kompensasi dapat berbentuk pembayaran uang secara langsung (upah, gaji, insentif, komisi dan bonus), maupun berbentuk pembayaran keuangan tidak langsung (manfaat keuangan, seperti misalnya asuransi kerja dan tunjangan libur). Kompensasi yang diterima oleh karyawan menyebabkan karyawan merasa

aktivitasnya selama bekerja menyenangkan dan merasa dihargai sehingga karyawan merasa puas. Hasil penelitian Apriani & Heryanto (2019) menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Semakin baik tingkat kompensasi yang diterima oleh karyawan maka kepuasan Kerja akan turut meningkat secara signifikan. Semakin baik tingkat kompensasi yang diberikan kepada karyawan akan menyebabkan karyawan memiliki kinerja yang baik. Hasil penelitian Efendi & Yusuf (2021) menunjukkan bahwa Kompensasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan. Artinya, peningkatan pada kompensasi menyebabkan peningkatan yang signifikan pada kinerja karyawan.

Penelitian ini mengadopsi penggunaan Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi karena melihat model penelitian Apriani & Heryanto (2019). Pada penelitian tersebut, tampak bahwa Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Pengaruh Kompensasi ini menjadi signifikan terhadap Kinerja Karyawan karena menggunakan Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi. Berikutnya terjadi pula pada penelitian Efendi & Yusuf (2021), dimana Motivasi Kerja tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Selanjutnya, pengaruh Motivasi Kerja menjadi signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan peran mediasi Kepuasan Kerja.

Penelitian melakukan observasi pendahuluan kepada Departemen Sumber Daya Manusia (*Human Resource Management*) di PT. Maritim Barito Perkasa. Diketahui bahwa di beberapa divisi, terutama di divisi *operation*, *technical*, dan *safety*, telah terjadi kecenderungan frekuensi keterlambatan masuk jam kerja dan

juga pulang lebih cepat dari jam pulang yang sudah ditetapkan perusahaan. Kecenderungan ini melebihi dari beberapa departemen lain yang ada di perusahaan. Ketika mulai masuk kerja, jadwal perusahaan adalah jam 09.00 WITA tetapi pada kenyataannya sering dijumpai karyawan yang masuk dan hadir di perusahaan melebihi jam tersebut. Ditemui pula ada karyawan yang pulang ke rumah lebih cepat sebelum jam 17.00 WITA dengan berbagai macam alasan. Kondisi ini tentu saja menyebabkan kinerja karyawan kurang sesuai dengan harapan. Hasil penelusuran data mengenai keterlambatan kerja tersebut dirinci sebagai berikut :

Tabel 1.1.
Keterlambatan Masuk Kerja, Januari – Juli 2023

No.	Divisi	Januari		Februari		Maret		April		Mei		Juni		Juli	
		In	Out	In	Out	In	Out	In	Out	In	Out	In	Out	In	Out
1	Operation	8	11	14	20	11	24	20	22	18	28	15	26	22	14
2	Technical	6	15	11	20	15	16	19	21	14	26	22	16	14	16
3	Safety	17	22	12	18	10	14	15	10	12	10	16	22	18	10

Sumber: HRD PT. Maritim Barito Perkasa, diolah

Keterangan :
In = keterlambatan masuk kerja
Out = jadwal pulang lebih cepat dengan suatu alasan

Berdasarkan hasil perhitungan karyawan yang terlambat masuk maupun karyawan yang pulang lebih awal, tampak bahwa terjadi kecenderungan peningkatan jumlah pada masing-masing divisi dari bulan ke bulan. Hal ini menjadi salah satu alasan mengapa penelitian ini perlu untuk dilakukan. Bilamana keterlambatan masuk maupun percepatan jadwal pulang dari seharusnya dibiarkan, maka hal ini akan berdampak pula pada kinerja yang mampu dicapai oleh karyawan-karyawan bersangkutan. Penyebab dari fenomena ini diduga

karena kompensasi yang diterima dan juga motivasi kerja yang dimiliki karyawan kurang memadai, sehingga berdampak pada kinerja karyawannya. Kurangnya motivasi kerja maupun alasan kompensasi yang kurang memadai yang dirasakan oleh karyawan sebenarnya adalah hal yang wajar di perusahaan manapun dan tidak mutlak dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, kurangnya motivasi kerja maupun alasan kompensasi yang kurang memadai yang dirasakan oleh karyawan dapat diteliti pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan dengan melibatkan Kepuasan Kerja yang saat ini dirasakan oleh para karyawan.

Berdasarkan uraian pada latar belakang serta fenomena mengenai variabel penelitian, maka pada kesempatan ini peneliti tertarik menyusun penelitian dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di PT. Maritim Barito Perkasa di Banjarmasin".

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, peneliti menetapkan permasalahan dalam penelitian ini, yaitu :

1. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja di PT. Maritim Barito Perkasa di Banjarmasin?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja di PT. Maritim Barito Perkasa di Banjarmasin?
3. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Maritim Barito Perkasa di Banjarmasin?

4. Apakah Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Maritim Barito Perkasa di Banjarmasin?
5. Apakah Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Maritim Barito Perkasa di Banjarmasin?
6. Apakah Kepuasan Kerja memediasi pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Maritim Barito Perkasa di Banjarmasin?
7. Apakah Kepuasan Kerja memediasi pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Maritim Barito Perkasa di Banjarmasin?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang serta perumusan masalah yang telah diungkapkan sebelumnya, maka tujuan penelitian ini yaitu :

1. Untuk menganalisa pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja di PT. Maritim Barito Perkasa di Banjarmasin.
2. Untuk menganalisa pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja di PT. Maritim Barito Perkasa di Banjarmasin.
3. Untuk menganalisa pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Maritim Barito Perkasa di Banjarmasin.
4. Untuk menganalisa pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Maritim Barito Perkasa di Banjarmasin.
5. Untuk menganalisa pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Maritim Barito Perkasa di Banjarmasin.