

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan dalam mengembangkan usahanya senantiasa harus memperhatikan sumber daya manusianya. Sebab sumber daya manusia dalam perusahaan adalah hal yang sangat penting. Berbeda dengan faktor produksi yang lain seperti bahan baku, modal, atau peralatan. Manusia merupakan makhluk yang memiliki harkat dan martabat yang senantiasa berada melekat baik manusia sebagai anggota masyarakat ataupun anggota organisasi. Manusia merupakan faktor produksi yang menentukan berhasil atau tidaknya perusahaan mencapai tujuan. Suksesnya suatu perusahaan atau organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki serta didukung oleh beberapa faktor produksi lainnya.

Menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam organisasi maka perlu ditingkatkan efisiensi, kualitas, dan produktivitasnya. Karena itu perlu dikembangkan suasana yang dapat membangkitkan peran aktif dan kondisi kerja yang dapat mendorong untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuannya dengan optimal. Untuk mencapai kondisi tersebut perusahaan memiliki upaya yang dapat ditempuh yaitu dengan memberikan kompensasi yang sesuai.

Menurut Martoyo (2007:116) Kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi “pengusaha” maupun “karyawan” baik yang langsung berupa uang (finansial) maupun yang tidak langsung berupa non uang (non finansial).

Menurut Arep dan Tanjung (2012), kompensasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan. Setiap organisasi sebaiknya berupaya untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawannya dengan memberikan program kompensasi yang adil dan layak serta kompetitif. Menurut Madura (2011) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja antara lain program kompensasi yang adil dan layak, keamanan pekerjaan, jadwal kerja yang fleksibel, dan program keterlibatan karyawan. Kepuasan terhadap kompensasi ditentukan oleh keadilan kompensasi, tingkat kompensasi, dan praktik-praktik administrasi kompensasi. Kepuasan terhadap kompensasi juga berkaitan dengan perputaran karyawan/ turnover dan ketidakhadiran/absen.

Kepuasan kerja yang tinggi diharapkan membuat karyawan menjadi semakin setia kepada organisasi, semakin termotivasi dalam bekerja, merasa senang dalam bekerja, dan pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas. Karyawan yang tidak puas cenderung menghindari dari tugas dan tanggungjawab, yang akan mengganggu proses pencapaian tujuan organisasi. Karyawan yang tidak puas seringkali menghindari pekerjaan dan lebih besar kemungkinan untuk mengundurkan diri. Karyawan yang puas memiliki kesehatan yang lebih baik, usia yang lebih panjang, dan kepuasan kerja tersebut akan dibawa ke luar dari organisasi. Ada semacam suatu keyakinan bagi sebagian manager, bahwa karyawan yang puas cenderung lebih produktif dibandingkan karyawan yang

tidak puas (Stephen P. Robbins, 2006). Meskipun hubungan kepuasan kerja dengan produktivitas masih menjadi kontroversi, kepuasan masih dianggap sebagai variabel penting yang perlu mendapatkan perhatian baik dari manager maupun peneliti

Kinerja karyawan merupakan hal yang penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya (Waridin, 2005). Kinerja karyawan harus diimbangi dengan kompensasi yang sesuai. Karena tanpa adanya kesesuaian kinerja yang dicapai dengan kompensasi yang didapat maka tujuan perusahaan akan sulit terwujud. Kompensasi merupakan wujud timbal balik atas kinerja karyawan yang dapat memberikan kontribusi terhadap kelangsungan hidup perusahaan.

PT. Al Maqbuul Tour & Travel Kota Binjai sebuah perusahaan yang bergerak di bidang tour dan travel melayani dan memberangkatkan ribuan Jamaah dari berbagai daerah khususnya di Sumatera (Medan, Binjai, Aceh, Batam, Pekanbaru, Jambi dll), memiliki cabang di Medan, beralamat di Jalan Veteran No. 2 B Kota Binjai.

Dari hasil wawancara yang didapat dari perusahaan tersebut diperoleh informasi bahwa penurunan kinerja karyawan yang menyebabkan kinerja perusahaan secara keseluruhan juga terpengaruh. Penurunan kinerja perusahaan ditunjukkan oleh banyaknya pekerjaan yang tidak tepat waktu, sehingga kinerja operasional perusahaan juga semakin menurun. Hal ini dirasakan bagi perusahaan sangat merugikan karena dirasa tidak efektif, efisien dan optimal. Hal tersebut juga berakibat pada ketidakpuasan pelanggan terhadap kinerja dan pelayanan yang diberikan perusahaan. Terjadinya penurunan kinerja karyawan tersebut di indikasikan karena kurangnya perhatian perusahaan terhadap para karyawannya

terutama mengenai kompensasi gaji yang dirasa para karyawan masih belum mampu memenuhi kebutuhan hidup. Sehingga diharapkan perusahaan peka akan kebutuhan para karyawannya, dengan dipenuhinya keinginan karyawan diharapkan mampu meningkatkan kinerja kerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah inilah maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. AL MAQBUUL TOUR & TRAVEL KOTA BINJAI”**.

B. Rumusan Masalah

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

1. Apakah Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Al Maqbuul Tour & Travel Kota Binjai.
2. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Al Maqbuul Tour & Travel Kota Binjai.
3. Apakah Kompensasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Al Maqbuul Tour & Travel Kota Binjai.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Al Maqbuul Tour & Travel Kota Binjai.
2. Untuk mengetahui apakah Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Al Maqbuul Tour & Travel Kota Binjai.
3. Untuk mengetahui apakah Kompensasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Al Maqbuul Tour & Travel Kota Binjai.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagi penulis, menjadi bahan masukan untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Bagi Perusahaan PT. Al Maqbuul Tour & Travel Kota Binjai, diharapkan menjadi bahan masukan dan pertimbangan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan dan kompensasi serta kepuasan kerja yang lebih baik lagi.
3. Bagi pihak lain, sebagai tambahan referensi informasi mengenai pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.