

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dalam meningkatnya era globalisasi sekarang ini menyebabkan persaingan bisnis menjadi sangat cepat dan kuat, sehingga perusahaan dituntut harus mampu membangun dan menyiapkan berbagai strategi yang tepat untuk dapat bersaing dengan perusahaan yang lain (Ramenusa & Kedale, 2021). Sumberdaya dinamis memiliki kemampuan untuk berkembang tanpa batas, dan tanpa dukungan staf profesional yang terlatih dan perusahaan dengan peralatan canggih yang canggih, sulit untuk mencapai tujuan (Harahap, 2017). Dari segi personalia, kualitas tenaga kerja juga merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan (Wenno, 2018).

Manusia sebagai faktor atau sumber utama dalam setiap kegiatan dari perusahaan adalah suatu kegiatan yang unik dan berbeda, karena dalam mengelolanya sangat begitu banyak faktor yang mempengaruhinya dan sulit untuk diprediksi, keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya sangat bergantung kepada kemampuan atau keahliandari SDM dalam melakukan tugasnya, sumber daya manusia atau karyawan tersebut dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas atau pekerjaan sesuai dengan target dan tujuan perusahaan tersebut, hasil atau usaha yang dilakukan oleh karyawan pada pekerjaan yang dilakukan disebut dengan kinerja karyawan (Anjani et al., 2021).

Menurut Gomes (2013) kinerja merupakan catatan terhadap hasil produksi dari sebuah pekerjaan tertentu atau aktivitas tertentu dalam periode waktu tertentu. Sejalan dengan penjelasan sebelumnya Hermawati (2012) menjelaskan kinerja sebagai hasil kerja seseorang selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan standar hasil kerja, target atau sasaran yang telah ditentukan dan telah disepakati.

Rivai (2014) juga menjelaskan bahwa kinerja karyawan adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap karyawan sebagai prestasikerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Nurhasanah et al., 2022).

Menurut (Rosmaini & Tanjung, 2019) Kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam memainkan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi, kinerja adalah suatu konsep yang multi dimensional mencakup 3 aspek yaitu sikap, kemampuan, dan prestasi. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah kepuasan kerja (Kasmir, 2016).

Menurut (Handoko, 2018) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka, kepuasan kerja mencerminkan perasaan

seseorang terhadap pekerjaannya. Menurut Davis (Azhar et al., 2020) kepuasan kerja merupakan seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan pekerjaan mereka.

Suatu keputusan yang diambil perusahaan tentunya berharap memberikan kepuasan kerja bagi karyawan dalam bekerja. Kepuasan kerja merupakan pemikiran dan perasaan yang ditunjukkan dalam tindakan seseorang terhadap pekerjaan, perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan meliputi berbagai aspek seperti upah atau gaji yang diterima (kompensasi), kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan karyawan lainnya, penempatan kerja (beban kerja), jenis pekerjaan, struktur perusahaan, mutu pengawasan, dan sebagainya (Harahap, 2017).

Menurut (Hasibuan, 2018) kepuasan kerja berhubungan erat dengan kompensasi yang diberikan kepada karyawan. Menurut Nawawi (2020) kompensasi merupakan program penghargaan kepada karyawan sebagai bagian keuntungan perusahaan. Menurut Husein (Anjani et al., 2021), kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh pegawai dalam bentuk seperti gaji atau upah, bonus, premi, pengobatan, asuransi, dan lain-lain yang sejenis yang dibayar oleh organisasi.

Menurut Suparyadi (2019) kompensasi adalah keseluruhan pendapatan yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi yang diberikannya kepada organisasi, baik bersifat finansial, maupun nonfinansial. Sedangkan menurut Andora et al. (2019) definisi kompensasi yaitu penghargaan, imbalan langsung atau tidak langsung, finansial dan non

finansial yang diterima atas kontribusinya untuk pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan keterangan (Cahya et al., 2021) kompensasi yang diberikan pada karyawan sangat mempengaruhi tingkat kepuasan dan motivasi kerja, serta hasil kerja karyawan. Kompensasi dapat disimpulkan sebagai jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya, banyak faktor yang dapat mempengaruhi besar kecilnya tingkat kompensasi, hal ini perlu mendapat perhatian supaya prinsip pengupahan adil dan layak lebih baik dan kepuasan kerja dapat tercapai (Rasyid & Tanjung, 2020).

Selain kompensasi, menurut (Hidayati & Mulyana, 2021) faktor penting dalam mempengaruhi kepuasan kerja adalah beban kerja. Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Neksen et al., 2021). Beban kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu, jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh sekelompok atau seseorang dalam waktu tertentu atau beban kerja dapat dilihat pada sudut pandang objektif dan subyektif (Nurhasanah et al., 2022).

Menurut (Rizky et al., 2021) menyatakan bahwa beban kerja mengandung konsep penggunaan energi pokok dan energi cadangan yang tersedia, tugas suatu karyawan dianggap berat (*overload*) jika energi pokok telah habis digunakan dan harus menggunakan energi cadangan untuk menyelesaikan tugas tersebut, sebaiknya jika tugas dipandang ringan

(*underoverload*) jika energi pokok masih sedikit digunakan untuk menyelesaikan tugas.

Menurut Sujarweni (Syardiansah & Rahman, 2020) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus di selesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. (Sugiarti et al., 2021) menjelaskan beban kerja merupakan sejumlah tanggung jawab baik secara berlebihan maupun dalam batas normal yang harus mampu diselesaikan secara personal atau berkelompok dalam batas waktu tertentu. Tepatnya pemberian kompensasi dan beban kerja kepada karyawan, maka menghasilkan dampak positif pada pegawai seperti kepuasan kerja yang lebih yang secara langsung akan meningkatnya tingkat kinerja karyawan.

PT. X Di Kota Padang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pengelolaan karet dan telah berdiri sejak tahun 1989, dimana produk yang dihasilkan berupa remah (*crumb rubber*) dengan bahan baku yang berasal dari *supplier* Bengkulu, Jambi, dan Palembang. Hasil produksi dari perusahaan ini diekspor ke India dan Cina.

Produksi PT X Di Kota Padang yang dirangkum dalam tabel distribusi berikut.

**Tabel 1.1 Laporan Peningkatan Produksi PT X Kota Padang**

No	Tahun	Target	Capaian
1	2019	7,0	6,6
2	2020		5,5
3	2021		4,3

Sumber: PT. X Di Kota Padang

Dari tabel di atas diketahui, mulai pada tahun 2020 terjadi penurunan rata-rata jumlah produksi hingga tahun 2021 dan diketahui juga dari tahun

2019 hingga tahun 2021 tidak ada produksi yang mencapai target. Pada tahun 2019 diketahui bahwa perusahaan menerapkan program rotasi kerja yang bertujuan untuk menggali kemampuan dan kecocokan karyawan pada setiap bagian kerja yang ada pada PT. X Kota Padang sehingga diketahui bahwa karyawan mengalami penurunan kinerja. Namun, berdasarkan keterangan para karyawan dari wawancara yang dilakukan, hal tersebut terjadi karena mereka tidak puas dengan sistem rotasi yang ditetapkan, sistem rotasi hanya menjelaskan bagaimana cara bekerja pada posisi yang berbeda tetapi tidak dengan bagaimana capaian-capaian yang harus didapati, sistem rotasi menyediakan beban kerja baru yang harus dihadapi oleh para karyawan saat bekerja sehingga waktu yang diberikan pun tidak cukup untuk mencapai target-target yang diberikan oleh perusahaan. Disamping itu, mereka tidak memahami bagaimana sistem kompensasi yang disiapkan pada posisi tersebut.

Maka dari itulah kompensasi dan beban kerja mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang berdampak secara langsung kepada kinerja karyawan, pernyataan ini didukung oleh penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya oleh Kuswandi (Nidyawati, 2022) dengan hasil kepuasan kerja sebagai efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan artinya bahwa kepuasan kerja bukanlah suatu konsep tunggal, sebaliknya seseorang dapat relatif puas dengan suatu aspek dari pekerjaannya dan tidak puas dengan salah satu atau beberapa aspek lainnya. Pada penelitian Tampubolon (2021)

diketahui juga masalah-masalah dari aspek pekerjaan berakibat pada penurunan kepuasan kerja karyawan yang akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan dan dalam penelitian saat ini aspek tersebut adalah kompensasi dan beban kerja serta dalam penelitian Syardiansah & Rahman (2018) didapati kompensasi dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan temuan demikian peleneliti lebih lanjut ingin mengklarifikasi kebenaran terkait kompensasi dan beban kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Berdasarkan hal diatas, maka penulis mengangkat permasalahan yang ditemukan kedalam penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. X Kota Padang dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi.”**

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka penulis merumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. X Kota Padang ?
2. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. X Kota Padang ?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. X Kota Padang ?
4. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan

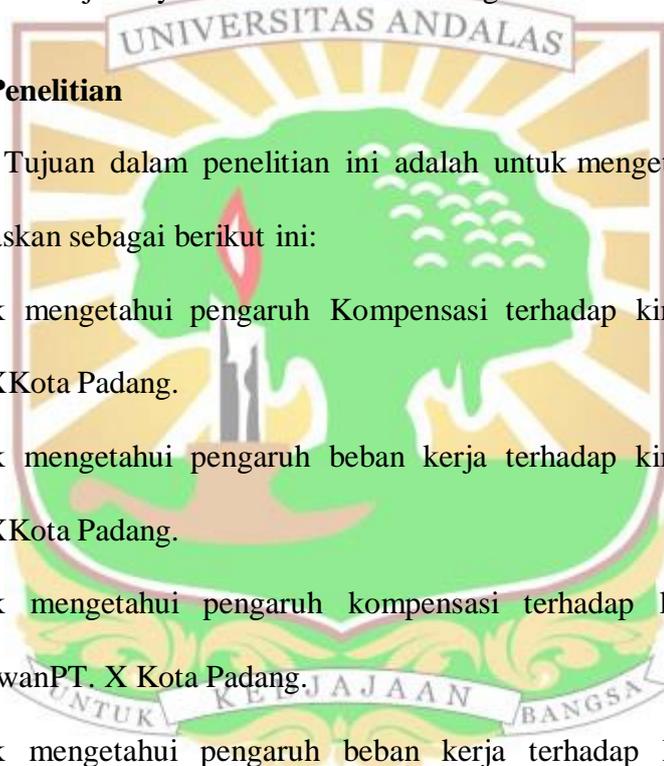
PT. X Kota Padang ?

5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan PT.X Kota Padang ?
6. Bagaimana kepuasan kerja memediasi pengaruh antara kompensasi dengan kinerja karyawan PT. X Kota Padang ?
7. Bagaimana kepuasan kerja memediasi pengaruh antara beban kerja dengan kinerja karyawan PT. X Kota Padang ?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui hal-hal yang dijelaskan sebagai berikut ini:

1. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. X Kota Padang.
2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. X Kota Padang.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. X Kota Padang.
4. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. X Kota Padang.
5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. X Kota Padang.
6. Untuk mengetahui pengaruh mediasi kepuasan kerja antara kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. X Kota Padang.
7. Untuk mengetahui pengaruh mediasi kepuasan kerja antara beban kerja



terhadap kinerja karyawan PT. X Kota Padang.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian yang hendak dicapai, maka penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat baik secara langsung maupun tidak langsung. Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

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

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan untuk memperkaya wawasan serta pengetahuan khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia yang mempelajari terkait pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT. X Kota Padang dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Selain itu tulisan ini juga dapat dijadikan tambahan referensi bagi perpustakaan Universitas Andalas Padang, khususnya ruang baca Magister Manajemen dalam bentuk hasil penelitian ilmiah yang telah dilakukan.

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

Penelitian ini diharapkan menjadi informasi yang relevan tentang seberapa penting kompensasi, beban kerja dan kepuasan kerja dalam organisasi untuk pengelolaan dan meningkatkan kinerja karyawan. Bagi perusahaan ini bisa dijadikan sebagai sumber untuk mengenal informasi terhadap masalah kinerja sehingga perusahaan dapat dengan tegas menentukan kebijakan yang tepat untuk pengamanan kinerja karyawan.

#### **1.5 Ruang Lingkup Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah yang telah

penulis kemukakan, maka penulis membatasi tujuan kajian penelitian berdasarkan masalah penelitian yang ditemukan yaitu Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja sebagai variabel bebas, Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi dan Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat pada PT. X Kota Padang. Tujuan dari pembatasan ini adalah agar penelitian yang peneliti lakukan lebih fokus dan lebih terarah.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **BAB 1 : PENDAHULUAN**

Membahas tentang pendahuluan yang memiliki sub bab berupa latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup dan sistematika penulisan.

### **BAB 2 : TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini menjelaskan mengenai teori-teori yang mendasari penelitian, yaitu mengenai kompensasi, beban kerja, kinerja karyawan, kepuasan kerja, hipotesis, penelitian terdahulu serta kerangka pemikiran

### **BAB 3 : METODE PENELITIAN**

Bab ini membahas tentang metodologi penelitian yang berisikan tentang metode-metode yang digunakan dalam penelitian, operasional variabel, teknik pengambilan sampel, teknik pengumpulan data, teknik analisis data dan pengujian hipotesis.