BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Meskipun kinerja puncak adalah tujuan akhir dari setiap bisnis, untuk mencapainya memerlukan upaya dari seluruh staf. Oleh karena itu, kualitas karyawan suatu organisasi sangat penting bagi keberhasilannya. Menurut Hasibuan (2018) mendefinisikan kinerja sebagai hasil usaha, kemampuan, dan peluang individu di tempat kerja. Pekerja yang menyukai pekerjaannya akan lebih efisien, sedangkan pekerja yang tidak puas dengan posisinya kurang berdedikasi dan lebih cenderung mempertimbangkan untuk meninggalkan posisinya. Menurut sebuah penelitian, salah satu variabel utama yang mempengaruhi produktivitas adalah Kasmir (2016) yaitu kepuasan kerja. Robbins (2015) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai jumlah yang dibayar seorang karyawan dibandingkan dengan apa yang mereka yakini sebagai hutangnya. Ketika harapan seseorang dan kenyataan lingkungan kerjanya bertepatan, karyawan tersebut mengalami kepuasan kerja. Pekerja merasa puas dengan pekerjaan mereka ketika harapan dan gaji mereka sesuai. Meningkatkan kebahagiaan pekerja di tempat kerja berdampak positif pada produktivitas mereka. Hasil Studi Changgriawan (2017) menemukan bahwa pekerja yang bahagia adalah mereka yang lebih produktif. Bertentangan dengan apa yang ditemukan penelitian, Arda (2017) Mereka menyimpulkan bahwa pekerja yang bahagia tidak mempunyai kinerja yang lebih baik dalam pekerjaannya. Tentu saja, jika pekerja puas dengan pekerjaannya, mereka akan memberikan segalanya untuk

menyelesaikan pekerjaannya. Sebagai konsekuensinya, efisiensi dan efektivitas kerja staf akan sangat meningkat.

Kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh aspek-aspek yang berkaitan dengan kepuasan kerja, tetapi juga oleh unsur-unsur yang berkaitan dengan tingkat motivasinya. Pegawai memerlukan motivasi sebagai pendorong peningkatan kinerjanya agar bank dapat mewujudkan dan mencapai tujuannya. Motivasi karyawan sangat penting karena memastikan bahwa pekerja menindaklanjuti tugas dan mengambil kepemilikan atas pekerjaan mereka. Mendorong pekerja untuk melakukan hal-hal yang akan membawa perusahaan lebih dekat ke tujuannya merupakan aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia. Motivasi intrinsik karyawan dapat didukung oleh penguatan positif yang mereka peroleh dari lingkungan sekitar dan rekan kerja. Hasil Studi Idrus *et al*. (2021) dan Nurdin & Djuhartono (2021) yang menemukan bahwa peningkatan semangat kerja menyebabkan peningkatan produktivitas. berbeda dengan apa yang ditunjukkan oleh penelitian tersebut Changgriawan (2017) yang menemukan bahwa peningkatan semangat kerja menyebabkan peningkatan produktivitas. berbeda dengan apa yang ditunjukkan oleh penelitian tersebut Sulistyani & Rosidah (2017) adalah apa yang pekerja dapatkan sebagai imbalan atas upaya mereka dalam pekerjaan. Strategi kompensasi perusahaan penting karena menunjukkan pentingnya menempatkan sumber daya manusianya. Selain itu, para pekerja sangat menghargai gaji yang mereka terima karena gaji tersebut mewakili nilai kerja mereka di mata atasan, rekan kerja, dan orang-orang yang

mereka sayangi. Pekerja akan lebih termotivasi dan berdedikasi pada pekerjaan mereka jika mereka diberi kompensasi yang adil.

Paket kompensasi mencakup kompensasi moneter langsung dan tidak langsung. Bonus, gaji, dan komisi merupakan segala bentuk imbalan langsung. Pelayanan, berbagai jenis asuransi, liburan, penitipan anak, berbagai bentuk pengasuhan keagamaan, dan sebagainya merupakan contoh kompensasi tidak langsung yang melampaui apa yang ditanggung oleh pembayaran tunai langsung. Harga diri, penghargaan, dan pengakuan adalah contoh manfaat non-moneter yang mungkin berdampak signifikan terhadap produktivitas, motivasi, dan kepuasan kerja (Rivai, 2014). Hasil penelitian Nugraha & Tjahjawati (2018) dan Yulandri & Onsardi (2021) menunjukkan bahwa insentif moneter mempengaruhi tingkat produktivitas.

Kemajuan yang dicapai oleh kelompok bantuan perempuan berpenghasilan rendah yang bekerja di sektor UMKM melambat selama dua bulan sebelumnya. Organisasi tersebut adalah PT. PNM Mekar Cabang Malang. Hal ini didukung oleh data yang menunjukkan penurunan produktivitas sebesar 3,4% antara bulan Maret dan April.

Terpantau beberapa pekerja di PT. PNM Mekar Cabang Malang semakin tidak puas dengan pekerjaannya. Karyawan kurang memperhatikan tujuan perusahaan. Pekerja mempunyai ekspektasi tersebut karena dia yakin bahwa target bulan depan akan meningkat untuk pekerja lain meskipun dia sudah mencapai target bulan ini. Akibatnya, kemungkinan besar karyawan tidak akan berusaha keras untuk mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan dapat mengalami kerugian jika gagal mencapai tujuannya.

Selain itu, pekerja cenderung tidak melakukan upaya yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Kurangnya dorongan dari atasan dan rekan kerja berkontribusi terhadap masalah ini, yang pada akhirnya menurunkan produktivitas. Karyawan yang tidak berinvestasi dalam pekerjaannya terkadang terburu-buru dalam mengerjakan tugasnya atau tidak memberikan upaya penuh. Akibatnya, pekerja mungkin tertinggal dalam beban kerja mereka dan melewatkan tenggat waktu.

Harapan karyawan dan kenyataan mengenai pengalaman remunerasi mereka bertentangan, dan fenomena ini adalah contoh utama. Beberapa pekerja dengan tugas yang sama dibayar dengan jumlah yang berbeda, namun tidak seragam. Akibatnya, karyawan mungkin mulai merasa diremehkan. Pekerja yang tidak merasa dihargai oleh pemberi kerja akan kurang berinvestasi dalam pekerjaannya dan sering kali tidak memenuhi harapan.

Perlu diteliti kembali dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PNM Mekaar Cabang Malang berdasarkan uraian di atas serta adanya gap penelitian dari hasil penelitian sebelumnya dan penelitian terkait kepuasan kerja, motivasi, dan kompensasi pada cabang ini.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan konteks ini, permasalahannya dinyatakan sebagai berikut:

1. Bagaimana deskripsi kepuasan kerja, motivasi, kompensasi dan kinerja karyawan?

2. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja, motivasi dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan ?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja, motivasi dan kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mendeskripsikan mengenai kepuasan kerja, motivasi, kompensasi dan kinerja karyawan.
2. Menganalisis mengenai pengaruh kepuasan kerja, motivasi, kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan.
3. Menganalisis mengenai pengaruh kepuasan kerja, motivasi, kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan.

D. Kegunaan Penelitian

Penerapan potensial dari temuan penelitian ini meliputi:

1. Secara Teoritis:

   Menambah pemahaman HRM, khususnya di bidang kepuasan karyawan, motivasi, dan gaji kinerja.

2. Secara Praktis:
   a. Tujuan penelitian ini adalah untuk membantu peneliti menentukan dampak faktor-faktor seperti kepuasan kerja, motivasi, dan remunerasi terhadap output pekerja.
   b. Perusahaan , sebagai organisasi yang memiliki banyak persaingan, dapat meningkatkan kinerja dan terus berfungsi lebih baik dengan

meningkatkan kepuasan kerja, memotivasi karyawan, dan memberikan remunerasi yang memadai.

c. Ini dapat berfungsi sebagai sumber bagi para sarjana yang tertarik pada kinerja karyawan di masa depan.