

# BAB I

## PENDAHULUAN

---

### A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia atau tenaga kerja manusia adalah peran penting dalam mempertahankan keberlangsungan hidup perusahaan, atau biasa sering di sebut tenaga kerja manusia adalah aset penting dalam perusahaan. Hubungan antara karyawan dengan perusahaan adalah hubungan yang saling bergantung dan juga saling menguntungkan bagi kedua belah pihak dimana karyawan membutuhkan penghasilan melalui tenaga kerja yang mereka miliki, sedangkan perusahaan membutuhkan tenaga kerja untuk menghasilkan suatu produk untuk memenuhi kebutuhan dan hasil dari perusahaan tersebut.

Menyadari bahwa sumber daya manusia adalah faktor yang sangat vital dalam perusahaan, maka dari itu perlu di tingkatkan, efisiensi, kualitas, dan juga produktifitasnya. Karena itu perlu dikembangkan suasana yang dapat membangkitkan peran aktif dan kondisi yang mendorong untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuannya dengan optimal. Salah satu sasaran yang dapat dicapai oleh perusahaan dalam mengembangkan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memperhatikan kinerja para karyawan sehingga dapat menyelesaikan tugasnya masing-masing. Menurut Kasmir (2016:182), “Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas – tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.” Untuk mencapai kondisi tersebut maka perusahaan harus memberikan kompensasi yang sesuai dengan beban kerja yang mereka kerjakan.

PT Neo Hyolim Platech Indonesia adalah perusahaan injection plastic asal korea dengan produksi chasing TV merk LG dan beberapa spare part atau accessories TV. Seiring dengan berkembangnya teknologi electronic PT Neo melengkapi kebutuhan TV dengan memperlengkap

accessories tv dan design back cover TV dengan lebih elegant dan modern sehingga design lebih terlihat *up to date*. PT Neo menjalin mitra perusahaan manufaktur accessories elektronik sejak tahun 2000 dan sudah menjadi mitra kerja yang baik untuk LG.

Dengan memberikan komitmen terhadap kualitas dan profesional, PT Neo memberikan karyawan yang berkompetensi dan memelihara sehingga terhindar dari pesaing dalam menjadi vendor dari perusahaan LG, sehingga PT Neo tetap dapat menghasilkan produk yang berkualitas dan menjali mitra yang baik dengan customer sehingga memberikan nilai baik bagi perusahaan. Tidak dapat dihindari bahwa tidak semua karyawan PT Neo Hyolim Platech Indonesia memiliki kinerja yang baik meskipun mempunyai mitra kerja yang sudah menjadi branding yang banyak dikenal oleh pengguna elektronik di kalangan masyarakat.



**Tabel 1.1**  
**Hasil Pra-Survey Kinerja Karyawan**

No	Pernyataan	Hasil		Jumlah Sampel
		Ya	Tidak	
1	Kinerja saya sudah mencapai kualitas yang ditentukan	13	7	20
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik & sesuai target	14	6	20
3	Waktu yang ditentukan cukup untuk menghasilkan sebuah produk	13	7	20
4	Kerja sama karyawan membantu tercapainya target	11	9	20
5	Saya efektif memakai peralatan kerja untuk menekan biaya pengeluaran	12	8	20

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas dapat dijelaskan bahwa hasil pra survey yang dilakukan terhadap 20 orang karyawan menunjukkan masih terdapat beberapa fenomena permasalahan

terkait dengan kinerja karyawan tersebut, yaitu masih ada kualitas yang ditentukan belum tercapai, penyelesaian pekerjaan yang tidak sesuai dengan target, waktu yang ditentukan belum cukup untuk menghasilkan produk, dan belum efektifnya pemakaian alat untuk menekan biaya pengeluaran.

Berdasarkan Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut Kompensasi yang di terima oleh karyawan PT Neo masih tergolong kecil, karna banyak karyawan yang di perkerjakan secara sama dengan karyawan lainnya namun untuk pembagian upah tidak di samakan, sehingga diduga bahwa kinerja tidak maksimal dikarenakan kompensasi yang masih di bawah standar, hal itu dikarenakan banyaknya karyawan yang harus memenuhi kebutuhan sandang dan pangan, sehingga tidak bisa pungkiri bahwa kebutuhan hidup semakin meningkat setiap harinya sehingga setiap karyawan akan merasa berat dengan jumlah kompensasi yang tidak merata, sehingga terjadinya menurunnya kepuasan kerja yang berpengaruh kepada kinerja karyawan. Menurut Hasibuan (2017:119), kompensasi merupakan semua pendapat yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang di terima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang di berikan kepada perusahaan. Pembentukan system kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu system kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategi.



**Hasil Pra Survey Kompensasi**

No	Pernyataan	Hasil		Jumlah Sampel
		Ya	Tidak	
1	Gaji yang diberikan sudah sesuai dengan pekerjaan	12	8	20
2	Intensif yang di terima sudah sesuai dengan perjanjian kerja	9	11	20

3	Saya menerima bonus	12	8	20
4	Saya mendapatkan tunjangan Kesehatan	9	11	20
5	Saya mendapatkan perawatan untuk seragam kerja	9	12	20
6	Fasilitas pendukung kerja sudah memuaskan saya	13	7	20

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas dapat dijelaskan bahwa hasil pra survey yang dilakukan terhadap 20 orang karyawan menunjukkan masih terdapat beberapa fenomena permasalahan terkait dengan kompensasi tersebut, yaitu tunjangan yang diterima belum sesuai dengan perjanjian kerja, masih ada yang belum menerima Tunjangan kesehatan maupun tunjangan hari raya

Selain kompensasi yang menjadi masalah, beban kerja pun memiliki sejumlah masalah yaitu penempatan kerja yang tidak sesuai dengan standar kerja, umur, jenis kelamin dan juga postur tubuh atau tidak sesuai dengan faktor psikis. Kurang kompaknya kinerja satu tim yang mengakibatkan beban kerja lebih bertambah. Target yang menikat di setiap waktunya membuat karyawan harus berkerja di luar jam kerja atau over time yang dilakukan hampir disetiap hari libur sehingga, karyawan tidak memiliki waktu untuk kegiatan di luar kerja sehingga kinerja karyawan menurun akibat fenomena yang terjadi dan mengganggu kepuasan kerja terhadap masalah yang terjadi, sehingga bukan hanya kompensasi yang mempengaruhi kinerja dan kepuasan karyawan. Tetapi beban kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan, karena beban kerja yang mereka lakukan tidak sesuai dengan kriteria yang seharusnya mengerjakan pekerjaan tersebut.

Menurut Suci Koesomowidjojo (2017:22), beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya. Apabila sebagian besar karyawan sesuai dengan standar perusahaan, maka tidak menjadi masalah. Sebaliknya, jika karyawan bekerja di bawah standar maka beban kerja yang diemban berlebih. Sementara jika karyawan

bekerja di atas standar, dapat berarti estimasi standar yang ditetapkan lebih rendah dibanding kapasitas karyawan sendiri.

**Tabel 1.3**  
**Hasil Pra Survey Beban Kerja**

No	Pernyataan	Hasil		Jumlah Sampel
		Ya	Tidak	
1	Penggunaan waktu dapat dimanfaatkan dengan baik oleh setiap karyawan	14	6	20
2	Target yang dicapai sesuai dengan perhitungan yang waktu yang tepat	11	9	20
3	Ruang gerak di perusahaan memadai	12	8	20
4	Kondisi kerja sesuai dengan fisik yang saya terima	13	7	20
5	Beban kerja saya dapat saya pertanggung jawabkan	12	8	20

Berdasarkan Tabel 1.3 di atas dapat dijelaskan bahwa hasil pra survey yang dilakukan terhadap 20 orang karyawan menunjukkan masih terdapat beberapa fenomena permasalahan terkait dengan beban kerja, yaitu penggunaan waktu yang belum dapat dimanfaatkan dengan baik, target yang dicapai belum sesuai dengan perhitungan waktu, kondisi kerja belum sesuai dengan fisik, dan ruang gerak masih belum memadai.

Kepuasan kerja adalah hal yang dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Sehingga sangat diperlukan rasa kepuasan terhadap kinerja karyawan, supaya setiap karyawan memiliki rasa

tanggung jawab dari rasa kepuasan yang mereka punya, dan kinerja yang mereka miliki semakin meningkat dengan baik.

Menurut Kasmir (2016:192), kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk berkerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik. Demikian pula jika seseorang tidak senang atau gembira dan tidak suka atas pekerjaannya maka akan ikut mempengaruhi hasil kerja karyawan. Jadi dengan demikian kepuasan kerja kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja.

**Tabel 1.4**  
**Hasil Pra-Survey Kepuasan Kerja**

6y8h7No	Pernyataan	Hasil		Jumlah Sampel
		Ya	Tidak	
1	Saya puas dengan perhatian perusahaan	9	11	20
2	Kondisi kerja membuat saya nyaman bekerja	12	8	20
3	Saya bisa melakukan kerjasama dengan baik	10	10	20
4	Kepuasan terhadap target mempengaruhi kinerja	14	6	20
5	Saya puas dengan kondisi rekan kerja saya	13	7	20

Berdasarkan Tabel 1.4 di atas dapat dijelaskan bahwa hasil pra survey yang dilakukan terhadap 20 orang karyawan menunjukkan masih terdapat beberapa fenomena permasalahan

terkait dengan kepuasan kerja, yaitu masih belum puasnya gaji/upah yang diberikan perusahaan, dan kondisi kerja belum membuat nyaman dalam bekerja.

Fenomena permasalahan PT Neo Hyolim Platech Indonesia setiap karyawan memiliki tuntutan didalam seriap pekerjaannya dan memiliki kewajiban untuk menyelesaikanya dalam waktu yang telah ditentukan sesuai dengan standar operasional yang telah di tentukan. Namun banyak karyawan yang mengeluhkan kompensasi yang tidak sesuai sehingga mereka hanya menjalankan perkerjaan sesuai dengan standar yang sudah di tentukan namun mereka tidak berkembang dengan ilmu yang mereka punya dan keahlian yang mereka miliki sehinga kinerja nya pun tidak meningkat.

Penelitian yang dilakukan oleh I Gede Mahendrawan (2015) , menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Febri Furqon (2016), menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh I Gede Mahendrawan (2015) menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Habib Ibnu Alwan dan Indi (2018), menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Artana (2012) menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Moh Rizal dkk (2018), menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Jeky K dkk (2018) menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Hendrawan (2017), menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Nur Abidin (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena masalah dalam latar belakang penelitian ini dan masih terdapatnya perbedaan hasil penelitian sebelumnya, maka peneliti mengambil penelitian ini dengan judul:

“Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Neo Hyolim Platech Indonesia” .

## B. Perumusan Masalah

Untuk mencapai tujuan penelitian maka penulis merumuskan permasalahan yang akan di bahas sebagai berikut:

- A. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada PT NEO PLATECH INDONESIA?
- B. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada PT NEO PLATECH INDONESIA?
- C. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT NEO PLATECH INDONESIA?
- D. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT NEO PLATECH INDONESIA?
- E. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT NEO PLATECH INDONESIA?
- F. Apakah Kompensasi berpengaruh tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada PT NEO PLATECH INDONESIA?
- G. Apakah Beban Kerja berpengaruh tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada PT NEO PLATECH INDONESIA?

## C. Tujuan Penelitian

Bedasarkan rumusan masalah diatas, maka dapat dirumuskan tujuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada PT NEO PLATECH INDONESIA.



2. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT NEO PLATECH INDONESIA.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT NEO PLATECH INDONESIA .
4. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT NEO PLATECH INDONESIA .
5. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT NEO PLATECH INDONESIA .
6. Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada PT NEO PLATECH INDONESIA .
7. Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada PT NEO PLATECH INDONESIA .



#### **D. Manfaat Penelitian**

##### 1. Bagi Penelitian

Penelitian ini di gunakan untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan guna mencapai gelar sarjana ekonomi pada fakultas ekonomi pada fakultas ekonomi Universitas Satya Negara Indoneia.

##### 2. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi untuk penelitian selanjutnya.

##### 3. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan pada PT NEO PLATECH INDONESIA untuk membantu memecahkan masalah pengaruh kompensasi dan beban

kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja secara simultan pada PT NEO PLATECH INDONESIA .

