

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Pada kondisi persaingan saat ini yang semakin kompetitif, dimana perusahaan atau organisasi di tuntut dapat meningkatkan kinerja karyawan, hal ini di sebabkan oleh tuntutan persaingan yang begitu luas guna mencapai hasil produktifitas secara kuantitas maupun kualitas. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan bagian penting dari keseluruhan operasi perusahaan, hal ini membantu organisasi sehingga akan tercipta hasil ataupun target tujuan dari suatu perusahaan. Dalam melaksanakan system keorganisasian perusahaan selalu mampu menemukan cara agar di dalam menjalankan operasionalnya dapat memberikan suasana kerja yang baik terhadap karyawannya sehingga akan menambah semangat kerja bagi karyawannya.

Kinerja menurut Afandi (2018:83) adalah “hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Kinerja merupakan hasil yang telah di capai oleh setiap pekerja dengan kemampuannya secara terorganisir dengan tujuan untuk memaksimalkan pencapaian perusahaan”.

Berdasarkan paparan di atas, PT Gobel Dharma Sarana Karya yang merupakan bagian perusahaan gobel grup yang bergerak dalam bidang pelayanan jasa yang menyediakan makanan untuk para pekerja pabrik. Seiring berjalannya

waktu PT Goble Dharma Sarana Karya telah berkembang menjadi perusahaan layanan professional dengan menyediakan berbagai macam layanan makanan dan perhotelan ke berbagai lapisan masyarakat Indonesia “Menjadi perusahaan jasa boga terpercaya”. Merupakan visi yang telah tertanam oleh perusahaan. seperti pelayanan kepada rumah sakit, pertambangan dan pabrik. Salah satunya melakukan pelayanan makanan untuk pasien maupun karyawan di RSUD Cengkareng. Agar dapat mencapai visi perusahaan maka perusahaan harus memperhatikan kinerja. Untuk mendapatkan hasil kerja yang baik perusahaan harus memperhatikan fasilitas yang telah di berikan kepada karyawan seperti, memberikan upah yang layak, insentif, fasilitas kerja dan juga tanggung jawab yang terstruktur yang di berikan kepada karyawan. sehingga apa yang menjadi permasalahan dapat segera teratasi dan tujuan perusahaan akan tercapai.

Berdasarkan hasil data prasurvey yang di lakukan oleh peneliti pada PT Gobel Dharma Sarana Karya unit RSUD Cengkareng sebagai berikut:

Tabel 1.1
Hasil Prasurvey Kinerja Karyawan
PT Gobel Dharma Sarana Karya Unit RSUD Cengkareng

No.	Pertanyaan	Jawaban		Jumlah
		Ya	Tidak	
1	Apakah hasil pekerjaan saya lebih baik dibandingkan dengan para pekerja lainnya.	12	8	20
2	Apakah saya selalu menyelesaikan pekerjaan saya dengan tepat waktu sesuai jadwal.	10	10	20
3	Ketika rekan kerja saya berhalangan hadir, apakah saya selalu berinisiatif untuk menggantikan pekerjaannya.	14	6	20
4	Apakah saya mampu mempengaruhi rekan kerja saya dalam melakukan pekerjaan.	10	7	20
5	Apakah saya memiliki keterampilan yang dapat di unggulkan di bandingkan pekerja lainnya.	9	11	20

Sumber : data diolah peneliti 2022

Dari sumber hasil data prasurvey pada tabel 1.1 dapat di jelaskan kinerja merupakan hal yang penting dalam menentukan eksistensi sebuah perusahaan. Faktor yang menjadi pendorong kemajuan perusahaan di antaranya adanya sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang baik. Karena apabila setiap karyawan memiliki kemampuan kerja yang baik akan memberikan hasil yang baik pula untuk kemajuan perusahaan.

Fenomena yang terjadi di sini adanya penurunan kinerja yang di tunjukan oleh beberapa indicator di atas, di antaranya adalah “Apakah saya memiliki ketrampilan yang dapat di unggulkan di bandingkan pekerja lainnya” dari 20 responden ada 11 responden yang menyatakan (tidak), hal ini bahwa adanya hasil kinerja yang belum maksimal yang di berikan oleh karyawan maupun pimpinan.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah gaya kepemimpinan, kepemimpinan, beban kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi, kompensasi, kompetensi, disiplin kerja dan lain sebagainya. Berdasarkan pra survey yang peneliti lakukan pada PT. Gobel Dharma Sarana Karya Unit RSUD dapat diindikasikan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi, beban kerja dan kepuasan kerja.

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi adalah segala sesuatu yang di terima oleh karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung atas waktu dan tenaga yang telah diberikannya kepada perusahaan. Sehingga apabila kompensasi karyawan menjadi lebih baik, maka tingkat kinerja yang dihasilkan karyawan akan bertambah. Menurut (Arif Yusuf Hamali 2018, 78) menyatakan bahwa:

Kompensasi dimaksudkan sebagai balas jasa (reward) perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan”. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rika Wahyuni, Hadi Irfani (2019) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan dan kinerja karyawan.

Dari tabel 1.2 di bawah ini merupakan hasil pra survey yang dilakukan oleh peneliti terhadap 20 orang karyawan pada PT. Gobel Dharma Sarana Karya Unit RSUD Cengkareng.

Tabel 1.2
Hasil Prasurvey Kompensasi Karyawan
PT Gobel Dharma Sarana Karya Unit RSUD Cengkareng

No.	Pertanyaan	Jawaban		Jumlah
		Ya	Tidak	
1	Apakah saya menerima kenaikan gaji berdasarkan prestasi kerja dan tanggung jawab saya terhadap pekerjaan.	12	8	20
2	Apakah saya mendapat tunjangan insentif apabila memenuhi target yang sudah ditetapkan.	14	6	20
3	Apakah fasilitas dan peralatan kerja yang disediakan perusahaan sangat mendukung.	10	10	20
4	Apakah saya mendapatkan tunjangan hari raya dengan baik setiap tahunnya.	20	0	20
5	Apakah saya mendapatkan fasilitas seragam kerja setiap tahunnya.	7	13	20
6	Apakah pemberian asuransi yang diterima hanya pada asuransi jiwa.	15	5	20

Sumber : data diolah peneliti 2022

Berdasarkan tabel nomor 1.2 diatas dapat di lihat bahwa kompensasi yang di berikan oleh PT Gobel Dharma Sarana Karya Unit RSUD Cengkareng belum maksimal/belum sesuai dengan yang di harapkan karyawan.

Fenomena yang terjadi di sini adanya beberapa indikator yang cenderung memiliki hasil negative yang di tunjukan oleh beberapa pertanyaan indikator di

atas, diantaranya adalah “Apakah saya mendapatkan fasilitas seragam kerja setiap tahunnya” dari 20 responden ada 13 responden yang menyatakan (tidak), Hal ini perlu adanya evaluasi kembali untuk masalah kompensasi agar dapat meningkatkan kinerja yang lebih baik.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja. Beban kerja merupakan susunan pekerjaan dalam suatu unit organisasi secara sistematis yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan dalam waktu tertentu. Apabila beban kerja yang diberikan perusahaan terlalu berlebihan maka akan mempengaruhi tingkat efektifitasnya, sehingga kinerja karyawan akan menurun.

Menurut Sunarto (2018) Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurhasanah, Jufrizen, Zulaspan Tupti (2021), menyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dari tabel 1.3 di bawah ini merupakan hasil pra survey yang dilakukan oleh peneliti terhadap 20 orang karyawan pada PT. Gobel Dharma Sarana Karya Unit RSUD Cengkareng.

Tabel 1.3
Hasil Prasurvey Beban Kerja
Karyawan PT Gobel Dharma Sarana Karya Unit RSUD Cengkareng

No.	Pertanyaan	Jawaban		Jumlah
		Ya	Tidak	
1	Apakah saya dapat menyelesaikan setiap target pekerjaan dengan tepat waktu.	17	3	20
2	Apakah kondisi lingkungan kerja yang ada saat ini memungkinkan semua pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat waktu.	10	10	20
3	Apakah beban kerja yang diberikan sesuai ruang lingkup pekerjaan saya.	12	8	20
4	Apakah tugas atau pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan standar operasional prosedur.	12	8	20

Sumber : data diolah peneliti 2022

Berdasarkan tabel nomor 1.3 diatas dapat di lihat bahwa masih ada kecenderungan negative terhadap indikator beban kerja sehingga akan berdampak terhadap kinerja apabila fenomena ini tidak cepat di selesaikan. Oleh karena itu perusahaan harus tanggap dalam menyelesaikan permasalahan beban kerja yang di alami oleh karyawan perusahaan di PT Gobel Dharma Sarana Karya Unit RSUD Cengkareng.

Fenomena yang terjadi di sini adanya beberapa indikator yang cenderung memiliki hasil negative yang di tunjukan oleh beberapa pertanyaan indicator di atas, di antaranya adalah “Apakah kondisi lingkungan kerja yang ada saat ini memungkinkan semua pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat waktu”. dari 20 responden ada 10 responden yang menyatakan (tidak), hal diduga adanya ketidaknyamanan yang terjadi antara pekerja maupun ketersediaan fasilitas dan kondisi tempat kerja yang belum maksimal.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan sikap menyenangkan atau tidak yang diterima karyawan atas pekerjaan yang dilakukannya atau segala sesuatu yang telah didapat dari perusahaan.

Menurut Pandi Afandi, (2016:58) kepuasan kerja adalah sikap positif seorang karyawan terhadap pekerjaan, saat mempertimbangkan semua faktor yang digunakan untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif merupakan salah satu nilai penting terwujudnya pekerjaan melalui evaluasi suatu pekerjaan. Pengertian ini menekankan pentingnya memiliki sikap positif dalam bekerja, untuk mencapai nilai-nilai penting.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lailan mushfiroh hasibuan, Sjahril effendi Pasaribu, Syaiful Bahri (2022) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dari tabel 1.4 hasil pra survey yang dilakukan oleh peneliti terhadap 20 orang karyawan pada PT. Gobel Dharma Sarana Karya Unit RSUD cengkareng.

Tabel 1.4
Hasil Prasurvey Kepuasan Kerja
Karyawan PT Gobel Dharma Sarana Karya Unit RSUD Cengkareng

No.	Pertanyaan	Jawaban		Jumlah
		Ya	Tidak	
1	Apakah komunikasi yang terjalin antara pekerja, pimpinan dan vendor sangat baik.	8	12	20
2	Apakah kondisi pekerjaan yang kondusif membuat saya merasa nyaman dalam bekerja.	13	7	20
3	Apakah perusahaan memberikan peluang yang sama untuk maju dan kesempatan mengembangkan keterampilan dan kemampuan.	16	4	20
4	Apakah saya merasa puas atas perlindungan dan asuransi kerja yang diberikan perusahaan.	15	5	20
5	Apakah saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik tanpa harus menunggu bantuan dari pekerja yang lain.	10	10	20

Sumber : data diolah peneliti 2022

Berdasarkan tabel nomor 1.4 diatas dapat di lihat bahwa kepuasan kerja dari keseluruhan juga belum sesuai yang di harapkan karyawan.

Fenomena yang terjadi di sini adanya beberapa indikator yang cenderung memiliki hasil negative yang di tunjukan oleh beberapa pertanyaan indicator di atas, di antaranya adalah “Apakah komunikasi yang terjalin antara pekerja, pimpinan dan vendor sangat baik”. dari 20 responden ada 12 responden yang menyatakan (tidak), Hal ini diduga adanya komunikasi yang tidak baik sehingga karyawan merasa tidak puas atas hasil kinerja yang dilakukan.

Terdapat beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya yang berhubungan dengan Kompensasi dan Beban Kerja yang bisa dilihat pada research gap di bawah ini :

**Tabel 1.5
Research Gap**

No	Variabel	Penelitian (Tahun)	Hasil Penelitian Terhadap Kinerja	Hasil Penelitian Terhadap Kepuasan Kerja
1	Kompensasi	Berno Benigno Mitang, emilia Kristina Kiha (2019)	Tidak Berpengaruh	Berpengaruh
		Rika Wahyuni, Hadi Irfani (2019)		Berpengaruh
		Habib Ibnu Alwan, Indi Djastuti (2018)	Berpengaruh	Berpengaruh
2	Beban Kerja	Lailan mushfiroh hasibuan, Sjahril effendi Pasaribu, Syaiful Bahri (2022)	Berpengaruh	Berpengaruh
		Jeky K R Rolos Sofia A P Sambul Wehelmina Rumawas	Tidak Berpengaruh	
		Rika Wahyuni, Hadi Irfani (2019)		Tidak Berpengaruh

Sumber : data diolah peneliti 2022

Berdasarkan fenomena masalah yang telah diamati dalam latar belakang penelitian ini dan masih terdapat perbedaan dari hasil penelitian sebelumnya. maka peneliti memilih judul “Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening Pada PT Gobel Dharma Sarana Karya Unit RSUD Cengkareng.

Berdasarkan latar belakang serta referensi dari penelitian terdahulu maka dari itu peneliti berkeinginan meneliti permasalahan tersebut dengan judul :

“PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABLE INTERVENING PADA PT GOBEL DHARMA SARANA KARYA UNIT RSUD CENKARENG”.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang disusun peneliti, terciptalah perumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh langsung terhadap kepuasan Kerja karyawan pada PT Gobel Dharma Sarana Karya unit RSUD Cengkareng?
2. Apakah beban kerja berpengaruh langsung terhadap kepuasan Kerja karyawan pada PT Gobel Dharma Sarana Karya unit RSUD Cengkareng?
3. Apakah kompensasi berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan pada PT Gobel Dharma Sarana Karya unit RSUD Cengkareng?
4. Apakah beban kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan pada PT Gobel Dharma Sarana Karya unit RSUD Cengkareng?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan pada PT Gobel Dharma Sarana Karya unit RSUD Cengkareng?
6. Apakah kompensasi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan sebagai variable intervening pada PT Gobel Dharma Sarana Karya unit RSUD Cengkareng?
7. Apakah beban kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan sebagai variable intervening pada PT Gobel Dharma Sarana Karya unit RSUD Cengkareng?

C. Tujuan Dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas dapat di simpulkan jika penelitian ini bertujuan untuk:

- a. Untuk dapat mengetahui pengaruh langsung kompensasi terhadap kepuasan kerja pada PT Gobel Dharma Sarana Karya Unit RSUD Cengkareng.
- b. Untuk dapat mengetahui pengaruh langsung Beban Kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Gobel Dharma Sarana Karya Unit RSUD Cengkareng.
- c. Untuk dapat mengetahui pengaruh langsung Kompensasi terhadap kinerja pada PT Gobel Dharma Sarana Karya Unit RSUD Cengkareng.
- d. Untuk dapat mengetahui pengaruh langsung Beban Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Gobel Dharma Sarana Karya Unit RSUD Cengkareng.
- e. Untuk dapat mengetahui pengaruh langsung Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Gobel Dharma Sarana Karya.
- f. Untuk dapat mengetahui pengaruh tidak langsung variable Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variable intervening pada PT Gobel Dharma Sarana Karya.
- g. Untuk dapat mengetahui pengaruh tidak langsung variable Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variable intervening pada PT Gobel Dharma Sarana Karya.

2. Kegunaan Penelitian

a. Untuk Perusahaan

Diharapkan peneliti mampu menjadi referensi serta mampu menjadi pertimbangan bagi perusahaan khususnya yang berkaitan dengan kompensasi dan beban kerja serta kepuasan kerja guna menumbuhkan kinerja karyawan perusahaan yang baik.

b. Untuk Pihak Akademik

Diharapkan penelitian ini mampu memperbanyak kepustakaan serta menyajikan referensi mengenai kompensasi dan beban kerja serta kepuasan kerja untuk menumbuhkan kinerja karyawan perusahaan.

c. Untuk Peneliti

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan tentang manajemen sumber daya manusia (SDM) khususnya mengenai kompensasi, beban kerja dan kepuasan kerja guna menumbuhkan kinerja karyawan perusahaan, serta dapat menjadi bekal penelitian untuk terjun ke dunia kerja.

d. Untuk Pihak Lain

Diharapkan penelitian ini mampu menjadi referensi ataupun gambaran guna melakukan atau menjalankan penelitian berikutnya.