

BAB I

PENDAHULUAN

I.1. Latar Belakang Masalah

Perusahaan harus mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia di era globalisasi dengan mengembangkan kemampuan unik yang akan memungkinkan mereka untuk menjadi lebih kompetitif. Dalam manajemen sumber daya manusia, manajer berusaha untuk mendapatkan kinerja terbesar dari pekerja atau anggota mereka melalui serangkaian langkah-langkah strategis yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja mereka dan membantu bisnis dalam memenuhi tujuannya. Salah satu tanggung jawab manajemen sumber daya manusia adalah memastikan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja hidup berdampingan. Karyawan mempertimbangkan seberapa baik pekerjaan seseorang mencapai apa yang mereka yakini penting melalui hasil kerja mereka.

Kinerja pekerja adalah hasil langsung dari pekerjaan yang karyawan lakukan untuk perusahaan, dan itu merupakan faktor keberhasilan perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Sumber daya manusia yang mampu berkembang dalam menjadi penentu keberlangsungan perusahaan dalam jangka panjang merupakan aset yang sangat penting. Sebagai penggerak utama didalam perusahaan sumber daya manusia harus dapat dikelola dengan optimal dan menjadi perhatian ekstra dalam memenuhi hak-haknya. Perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang teruji dalam kemampuan, keterampilan, kesetiaan, dan bersemangat dalam mencapai tujuan perusahaan. Ini menjadi ancaman besar bagi perusahaan jika kinerja karyawan tidak dapat diperbaiki dengan cepat karena mencerminkan ketidakmampuan perusahaan untuk menumbuhkan kemampuan karyawan yang sesuai dengan tujuan perusahaan.

PT. One Family Cabang Medan merupakan perusahaan yang kantor cabang dari perusahaan *Multi Level Marketing* (MLM) My Way Indonesia. Perusahaan My Way pertama kali berdiri pada maret 2002 di Mesir. Perusahaan ini menjual berbagai produk kecantikan, parfum, dan juga produk perawatan rumah tangga dengan kualitas bermutu dan harga ekonomis dan juga membuka peluang bisnis bagi masyarakat yang ingin bergabung. PT. One Family Cabang Medan Indonesia merupakan perusahaan *Multi Level Marketing (Direct Selling)* yang menjadi kantor penjualan produk dari perusahaan My Way sehingga masyarakat yang ingin bergabung tidak kesulitan dalam membangun bisnis secara *Direct Selling* maupun *Online* Perusahaan. Selama periode berjalan terjadi penurunan maupun peningkatan penjualan pada

produk yang oleh karyawan maupun membership dari perusahaan PT. One Family Cabang Medan, sehingga memberikan kompensasi yang beragam kepada karyawan dan membership.

Motivasi mempunyai peranan penting dalam hal penumbuhan gairah, merasa senang, dan semangat untuk bekerja secara optimal. Dimana menurut (Sugiono et al., 2019) motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Yuliantari & Prasasti, 2020) motivasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dikarenakan tingginya motivasi kerja yang dimiliki karyawan tidak berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan harus dapat ditingkatkan dengan cukup cepat, sehingga tidak menimbulkan ancaman serius bagi perusahaan karena menunjukkan ketidakmampuan perusahaan untuk mengembangkan keterampilan karyawan yang sejalan dengan tujuan organisasi. Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Gunawan & Onsardi, 2020) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan menilai bahwa kompensasi yang diberikan kepada karyawan harus sesuai dengan kinerja karyawan dan akan menentukan kinerja karyawan dikemudian hari. Menurut (Sari et al., 2020) kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan kerja bergantung pada terpenuhi atau tidak kebutuhan dari karyawan, dengan semakin terpenuhi maka kinerja karyawan dapat ditingkatkan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan & dkk (2019) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedang menurut penelitian yang dilakukan oleh (Ahmad Gani, 2017) kepuasan kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan dari penjelasan yang diatas, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan mengambil judul **“Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. One Family Cabang Medan”**.

I.2. Rumusan Masalah

Rumusan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. One Family Cabang Medan ?
2. Bagaimanakah pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. One Family Cabang Medan ?

3. Bagaimanakah pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. One Family Cabang Medan ?
4. Bagaimanakah pengaruh motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. One Family Cabang Medan ?

I.3. Teori Pengaruh

I.3.1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi memberikan pengaruh dalam menjadi pendorong keinginan seseorang untuk bekerja karena setiap motivasi memiliki tujuan khusus yang ingin dicapai. Motivasi dengan keadaan psikologis, mendorong, mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap, dan tindakan karyawan yang dikaitkan dengan pencapaian tujuan, dengan demikian maka diharapkan terjadinya peningkatan terhadap kinerja karyawan (Parashakti & Nusantara, 2020).

Motivasi menjadi salah satu faktor penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Untuk meningkatkan produktivitas di tempat kerja dengan menginspirasi pekerja dan membayarnya dengan tepat. Kemampuan orang untuk menyelesaikan lebih banyak pekerjaan akan meningkat sebagai konsekuensi dari tingkat motivasi dan pengalaman kerja mereka yang tinggi. Berdasarkan penelitian (Rozalia, N.A., Utami, H.N., & iRuhana, 2015), (Larasati & Gilang, 2016), (Farisi et al., 2020) menjelaskan bahwa motivasi harus dipertahankan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik dimana pimpinan harus mampu memperhatikan kepentingan karyawan maupun perusahaan.

I.3.2. Teori Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh yang diberikan oleh kompensasi kepada kinerja karyawan berupa pendapatan dalam bentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima oleh karyawan menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan terhadap karyawan, maka akan semakin tinggi usaha karyawan dalam meningkatkan kinerjanya (Purba & Sudibjo, 2020).

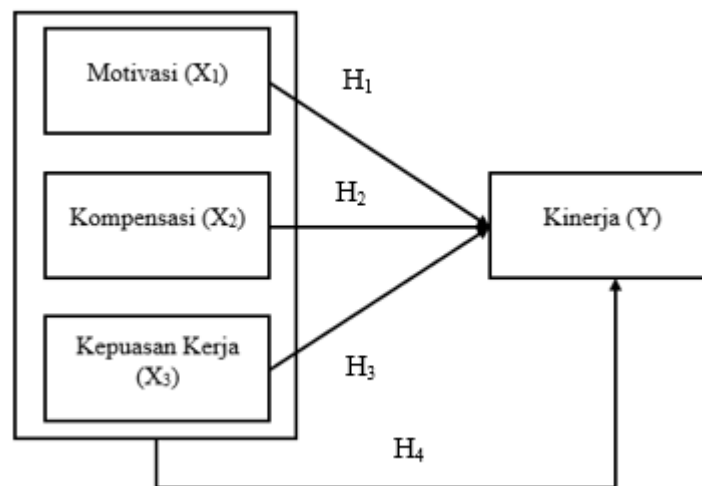
Karyawan menginginkan dan membutuhkan kompensasi mereka dipenuhi di tempat kerja, kepuasan kerja akan tinggi. Dalam penelitian (Noviyanti & Ramadan, 2021), (Shofwani & Hariyadi, 2019), motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan memberikan kompensasi sesuai dengan kinerja yang telah dilaksanakan oleh karyawan, maka karyawan merasa bahwa kinerja nya dihargai dengan baik oleh perusahaan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Sari et al., 2020) kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dikarenakan kompensasi tidak secara langsung mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan

I.3.3. Teori Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja mengacu pada sentimen dan penilaian seseorang tentang pekerjaannya, dalam hal sejauh mana pekerjaannya memenuhi harapan, persyaratan, dan keinginannya. Kepuasan kerja berdampak pada kinerja karyawan karena berbagai variabel, termasuk lingkungan kerja, pengaruh sosial, insentif, kepemimpinan, dan faktor lain nya yang mampu meningkatkan kinerja karyawan (Harahap & Tirtayasa, 2020).

Kepuasan kerja memiliki pengaruh pada output dari proses perusahaan. Beberapa faktor berkontribusi terhadap kepuasan kerja atau ketidakbahagiaan, termasuk jenis pekerjaan yang dilakukan, orang-orang yang melakukannya, manfaat, perlakuan yang adil, stabilitas pekerjaan, kesempatan untuk menyumbangkan ide, kompensasi, dan prospek pertumbuhan. Dari penelitian yang dilakukan oleh (Wijaya, 2018), (Siagian & Khair, 2018), (Wardani, 2017) menyatakan dalam penelitian bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja menunjukkan bentuk respon terhadap kondisi lingkungan pekerjaan dengan semakin tinggi kepuasan kerja maka menyakinkan karyawan memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan nya

I.4. Kerangka Konseptual



Gambar I.1 Kerangka Konseptual

I.5. Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian sebagai berikut :

H₁: Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. One Family Cabang Medan.

H₂: Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. One Family Cabang Medan.

H₃: Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. One Family Cabang Medan.

H₄: Motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. One Family Cabang Medan.