

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan harus mampu tumbuh dan maju di era persaingan saat ini dengan menerapkan berbagai program terstruktur dan cara untuk mendongkrak kinerja karyawan (Revathi,2014). Salah satu metrik utama yang digunakan untuk mengevaluasi keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawan. Komponen sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu unsur krusial yang perlu diperhatikan meskipun suatu perusahaan memiliki banyak sumber daya alam dan modal yang cukup, namun perusahaan tersebut tidak akan dapat dikelola dengan baik apabila sumber daya tersebut tidak dapat dikelola dengan baik oleh sumber daya manusia yang tangguh. Hal ini menjadikan sumber daya manusia sebagai salah satu sumber daya yang paling signifikan dan dominan dalam suatu perusahaan. Untuk mamaksimalkan konrtibusi tenaga kerja terhadap perusahaan, kinerja karyawan harus ditingkatkan (Pauji & Nurhasanah, 2022).

Salah satu penentu utama keberhasilan suatu perusahaan di dunia kerja, khususnya usaha kecil dan menengah CV Mahakam Kab. Toba, adalah kinerja karyawan. Sejumlah elemen internal dan ekstenal antar lain pemberian kompensasi, kepuasan kerja, motivasi kerja, dan pengalaman kerja harus menjadi pertimbangan guna meningkatkan kinerja karyawan (Asri & Moderin, 2024). Masing-masing elemen ini berinteraksi satu sam lain dan sangat penting untuk menciptakan tempat kerja yang damai dan efektif.

Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam jangka pendek maupun jangka panjang, kompensasi merupakan pembayaran atas jasa yang diberikan oleh suatu

perusahaan kepada karyawannya yang menyumbangkan ide bagi kemajuan dan mutu perusahaan (Poluakan et al., 2019).

Jadi kompensasi merupakan penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk apresiasi atau penghargaan atas kontribusi yang telah diberikannya. Hal ini dapat berupa uang (gaji, tunjangan) maupun non uang (pengakuan, penghargaan). Salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia adalah memberikan kompensasi yang berkaitan dengan segala macam penghargaan individu sebagai imbalan atas pelaksanaan tugas organisasi (Hariyanti, 2020). Kompensasi yang tepat diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.

kepuasan kerja juga menjadi elemen penting yang memengaruhi produktivitas karyawan. Pekerja akan lebih mungkin melakukan pekerjaannya dengan antusiasme ketika mereka merasa senang dengan pekerjaannya. Menurut Lidwina dkk (2024), kepuasan merupakan emosi positif atau representasi perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya. Tingkat kepuasan ini sering kali dipengaruhi oleh kondisi kerja, hubungan antara karyawan, dan penghargaan yang diterima. Kepuasan kerja yang tinggi berpotensi meningkatkan produktivitas karyawan (Wiliandari, 2029).

Selain itu motivasi kerja juga berperan dalam mempengaruhi kinerja dimana motivasi yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. dengan memberikan fasilitas, dukungan moral, dan bentuk penghargaan yang sesuai akan membuat karyawan semangat dalam bekerja, hingga menghasilkan yang lebih baik lagi. Masalahnya disini akibat kurangnya jam kerja yang maksimal membuat pekerjaan terbengkalai dan pekerjaan

tersebut tidak sesuai tepat waktu, maka kurangnya penghargaan kepada karyawan membuat karyawan CV. Mahakam Kab. Toba menjadi kurang bergairah.

Motivasi kerja merupakan dorongan internal yang membuat karyawan tetap semangat dalam bekerja. Faktor ini dipengaruhi oleh kepuasan kerja, hubungan interpersonal, dan budaya perusahaan. Kinerja pegawai akan dipengaruhi langsung oleh motivasi yang tinggi. Kinerja pegawai akan dipengaruhi langsung oleh motivasi yang tinggi.

Pengalaman kerja juga berdampak pada kinerja karyawan. Pengalaman kerja merupakan derajat kemahiran seseorang dalam bidangnya, yang ditentukan oleh masa kerja serta tingkat pengetahuan dan keahliannya. Jika karyawan memiliki suatu pengalaman kerja atau pengetahuan serta ketarampilan yang dimilikinya sebelumnya ketempat dimana dia akan bekerja. Maka hal tersebut merupakan suatu pengetahuan atau keterampilan yang di gunakan merujuk tentang sesuatu yang diperolehnya sebelumnya akan meningkatkan prestasi kinerja. Semakin tinggi pengalaman yang dimiliki seorang karyawan, semakin besar kemungkinan mereka memberikan kontribusi yang optimal kepada perusahaan.

Ada beberapa kendala yang tengah dihadapi oleh CV Mahakam sebagai perusahaan lokal , diantaranya yaitu dapat dilihat dari kompensasi yang masih rendah karena tidak semua perusahaan mampu memberikan kompensasi atau tunjangan yang kompetitif baik itu materi maupun non materi, kepuasan kerja juga dapat dilihat dari tingkat perputaran suatu karyawan dimana disiplin kerja kinerja karyawan yang rendah. Tanpa motivasi dan kepuasan kerja yang memadai pergantian karyawan menjadi ancaman serius, motivasi kerja terlihat dari masih terdapat karyawan yang tidak sukarela terlibat untuk lembur, berinovasi serta belajar, pengalaman kerja yang rendah terlihat

ditingkat pengetahuan dan ketarampilan dalam mengembangkan pengetahuan yang dimiliki oleh kinerja serta kurangnya pengalaman kerja di era digital dapat menjadi penghambat produktivitas.

Dari hal diatas maka peneliti menarik judul penelitian “ Pengaruh Pemberian Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Mahakam Kab. Toba”.

B. Batas dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Batasan Masalah dalam penelitian ini selanjutnya membatasi variabel-variabel yang dianalisis antara lain variabel independe Pemberian Kompensasi, Kepuasan kerja, Motivasi kerja, dan Pengalaman kerja serta variabel dependen yaitu Kinerja.

2. Rumusan Masalah

Mengingat permasalahan yang diangkat di atas, penulis merumuskan masalah-masalah yang diidentifikasi oleh penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah kinerja karyawan pada CV Mahakam Kab.Toba mendapatkan pengaruh yang signifikan dan positif dari kompensasi ?
2. Apakah kinerja karyawan pada CV Mahakam Kab.Toba secara signifikan dan positif berpengaruh pada kepuasan kerja?
3. Apakah kinerja karyawan pada CV Mahakam Kab.Toba mendapatkan pengaruh yang signifikan dan positif dari motivasi kerja?

4. Apakah pengalaman kerja mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada CV.Mahakam Kab.Toba?
5. Apakah kinerja karyawan pada CV Mahakam Kab. Toba dipengaruhi secara signifikan dan positif oleh pemberian kompensasi, kepuasan kerja, Motivasi kerja, dan Pengalaman kerja?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang diangkat dalam penelitian, berikut adalah tujuan dari penelitian ini:

1. Mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CV Mahakam Kab. Toba.
2. Mengetahui seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Mahakam Kab. Toba.
3. Mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Mahakam Kab. Toba.
4. Mengetahui seberapa besar pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Mahakam Kab. Toba.
5. Mengetahui seberapa besar pengaruh pemberian kompensasi, kepuasan kerja, motivasi kerja, pengalaman kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV Mahakam Kab. Toba.

D. Manfaat Penelitian

Berikut ini adalah kelebihan dari penelitian ini :

1. Manfaat secara teori

Suatu acuan untuk bahan perbandingan dalam mengetahui pengertian, manfaat dan indikator serta banyak hal lainnya, dari variabel pemberi kompensasi, kepuasan kerja, motivasi kerja, pengalaman kerja dan kinerja.

2. Bagi Penulis

Merupakan peluang besar sebagai wadah untuk mengaplikasikan berbagai ilmu pengetahuan yang diperoleh selama studi di Universitas Labuhanbatu, Fakultas Ekonomi dan Bisnis pada program studi manajemen Khususnya bidang manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi Universitas Labuhanbatu

Sebagai bahan penelitian untuk mengembangkan keilmuan perpustakaan serta menjadi pendukung teori sumber daya manusia yang berkaitan dengan pengaruh Pemberian kompensasi, kepuasan kerja, motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja.

4. Untuk CV Mahakam Kab. Toba

Sebagai bahan masukan dan informasi yang digunakan manajer untuk memutuskan kebijakan bisnis mengenai imbalan. Serta kinerja karyawan erat kaitannya dengan kebahagiaan kerja, motivasi dan pengalaman karyawan.

5. Bagi Penelitian Lain

Sebagai sumber referensi yang dapat memberikan informasi berupa data dan fakta mengenai variabel penelitian sejenis di masa mendatang.