

# **BAB I**

## **PENDHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Semakin berkembangnya usaha perdagangan di era sekarang ini terjadi iklim kompetisi yang tinggi di segala bidang yang menuntut perusahaan untuk bekerja dengan lebih efektif dan efisien. Tingkat kompetisi yang tinggi menuntut pula suatu organisasi mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimilikinya, hal ini disebabkan oleh pengaruh yang kuat sumber daya manusia terhadap efektivitas dan efisiensi organisasi. Kayawan sebagai sumber daya manusia sebagai kunci keberhasilan organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan mendorong organisasi ke arah pencapaian tujuan. Karena sumber daya manusia merupakan lini penting dalam sebuah perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan kuantitas ataupun kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan, supaya tujuan awal perusahaan dapat tercapai yakni memperoleh profit yang maksimal.

Derasnya persaingan pada abad 21 saat ini, organisasi baik swasta maupun pemerintah selalu dituntut untuk bisa menyesuaikan dengan perkembangan zaman. Pada hakekatnya organisasi dijalankan oleh manusia, maka penilaian kinerja sebenarnya merupakan penilaian atas perilaku manusia melaksanakan peran dalam organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu dan wajib untuk menciptakan, merekrut, dan memberdayakan sumber daya manusia yang profesional. Salah satu indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan adalah pemberdayaan karyawan itu sendiri.

**Menurut Juliadi Saputradan Riche Fermayani (2019)** Perusahaan dituntut harus memiliki spesifikasi dan keahlian khusus agar dapat fokus dalam meningkatkan kinerjanya. Spesifikasi dalam sebuah perusahaan akan menjadi nilai tambah dalam perusahaan itu sendiri

Pemberdayaan yang dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawannya dapat memacu meningkatkan kreatifitas, motivasi, dan daya individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan adanya program pemberdayaan karyawan, kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sehingga tujuan perusahaan akan tercapai dengan baik, cepat dan fleksibel.

**Menurut Yuliani (2017)** Pemberdayaan dapat mendorong terjadinya inisiatif dan respons, sehingga seluruh masalah yang dihadapi dapat diselesaikan dengan cepat dan fleksibel.

Dalam hal ini pemberdayaan sumber daya manusia merupakan salah satu cara yang dilaksanakan agar sumber efisiensi, efektifitas, dan kinerja dalam melaksanakan kegiatannya. Karakteristik dasar yang terdiri dari kemampuan (*skills*), pengetahuan (*knowledge*), serta atribut personal (*personalatributs*), lainnya yang mampu membedakan seseorang yang *perform* dan tidak *perform*.

Pada PT.UD Tani Mulia Pampangan Kota Padang karyawan diberdayakan semaksimal mungkin melalui penekanan terhadap setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan. Sehingga karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu. Akan tetapi masih adanya karyawan yang lamban dalam menyelesaikan pekerjaannya karena masih tergantung kepada menunggu perintah dari atasan sehingga pemberdayaannya masih lamban.

Dalam perusahaan, karyawan merupakan bagian yang sangat penting dalam mencapai tujuan. Setiap karyawan tentunya memiliki banyak perbedaan dalam keahlian, kemampuan, kebutuhandan jenis kelamin. Salah satu bentuk *achievement* / penghargaan yang diberikan perusahaan atas kinerja dari karyawan adalah kompensasi. Dengan diberikannya penghargaan dan pengakuan, karyawan akan memberikan kinerja terbaiknya sebagai timbal balik atas penghargaan yang diberikan oleh perusahaan juga untuk mempertahankan dan memelihara semangat kerja serta motivasi para pegawai.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus membayar kompensasi sesuai dengan berat ringan sebuah pekerjaan serta menyediakan gaji setiap bulannya karena telah menggunakan jasanya sebagai karyawan. Kompensasi sendiri merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah dilakukannya, baik dalam bentuk upah perjam ataupun gaji secara periodik yang didesain dan dikelola oleh bagian personalia.

Maka bagian personalia serta atasan harus memperhatikan etiap karyawan yang bekerja pada perusahaannya. Jika kompensasi dikelola dengan baik, kompensasi dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara dan menjaga karyawan dengan baik. Sebaliknya, tanpa kompensasi yang cukup karyawan yang ada sangat mungkin meninggalkan perusahaan karena akibat dari ketidakpuasan dalam pembayaran bisa jadi akan mengurangi kinerja, meningkatkan keluhan-keluhan, penyebab mogok kerja, dan mengarah pada

tindakan-tindakan fisik dan psikologis, seperti meningkatnya derajat ketidakhadiran dan perputaran karyawan, yang pada gilirannya akan meningkatkan kesehatan jiwa karyawan yang parah.

**Menurut Notoatmojo (2018:142)** Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja atau pengabdian mereka.

Agar perusahaan tidak mengalami kerugian antara *output* dan *input* yang diperoleh dari hasil pekerjaan seorang karyawan, maka perusahaan harus bisa mengatur agar seimbang antara pengeluaran untuk gaji ataupun kompensasi karyawan dan kontribusi yang di dapatkannya. Perusahaan harus memiliki karyawan yang memiliki kontribusi besar terhadap perusahaan yakni memiliki kinerja yang baik serta motivasi yang tinggi untuk melakukan sebuah pekerjaan, berani membayar tinggi jika pekerjaan para karyawan tinggi produktivitasnya.

Untuk itu maka perusahaan harus dapat memberi sebuah dorongan agar karyawan mau bekerja keras dalam sebuah perusahaan salah satunya dengan cara pemberian kompensasi.

Kinerja merupakan suatu hal yang tidak dapat dipisahkan dengan perusahaan. Dukungan dari perusahaan berupa pengarahan dari seorang pemimpin, dimana komitmen yang diberikan sebagai penyemangat pegawai, tata tertib yang diterapkan, suasana kerja yang nyaman dan dukungan sumber daya seperti, memberikan peralatan yang memadai sangat diperlukan untuk kinerja pegawai. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan

merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah kepuasan kerja, karena faktor-faktor ini yang menjadi permasalahan penting untuk dicarikan solusi demi meningkat kan kinerja secara berkelanjutan. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal. Kepuasan kerja merupakan dambaan setiap individu yang sudah bekerja. Masing-masing karyawan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan nilai yang dianutnya. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan karyawan tersebut maka semakin tinggi pula kepuasan yang dirasakan, demikian pula sebaliknya.

**Menurut Cahyani,dkk (2020:4)** seseorang dengan kepuasan kerja yang tinggi akan memiliki nilai positif untuk pekerjaan tersebut, sedangkan seseorang dengan kepuasanatau ketidak puasan yang rendahakan memiliki nilai negatif untuk pekerjaan tersebut.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Salah satu cara yang ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya, Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan

bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuandan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumberdaya manusia yang ada didalamnya.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

**Menurut Wibowo dalam (Erri & Fajrin, 2018)** Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut dan tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Dan dari uraian diatas, penulis tertarik akan membahas pengaruh pengaruh pemberdayaan, kompensasi, kepuasan kerja karena itu semua sangat penting dilakukan pada PT.UD TANI MULIA Pampangan Kota Padangkarna karyawan membutuhkan pemberdayaan, kompensasi, kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja dan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya, dengan begitu penulis mengambil judul: **“pengaruh pemberdayaan,**

## **kompensasi, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT.UD TANI MULIA Pampangan Kota Padang”.**

### **1.2 Identifikasi masalah**

Berdasarkan fenomena tersebut di atas dan dari kajian-kajian SDM banyak faktor yang mempengaruhi Kinerja karyawan, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Pemberdayaan yang diberikan PT.UD TANI MULIA Pampangan Kota Padang belum dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Kompensasi yang diberikan belum dapat meningkatkan kinerja karyawan PT.UD TANI MULIA Pampangan Kota Padang.
3. Kepuasan kerja yang diberikan belum dapat meningkatkan kinerja karyawan PT.UD TANI MULIA Pampangan Kota Padang.
4. Pemberdayaan, kompensasi, dan kepuasan kerja yang diberikan belum dapat meningkatkan kinerja karyawan PT.UD TANI MULIA Pampangan Kota Padang.
5. Menurunnya kinerja karyawan PT.UD TANI MULIA Pampangan Kota Padang.
6. Di perlukannya inovasi dalam mengatasi pemberdayaan, kompensasi, kepuasan kerja PT.UD TANI MULIA Pampangan Kota Padang.
7. Karyawan PT.UD TANI MULIA Pampangan Kota Padang Sulitnya mendapatkan pemberdayaan.
8. Kurangnya inisiatif dan respons, sehingga masalah yang dihadapi tidak terselesaikan dengan cepat dan fleksibel.

9. Kompensasi yang diberikan PT.UD TANI MULIA Pampangan Kota Padang masih jauh dari harapan.
10. Kompensasi yang diberikan PT.UD TANI MULIA Pampangan Kota Padang belum mampu membuat karyawan semangat dalam bekerja.
11. Masih banyak karyawan yang belum mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah di tentukan.
12. Pengawasan yang sangat ketat bagi setiap karyawan.
13. Kurang maksimalnya karyawan dalam bekerja
14. Kejenuhan karyawan dalam bekerja

### **1.3 Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah yang dikemukakan di atas terhadap faktor-faktor tersebut belum dapat dilakukan pada saat sekarang ini, maka pada kesempatan ini peneliti membatasi variabel yang akan diteliti yaitu mengenai pengaruh pemberdayaan, kompensasi, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT.UD TANI MULIA Pampangan Kota Padang.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan batasan masalah tersebut diatas, maka rumusan masalahnya yaitu bagaimana pengaruh:

1. Pemberdayaan terhadap kinerja karyawan PT. UD TANI MULIA Pampangan Kota Padang Periode 2020-2021.
2. Kompensasi terhadap kinerja karyawan PT.UD TANI MULIA Pampangan Kota Padang Periode 2020-2021.

3. Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT.UD TANI MULIA Pampangan Kota Padang Periode 2020-2021.
4. Pemberdayaan, kompensasi, kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT.UD TANI MULIA Pampangan Kota Padang Periode 2020-2021.

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisa dan mengistemasi:

1. Pengaruh pemberdayaan terhadap kinerja karyawan PT. UD TANI MULIA Pampangan Kota Padang Periode 2020-2021.
2. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT.UD TANI MULIA Pampangan Kota Padang Periode 2020-2021.
3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT.UD TANI MULIA Pampangan Kota Padang Periode 2020-2021.
4. Pengaruh pemberdayaan, kompensasi, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT.UD TANI MULIA Pampangan Kota Padang Periode 2020-2021.

### **1.6 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian dari tugas akhir ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi pihak perusahaan  
Dapat memperoleh informasi dalam pengambilan suatu keputusan dan lebih khusus sebagai bahan masukan bagi pimpinan dalam mengelola pelaksanaan pemberdayaan, kompensasi, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT.UD TANI MULIA Pampangan Kota Padang

2. Bagi penulis

Dapat memperluas wawasan, informasi dan pemahaman mengenai pengaruh pemberdayaan, kompensasi, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT.UD TANI MULIA Pampangan Kota Padang

3. Bagi pembaca

Dapat digunakan sebagai informasi dan pengetahuan dalam peningkatan kinerja karyawan terhadap pelaksanaan pemberdayaan, kompensasi, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT.UD TANI MULIA Pampangan Kota Padang