

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang**

Dalam era globalisasi saat ini, persaingan yang sangat ketat antar perusahaan sering terjadi dalam dunia usaha. Dalam suatu perusahaan beroperasi dengan cara mengkombinasikan sumber-sumber daya yang ada. Sumber daya tersebut dapat berupa mesin, manusia, modal. Agar mampu bersaing dalam dunia usaha maka perusahaan harus mengelola segala sumber daya perusahaan termasuk sumber daya manusia secara baik agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Faktor manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam peranannya untuk menentukan tercapai atau tidaknya tujuan perusahaan, sebab secanggih apapun peralatan yang dimiliki perusahaan, tidak akan bisa mencapai tujuan jika perusahaan tidak memiliki sumber daya manusia yang baik.

Karena sumber daya manusia di dalam perusahaan sangat penting maka perusahaan harus memberikan perhatian yang lebih terhadap faktor produksi ini dan sebaiknya perusahaan tidak memandang faktor manusia ini sebagai asset melainkan sebagai mitra kerja. Namun masih banyak perusahaan yang belum menyadari pentingnya faktor sumber daya manusia ini. Hal ini dapat menghambat aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuannya. Oleh sebab itu agar aktivitas perusahaan dapat berjalan baik maka perusahaan harus dapat memotivasi faktor sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan khususnya para karyawan.

## *Pendahuluan*

Menurut Handoko, “Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan dalam diri manusia yang harus dipenuhi (Handoko, 2003, p.30)”. Dengan kata lain, berangkat dari keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidup, manusia bekerja dengan menjual tenaga, pikiran dan juga waktu yang dimilikinya kepada perusahaan dengan harapan mendapatkan kompensasi (imbalan). Selain itu Handoko juga mengatakan bahwa, “Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Handoko, 2003, p.114-118)” Jadi melalui kompensasi tersebut karyawan dapat meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja serta meningkatkan kebutuhan hidupnya.

Motivasi sendiri berasal dari bahasa asing yaitu *movere* yang artinya menggerakkan. Istilah motivasi biasanya dikaitkan dengan kebutuhan dalam kehidupan organisasi. Motivasi merupakan hal yang penting baik bagi karyawan, manajer, atau siapa saja yang berkaitan dengan sumber daya manusia. Menurut Hasibuan (2003;146) motivasi adalah “Pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”. Berdasarkan definisi tersebut maka manajer atau pimpinan harus dapat memotivasi para bawahannya agar mau bekerja dengan giat, penuh rasa tanggung jawab dan dipenuhi dengan loyalitas yang tinggi, agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Dan jika ingin karyawan dapat termotivasi dengan baik maka salah satu

## *Pendahuluan*

caranya adalah dengan pemberian kompensasi oleh perusahaan kepada setiap karyawan sebagai tanda balas jasa.

Berdasarkan hal diatas tersebut maka perusahaan perlu menciptakan suatu sistem kompensasi yang baik dan sistem kompensasi ini harus dijalankan secara adil sehingga mampu mendorong motivasi kerja para karyawannya.

Pemberian kompensasi ini dapat berupa gaji dan tunjangan yang diberikan pada para karyawan, yaitu mencakup gaji pokok dan tunjangan langsung maupun tidak langsung misalnya bonus, pensiun, asuransi jiwa, kendaraan, dan lain sebagainya.

Tujuan kompensasi dilakukan oleh perusahaan antara lain untuk menghargai prestasi karyawan, menciptakan keadilan di antara karyawan, mempertahankan karyawan, memperoleh karyawan yang lebih bermutu, dan sebaiknya kompensasi dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai. **“PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP TINGKAT MOTIVASI KERJA KARYAWAN DI PT. GUNA BANGUN JAYA”**.

### **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dikemukakan diatas maka penulis merumuskan masalah-masalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana sistem kompensasi yang diterapkan dalam perusahaan?

- b. Seberapa besarkah pengaruh kompensasi terhadap tingkat motivasi kerja karyawan?
- c. Apakah sistem kompensasi yang telah diterapkan dalam perusahaan telah berjalan baik?

### **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

Maksud dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari adanya kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan sebagai penunjang pencapaian tujuan perusahaan. Sedangkan yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan sistem kompensasi yang dijalankan oleh perusahaan.
- b. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh sistem kompensasi insentif terhadap peningkatan motivasi kerja karyawan.
- c. Menjelaskan mengenai kebijakan pengelolaan kompensasi bagi karyawan.

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Adapun penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan sebagai berikut:

- a. Menambah wawasan pengetahuan bagi penulis sendiri mengenai kebijakan kompensasi perusahaan dan tingkat motivasi kerja karyawan.

## *Pendahuluan*

- b. Bagi perusahaan semoga hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai informasi tambahan dan bahan masukan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh kompensasi terhadap tingkat motivasi kerja karyawan.
- c. Bagi peneliti lain, dapat menjadikan penelitian ini sebagai acuan untuk melakukan penelitian pembahasan lebih lanjut serta sebagai bahan studi perbandingan.