

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Salah satu sumber daya manusia yang paling menentukan sukses tidaknya suatu perusahaan adalah sumber daya manusia, karena didalam setiap usaha pasti memerlukan sumber daya manusia sekali pun usaha itu sederhana. Tanpa manusia kegiatan usaha tidak akan ada, sebab keberhasilan proses usaha tidak hanya bergantung pada peralatan canggih yang dimiliki oleh perusahaan tetapi juga bergantung pada usaha manusia yang akan menjalankan perusahaan tersebut, karena itu perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusia agar mencapai tujuan perusahaan.

Dalam suatu perusahaan, sumber daya manusia merupakan faktor dominan di dalam penentuan jalannya roda usaha suatu perusahaan. Hal ini dikarenakan manusia merupakan faktor utama dalam urutan faktor – faktor pendukung kegiatan produksi yaitu manusia , material, metode pengukuran, mesin dan lingkungan. (Gaspersz : 2002)

Tujuan perusahaan akan sulit dicapai apabila karyawan tidak mau menggali potensi yang ada dalam dirinya untuk bekerja semaksimal mungkin. Seorang karyawan mungkin menjalankan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan baik, maka perlu diketahui sebab – sebabnya. Mungkin ia memang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan, tetapi mungkin juga ia tidak mempunyai dorongan (motivasi) untuk bekerja dengan baik. Menjadi salah satu tugas pemimpin untuk bisa memberi motivasi yang tepat kepada sumber daya manusia agar tetap bersemangat dan bergairah dalam bekerja sesuai dengan tuntutan dan keinginan perusahaan tanpa adanya unsur paksaan.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang barang yang diterima karyawan sebagai timbal balas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibun 2006) . Kebijakan tentang pemberian kompensasi suatu organisasi terhadap karyawan bukan sesuatu yang statis, melainkan bersifat dinamis. Hal ini berarti ketentuan pemberian kompensasi suatu organisasi dapat berubah dari waktu ke waktu . Kompensasi pada dasarnya dibagi menjadi dua yaitu *Direct Compensasion* (kompensasi langsung) yang meliputi upah, premi dan insentif, kemudian yang kemudia yang kedua adalah *Indirect Componsation* (kompensasi tidak langsung) yang meliputi tunjangan kesempatan, tunjangan fasilitas, dan program perlindungan. Kompensasi yang diberikan terhadap karyawan merupakan sebuah motivator bagi karyawan untuk dapat bekerja lebih giat. Untuk itu disini setiap perusahaan diwajibkan untuk mengawasi dan mengendalikan usaha pemberian kompensasi ini terhadap efektifitas terciptanya sebuah motivasi / semangat kerja karyawan. Karena bilaman usaha ini tidak diawasi dengan baik, maka akan menjadi sebuah terobosan yang sebenarnya akan menjadi beban perusahaan tanpa sebuah hasil.

Menurut Manulang (2001) motivasi berarti pemberian motif, penimbunan motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan.

Motivasi dapat pula diartikan sebagai faktor pendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu. Dengan pemberian motivasi yang tepat ini diharapkan akan terdorong untuk bekerja lebih baik. Hal ini dapat menimbulkan keyakinan bahwa dengan bekerja baik tujuan perusahaan akan lebih mudah dicapai, selain itu tujuan pribadi juga akan terpenuhi. Penggunaan motivasi dalam manajemen sumber daya manusia tersebut selain untuk meningkatkan produktivitas kerja para karyawan, juga bertujuan untuk meningkatkan komitmen para karyawan terhadap perusahaan.

Kebijakan perusahaan mengenai tingkat kompensasi sebagai timbal balik atas jasa yang diberikan karyawan terhadap perusahaan berbanding lurus dengan motivasi seorang karyawan dalam bekerja.

Cafe Image Bandung adalah salah satu usaha bisnis yang bergerak di bidang kuliner (makanan). Pada Café Image ini penulis menemukan adanya pemberian gaji di bawah UMR (upah minimum regional), tetapi dengan adanya kompensasi karyawan termotivasi untuk bekerja lebih baik. Selain itu juga perusahaan menyediakan fasilitas seperti tempat tinggal, makan satu kali per hari dan masih banyak lagi. Ada juga acara rekreasi yang diadakan oleh perusahaan untuk karyawannya minimal dalam satu Tahun terdapat acara rekreasi yang bertujuan agar karyawan dapat menghilangkan kejenuhan, dan mempererat hubungan antar karyawan serta rasa kebersamaan yang tinggi. Agar dalam bekerjapun karyawan dapat saling membantu satu sama lainnya, Disini penulis mencoba mengidentifikasi kondisi ini pada karyawan Cafe Image Bandung kedalam suatu penelitian dengan judul :

“ Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Motivasi kerja karyawan Cafe Image di Bandung ”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka permasalahan pada penelitian ini sebagai berikut :

- a. Bagaimana kompensasi kompensasi karyawan Café Image di Bandung?
- b. Bagaimana motivasi kerja karyawan Cafe Image di Bandung?
- c. Bagaimana pengaruh pemberian kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan Cafe Image di Bandung?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud dilaksanakan penelitian ini adalah untuk mendapatkan data, mengumpulkan data dan mengelolah data serta informasi atau keterangan yang diperlukan untuk penyusunan laporan tugas akhir sebagai salah satu syarat untuk mengikuti ujian sidang strata satu Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Maranatha, Bandung.

Sedangkan berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui bagaimana kompensasi kerja karyawan pada Café Image di Bandung
- b. Untuk mengetahui bagaimana motivasi kerja karyawan Café Image di Bandung
- c. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh pemberian kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan Cafe Image di Bandung

1.4 Kegunaan Penelitian

Dengan dilakukan penelitian ini, penulis berharap agar hasil penelitian yang diperoleh dapat bermanfaat bagi :

- a. Bagi Penulis

Untuk memenuhi syarat akademis dalam menempuh Sarjana S1 pada Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen, Universitas Kristen Maranatha Bandung.

Untuk Menambah wawasan penulis, dan menerapkan teori – teori yang prnah didapat dan dipelajari selama mengikuti perkuliahan yang berhubungan

dengan masalah yang telah dikemukakan diatas sehingga dapat diharapkan ilmu tersebut dan dapat diterapkan dengan baik dan benar.

b. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan dan saran yang dapat dijadikan sumbangan pemikiran untuk perkembangan perusahaan di masa yang akan datang dan sebagai landasan pemikiran lebih lanjut dalam mengatasi kelemahan – kelemahan dan kekurangan yang ada pada perusahaan.

c. Bagi Praktisi

Memberikan masukan atau sumbangn pemikiran bagi pengusaha Cafe / Restoran di Bandung, pengusaha sejenis dan bahkan pengusaha yang bergerak bidang lainnya agar memperhatikan pemberian kompensasi kepada karyawannya.