

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perkembangan perekonomian di Indonesia dipengaruhi oleh berkembangnya beragam dunia usaha yang ada di Indonesia. Jenis-jenis usaha yang ada saat ini sangat beraneka ragam seperti usaha manufaktur, jasa, dan percetakan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi perkembangan kegiatan usaha yang beraneka ragam tersebut.

Menyadari pentingnya peranan sumber daya manusia, maka perusahaan perlu memberikan motivasi kepada para karyawannya agar dapat bekerja lebih baik. Agar karyawannya dapat termotivasi, maka suatu perusahaan perlu memperhatikan kebutuhan dan keinginan karyawannya. Apabila kebutuhan dan keinginan karyawan dapat terpenuhi, karyawan akan mendapatkan kepuasan kerja dan memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja.

Kesejahteraan masyarakat Indonesia saat ini semakin meningkat, maka konsumsi masyarakat terhadap kebutuhan dasar akan meningkat pula. Persaingan dalam dunia usaha khususnya industri jasa/advertising yang semakin hari semakin ketat dikarenakan banyak bermunculan perusahaan sejenis. Hal ini dapat membuat perusahaan-perusahaan harus bekerja lebih efektif lagi dan produktif untuk dapat tetap mempertahankan eksistensi perusahaan. Dengan demikian, perusahaan dapat terus berjalan dan memenuhi kebutuhan para anggota organisasi dan kebutuhan para konsumennya.

Perusahaan satu dapat bersaing dengan perusahaan lain yang juga mempunyai keunggulan yang sejenis. Keunggulan tersebut dapat berupa material, mesin, sumber daya manusia, modal dan lain-lain yang lebih unggul dibandingkan perusahaan yang lainnya. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat menunjang kegiatan operasional perusahaan karena SDM lah yang menjalankan dan menentukan roda hidup sebuah perusahaan dan menentukan citra sebuah perusahaan di masyarakat.

Menyadari pentingnya manajemen sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan. Dalam hal ini perencanaan sumber daya manusia yang dapat dipakai untuk menjamin bahwa sebuah perusahaan sudah memiliki tenaga kerja yang tepat untuk menduduki berbagai posisi, jabatan, dan pekerjaan yang tepat dan pada waktu yang tepat, ini semua dilakukan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Tujuan dari manusia bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, sehingga mereka harus bekerja agar mendapatkan upah yang sesuai untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Perusahaan disini membutuhkan manusia sebagai penggerak perusahaan. Sehingga perusahaan wajib memberikan kompensasi yang adil dengan hasil kerja para karyawannya.

Jika perusahaan ingin meningkatkan motivasi karyawannya harus dengan memperhatikan kebutuhan karyawannya terhadap kompensasi yang mereka terima agar mereka dapat mempunyai semangat kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan dalam usaha untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan.

Dengan adanya motivasi yang tinggi dari para karyawan maka perusahaan harus memberikan balas jasa yang adil dan layak kepada karyawan. jika semakin meningkatnya

motivasi akan semakin menguntungkan bagi perusahaan dan karyawan dan akan semakin meningkatkan keunggulan perusahaan dalam bersaing dalam dunia industri.

Ini menunjukkan bahwa keunggulan dalam sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan, berarti juga keunggulan bagi perusahaan tersebut, maka perusahaan harus mampu meningkatkan motivasi sumber daya manusia yang dimilikinya. Motivasi suatu organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain pemberian kompensasi yang layak dan adil oleh perusahaan selain itu diberikan inventaris yang dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja.

Karyawan akan merasa dihargai apabila mereka mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan hasil kerja keras mereka. Hal ini akan menguntungkan bagi perusahaan karena dengan begitu maka motivasi perusahaan yang tinggi dapat dicapai. Oleh karena itu maka perusahaan diharapkan mampu menyusun suatu sistem kompensasi yang baik untuk para karyawannya, dimana sistem ini harus menggambarkan pemberian kompensasi yang adil dan wajar bagi setiap jenis pekerjaan yang ada di perusahaan.

Kompensasi merupakan segala bentuk imbalan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan dan diterima oleh para karyawan atas hasil kerja yang telah dilakukan. Kompensasi yang dilaksanakan dengan baik akan meningkatkan semangat kerja karyawan, dimana semangat kerja merupakan kemauan atau kesediaan karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan lebih giat sehingga pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik.

Kompensasi yang biasa diberikan oleh perusahaan adalah pemberian upah berdasarkan jam kerja, uang makan, tunjangan hari raya, inventaris dan bonus. Perusahaan mengupayakan agar karyawannya memiliki motivasi kerja dan loyalitas yang

tinggi terhadap perusahaannya, selain memberikan upah/bonus, perusahaan juga memberikan inventaris motor.

Penulis ingin mengetahui apakah dengan sistem kompensasi yang sudah ada dapat benar-benar memotivasi karyawannya dan bagaimana motivasi karyawannya tersebut dapat ditingkatkan. Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian mengenai "Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan bagian produksi di CV.BHC"

1.2 Identifikasi Dan Rumusan Masalah

Dengan mengamati latar belakang di atas, maka dapat diidentifikasi masalah-masalah yang berkaitan dengan pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan bagian produksi di CV.BHC. Untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan, maka perusahaan perlu lebih mengelola sistem kompensasinya.

Selain itu, perusahaan juga perlu mendorong para karyawannya agar lebih produktif. Salah satunya adalah dengan memberikan kompensasi yang adil dan wajar bagi para karyawannya.

Dengan meningkatnya motivasi para karyawan maka perusahaan disini mempunyai keunggulan dalam bersaing. Selain itu kompensasi yang diberikan juga harus sesuai dengan sumbangan tenaga yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan. Dalam memberikan kompensasi, perusahaan disini juga harus memperhatikan kebutuhan-kebutuhan karyawan karena karyawan akan bekerja dengan penuh semangat tergantung besar kecilnya kompensasi yang akan diberikan perusahaan.

Sehubungan dengan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana kompensasi yang diberikan oleh CV.BHC kepada karyawan bagian produksi?
2. Bagaimana motivasi kerja karyawan bagian produksi di CV.BHC?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan bagian produksi di CV.BHC?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Adapun maksud dari penelitian ini adalah untuk mengumpulkan data, menganalisa dan menginterpretasikanya guna penyusunan suatu karya ilmiah yang merupakan salah satu syarat menempuh ujian kesarjanaan ekonomi bidang manajemen di Universitas Kristen Maranatha dan mendapatkan informasi-informasi penting yang berguna bagi perusahaan maupun penulis.

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut, maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana kompensasi yang diberikan oleh CV.BHC kepada karyawan bagian produksi.
2. Untuk mengetahui bagaimana motivasi kerja karyawan bagian produksi di CV. BHC.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh sistem pemberian kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan bagian produksi di CV.BHC.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi berbagai pihak yaitu:

1. Akademis

- Menambah wawasan dalam pelaksanaan sistem kompensasi yang diberikan kepada karyawan.

- Untuk memberi manfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkannya dalam memahami sistem kompensasi guna meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga motivasi kerja mereka meningkat serta dapat juga digunakan sebagai bahan referensi jika diperlukan.

2. Bagi perusahaan / Organisasi

Sebagai masukan yang berguna bagi perusahaan untuk memberikan gambaran dan pengetahuan mengenai pengaruh dari sistem pemberian kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan.

3. Bagi masyarakat umum

Sebagai salah satu bahan referensi bagi masyarakat untuk mengetahui apakah adanya pengaruh dari sistem pemberian kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan.