

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Dalam perkembangan jaman yang terus meningkat, kemajuan teknologi yang semakin pesat, lingkungan bisnis yang semakin ketat dan sangat berbeda dari lingkungan bisnis sebelumnya, suatu perusahaan dituntut harus dapat berkembang dan bersaing dengan perusahaan lainnya terutama dalam sumber daya manusianya. Setiap perusahaan berlomba-lomba untuk mendapatkan sumber daya manusia yang telaten dan dapat diandalkan untuk dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan elemen lain seperti modal, teknologi, dan uang (Porwani, 2012:30). Fungsi dan peran karyawan selalu bertujuan untuk memaksimalkan produktivitas dan efisiensi perusahaan melalui cara kerja yang efektif, akan tetapi banyak karyawan yang sering merasa tidak pasti tentang peranan dan tanggung jawab mereka dalam perusahaan.

Menurut Prabu (2005), seorang pemimpin harus mampu menciptakan suasana yang kondusif, memberikan cukup perhatian, memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja, serta menjalin komunikasi yang baik dengan seluruh pegawai. Namun diperlukannya juga usaha untuk meningkatkan kualitas dan kepuasan kerja bagi

## *BAB I. Pendahuluan*

---

pegawai. Dengan demikian dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan secara optimal, karena tujuan perusahaan salah satunya adalah untuk meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan karyawan.

Suatu organisasi/ perusahaan perlu mengetahui ada atau tidaknya motivasi yang diberikan kepada karyawan agar dapat melihat apakah adanya keberhasilan dalam suatu pekerjaan yang dapat meningkatkan tingkat penjualan dan sebagainya. Untuk dapat memotivasi, manajer membutuhkan keterampilan untuk memahami dan menciptakan kondisi dimana semua anggota dapat termotivasi.

Menurut Martoyo dalam Porwani (2012:31), motivasi pada dasarnya adalah proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan yang kita inginkan. Dengan kata lain adalah dorongan dari luar terhadap seseorang agar mau melaksanakan sesuatu. Dengan dorongan (*driving force*) disini dimaksudkan desakan yang alami untuk memuaskan kebutuhan-kebutuhan hidup, dan kecenderungan untuk mempertahankan hidup. Kunci yang terpenting untuk itu tak lain adalah pengertian yang mendalam tentang manusia. Oleh karena itu, cara yang dilakukan oleh pemimpin agar karyawan memiliki kemampuan dan prestasi kerja yang tinggi adalah dengan memberikan motivasi.

Menurut Hessel dalam Wisasto (2014:37), faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi adalah motivasi, budaya organisasi, kompensasi, kepemimpinan, kepuasan kerja, kedisiplinan, iklim organisasi, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi. Imbalan atau kompensasi merupakan suatu upaya balas jasa kepada pegawai atas pekerjaan yang dilakukannya dan untuk memotivasi karyawan untuk mencapai tingkat prestasi yang diinginkan. Motivasi sangat penting artinya bagi

perusahaan, karena motivasi merupakan bagian dari kegiatan perusahaan dalam proses pembinaan, pengembangan dan pengarahan manusia dalam bekerja. Dalam melaksanakan suatu pekerjaan seorang pegawai harus memiliki motivasi sehingga dapat bekerja dengan giat dan dapat memuaskan kepuasan kerja. Motivasi kerja dapat dikatakan sebagai urusan pribadi setiap karyawan, tanpa adanya motivasi yang kuat, hasil kerja karyawan menjadi kurang maksimal, dengan hasil yang kurang maksimal tersebut maka tujuan perusahaan juga dapat menjadi tidak tercapai.

Menurut Simamora (2004), “Kompensasi merupakan istilah luas berkaitan dengan imbalan-imbalan financial (*financial reward*) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi”. Dengan adanya kompensasi yang memadai dan peningkatan motivasi, maka seorang karyawan akan termotivasi dalam pelaksanaan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dan berupaya mengatasi permasalahan yang terjadi (Murty dan Hudiwinarsih, 2012). Kompensasi yang adil diharapkan oleh semua karyawan. Uang merupakan faktor yang kuat dalam memberikan motivasi kerja pada pegawai.

Kompensasi langsung adalah kompensasi yang langsung dirasakan oleh penerimanya, yakni berupa gaji, tunjangan, insentif merupakan hak karyawan dan kewajiban perusahaan untuk membayarnya. Sedangkan kompensasi tidak langsung adalah kompensasi yang tidak dapat dirasakan secara langsung oleh karyawan, yakni *benefit* dan *services* (Wardani, 2009).

Setiap perusahaan memerlukan pengendalian agar tujuan perusahaannya dapat tercapai. Salah satu kegiatan perusahaan yang penting adalah penjualan. Dengan adanya penjualan perusahaan dapat menjaga keseimbangan hidup perusahaan,

pendapatan yang dihasilkan digunakan kembali untuk operasional perusahaan. Target penjualan merupakan hal yang paling sulit diperkirakan secara tepat karena perusahaan tidak dapat memastikan permintaan konsumen, serta persaingan dengan perusahaan lainnya yang bergerak dibidang yang sama.

Dalam jurnal manajemen yang ditulis oleh Wardani (2009), yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Keahlian dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan”, menyimpulkan beberapa hal, yaitu:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi, keahlian, dan motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Pembangkitan Jawa Bali Unit Pembangkitan Muara Tawar.
2. Dari ketiga variabel independen, yaitu kompensasi, keahlian, dan motivasi kerja ternyata variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh lebih besar terhadap prestasi kerja karyawan yang artinya ada hubungan yang positif.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “ **Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Motivasi Karyawan dalam Pencapaian Target Penjualan Pada PT. POS Indonesia (Persero).**”

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Dari uraian latar belakang yang telah dipaparkan sebelumnya, dapat disimpulkan identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi finansial terhadap motivasi karyawan dalam pencapaian target penjualan yang ada pada PT. POS Indonesia (Persero)?
2. Seberapa besar pengaruh kompensasi finansial terhadap motivasi karyawan dalam pencapaian target penjualan pada PT. POS Indonesia (Persero)?

## **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

Maksud dari penelitian ini dilakukan adalah untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Motivasi Karyawan Dalam Pencapaian Target Penjualan Pada PT. POS Indonesia (Peersero). Sedangkan yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan dari kompensasi finansial terhadap motivasi karyawan dalam pencapaian target penjualan.
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh kompensasi finansial terhadap motivasi karyawan dalam pencapaian target penjualan.

## **1.4 Kegunaan Penelitian**

Adapun manfaat penelitian dalam penulisan ini sebagai berikut :

1. Bagi peneliti lain

Merupakan tambahan pengetahuan dari dunia praktisi yang sangat berharga untuk dihubungkan pengetahuan teoritis yang diperoleh di bangku kuliah.

2. Bagi perusahaan

Menambah referensi bacaan mengenai sumber daya manusia yang dapat berguna bagi ilmu pengetahuan tentang ketidaknyamanan kerja dan kepuasan kompensasi terhadap motivasi karyawan yang berhubungan dengan pelaksanaan sistem pengendalian manajemen dan pengelolaan penjualan.