

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Dalam era globalisasi sekarang ini, persaingan bisnis terus meningkat, bukan hanya persaingan berupa produk, melainkan persaingan sumber daya manusia juga terus ikut meningkat. Keberadaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan mempunyai peranan yang sangat penting dibandingkan sumber daya yang lain. Perusahaan dituntut lebih intensif dalam mengelola sumber dayanya, terutama sumber daya manusianya. Dimana, jika tidak ada sumber daya manusia di dalam perusahaan maka bisnis tersebut tidak akan berjalan dan perusahaan juga tidak bisa mencapai tujuan yang ingin dicapainya. Bisa diketahui bahwa sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam keberlangsungan dan kesuksesan sebuah bisnis.

Sadar akan pentingnya sumber daya manusia bagi kelangsungan hidup dan kemajuan suatu perusahaan, maka suatu perusahaan harus memberikan perhatian khusus dan sudah sewajarnya pemilik perusahaan memandang sumber daya manusia lebih dari sekedar aset perusahaan dan menjadikan mitra dalam berusaha. Perusahaan harus dapat bersikap adil atas apa yang telah diberikan oleh sumber daya manusia kepada perusahaan, karena setiap karyawan berhak mendapatkan penghargaan dan perlakuan yang adil dari pimpinannya sebagai timbal balik atas jasa yang diberikannya, sehingga dapat mendorong para karyawan untuk lebih termotivasi dalam menjalankan kewajibannya sebagai seorang pekerja.

Perusahaan menempuh beberapa cara dalam meningkatkan kinerja karyawannya misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi. Melalui proses-proses tersebut, karyawan diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para karyawan telah terbekali oleh pendidikan dan pelatihan yang tentu berkaitan dengan implementasi kerja mereka. Sedangkan pemberian kompensasi, baik kompensasi finansial maupun kompensasi non finansial serta pemberian motivasi pada dasarnya adalah hak para karyawan dan merupakan kewajiban dari pihak perusahaan untuk mendukung kontribusi para karyawannya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Prestasi kerja karyawan bukanlah suatu kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi diantaranya pemberian kompensasi dan motivasi. Prestasi kerja akan dapat dicapai jika karyawan menyadari akan tanggung jawabnya berupa tugas yang diberikan. Para karyawan akan lebih termotivasi untuk melakukan tanggung jawab atas pekerjaan mereka apabila perusahaan mengerti dan memperhatikan betul akan kebutuhan para karyawan yang pada dasarnya adalah mereka bekerja untuk mendapatkan uang, dalam hal ini berbentuk gaji.

Setiap karyawan dari suatu perusahaan mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri ketika ia bergabung pada perusahaan tersebut. Bagi sebagian karyawan, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja, namun yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui bekerja. Seseorang yang bekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat di sekitarnya, dibandingkan yang tidak bekerja. Untuk menjamin tercapainya keselarasan tujuan, pimpinan perusahaan bisa memberikan perhatian

dengan memberikan kompensasi, karena kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara perusahaan dengan sumber daya manusia.

Kompensasi menurut Panggabean (2004:75) adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada perusahaan. Panggabean (2004:76) menggolongkan kompensasi ke dalam dua kelompok, yaitu : pemberian kompensasi dapat diberikan dalam berbagai bentuk, baik itu finansial maupun non finansial. Kompensasi finansial ada yang langsung dan ada yang tidak langsung. Kompensasi finansial langsung terdiri atas gaji/upah dan insentif (komisi dan bonus). Sedangkan kompensasi finansial tidak langsung dapat berupa berbagai macam fasilitas dan tunjangan. Kompensasi non finansial terdiri atas pekerjaan dan lingkungan kerja, seperti tugas-tugas yang menarik, tantangan baru yang menarik, pengakuan, rasa pencapaian, kerabat kerja yang menyenangkan, lingkungan kerja yang nyaman dan sebagainya.

Tidak hanya faktor pemberian kompensasi yang perlu diperhatikan oleh perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan, akan tetapi perusahaan harus memperhatikan faktor motivasi. Karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara maksimum antara lain ditentukan oleh motivasi yang mendorong karyawan tersebut bekerja dengan tekun serta disiplin yang diterapkan sehingga dapat tercapai tujuan perusahaan. Setiap karyawan belum tentu bersedia mengarahkan kinerja yang dimiliki secara optimal sehingga masih diperlukan adanya pendorong agar seseorang mau menggunakan seluruh potensinya untuk bekerja. Daya dorong tersebut disebut motivasi.

Menurut Hasibuan (2009:141) motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahannya khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mereka mau bekerja sama secara produktif, berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Oleh sebab itu, untuk memotivasi kerja seorang karyawan diperlukan dua syarat mutlak yaitu kemampuan kerja dan kemauan kerja.

Terpenuhinya pemberian kompensasi dan motivasi yang baik tentu saja akan meningkatkan produktivitas serta kinerja karyawan. Simamora (2004:339) menyatakan kinerja karyawan adalah tingkat para karyawan mencapai persyaratan pekerjaan. Dari pendapat di atas dapat dijelaskan bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Hasil kerja karyawan tercerminkan dari tinggi rendahnya kinerja karyawan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Artinya apabila perilaku karyawan memberikan hasil pekerjaan yang sesuai dengan standar atau kriteria dalam suatu perusahaan, maka kinerjanya tergolong baik, dan jika sebaliknya berarti kinerjanya buruk.

Oleh karena itu, salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kapasitas kinerja karyawan adalah menghubungkan kompensasi dengan perkembangan karyawan. Jika program kompensasi dirasakan adil dan kompetitif oleh karyawan, maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang potensial, mempertahankannya dan memotivasi karyawan agar lebih meningkatkan

kinerjanya, sehingga produktivitas meningkat dan perusahaan mampu menghasilkan produk dengan harga yang kompetitif. Pada akhirnya, perusahaan bukan hanya unggul dalam persaingan, namun juga mampu mempertahankan kelangsungan hidupnya, bahkan mampu meningkatkan profitabilitas dan mengembangkan usahanya (Triyono Nugroho, 2009:28).

Namun pada kenyataannya, masih ada karyawan yang kurang menunjukkan sikap yang baik dalam bekerja atau memiliki kinerja yang kurang optimal terhadap perusahaan tempat mereka bekerja. Salah satunya adalah UD. Sinar Motor. UD. Sinar Motor adalah perusahaan yang bergerak di bidang industri *spare part* motor yang terletak di Taman Kopo Indah V Sommerville Ruko Soho No. 38 Bandung, Jawa Barat. Melalui pengamatan peneliti sementara masih ada karyawan yang menggunakan waktu kerja dengan santai, bercerita, selain itu keterampilan dalam menyelesaikan tugas yang dimiliki masih kurang, tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas dalam hal ini waktu penyelesaian tugas yang masih kurang memuaskan. Peneliti berasumsi bahwa yang mempengaruhi kinerja karyawan kurang adalah disebabkan oleh antara lain kompensasi dan motivasi. Pemberian kompensasi pada UD. Sinar Motor terbagi menjadi kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Namun, dibalik semua itu terdapat kelemahan yang harus ditinjau oleh pemimpin misalnya semakin tingginya persaingan sehingga para karyawan dipacu sedemikian rupa sampai melampaui kemampuan fisik dan mental. Selain kompensasi faktor yang perlu diperhatikan adalah motivasi. Adapun indikasi melemahnya motivasi karyawan adalah lemahnya pengawasan, tidak ada penghargaan terhadap target yang dicapai, lingkungan kerja seperti tata kelola

ruangan yang kurang memadai sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang kurang optimal.

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut di atas maka timbul ketertarikan penulis untuk mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi Finansial, Kompensasi Non Finansial, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan UD. Sinar Motor Bandung”.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas maka permasalahan yang akan dikaji adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan UD. Sinar Motor Bandung?
2. Apakah terdapat pengaruh kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan UD. Sinar Motor Bandung?
3. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan UD. Sinar Motor Bandung?
4. Apakah terdapat pengaruh kompensasi finansial, kompensasi non finansial, dan motivasi secara simultan (serempak) terhadap kinerja karyawan UD. Sinar Motor Bandung?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan UD. Sinar Motor Bandung.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan UD. Sinar Motor Bandung.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan UD. Sinar Motor Bandung.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi finansial, kompensasi non finansial, dan motivasi secara simultan (serempak) terhadap kinerja karyawan UD. Sinar Motor Bandung.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada beberapa pihak, antara lain:

1. Manfaat bagi penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa tambahan pengetahuan dan wawasan kepada penulis berkaitan dengan masalah yang diteliti dan membandingkan teori dengan praktek yang berada di perusahaan mengenai pengaruh kompensasi finansial, kompensasi non finansial dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat bagi perusahaan

Dapat dijadikan bahan masukan untuk mengetahui sejauh mana dari pelaksanaan program kompensasi dan kondisi motivasi kerja dihubungkan dengan kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan saran dalam pencapaian tujuan perusahaan dan dapat menjadikannya sumber informasi bagi penyempurnaan program kompensasi baik kompensasi finansial maupun kompensasi non finansial serta kondisi motivasi kerja di masa yang akan datang serta menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan bagi perusahaan untuk mengetahui arti pentingnya kompensasi baik kompensasi finansial maupun kompensasi non finansial serta motivasi sehingga dapat mendorong kinerja karyawan.

3. Manfaat bagi dunia akademik

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan referensi ataupun sebagai data pembanding sesuai dengan bidang yang akan diteliti, memberikan sumbangan pemikiran, menambah wawasan pengetahuan serta memberikan bukti empiris dari penelitian-penelitian sebelumnya mengenai pengaruh kompensasi finansial, kompensasi non finansial dan motivasi terhadap kinerja karyawan.