

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di dalam lembaga kerja apapun, kompensasi memiliki keterkaitan yang sangat erat dengan motivasi karyawan dalam bekerja. Perusahaan sudah tentu mengharapkan para karyawannya dapat memberikan kontribusi yang positif bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya. Di sisi lain, karyawan juga bekerja untuk memuaskan tujuan-tujuannya secara individu. Oleh karena itu sangat diperlukan adanya keseimbangan atau keselarasan yang dirasakan perusahaan dan karyawannya agar kedua belah pihak merasa puas. Sementara itu kompensasi memiliki peranan yang kuat terhadap kerja karyawan.

Kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada organisasi. Kompensasi bisa berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikannya kepada organisasi/ perusahaan tempat mereka bekerja. Kompensasi sangat berpengaruh terhadap motivasi karyawan dalam melakukan aktivitas pekerjaannya. Bagaimanapun juga kompensasi merupakan salah satu tujuan utama karyawan dalam bekerja. Hal ini tidak terlepas dari adanya motivasi karyawan itu sendiri yang mengharapkan penghasilan untuk kebutuhannya secara pribadi maupun sebagai kebutuhan keluarganya. Selain itu secara tidak langsung kompensasi dapat dianggap menjadi sebuah simbol penghargaan yang menunjukkan bahwa seseorang dapat bertanggung jawab baik sebagai anggota keluarga atau kepala keluarga sekaligus sebagai seorang

karyawan. Oleh karena, itu salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kapasitas kerja karyawan adalah dengan 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 kerjanya. Sehingga pada akhirnya, perusahaan bukan hanya unggul dalam persaingan, namun juga mampu mempertahankan kelangsungan hidupnya, bahkan mampu meningkatkan profitabilitas dan mengembangkan usahanya. Keuntungan juga diraih perusahaan tempat karyawan itu bekerja sebab jika karyawan merasa puas dengan kompensasi yang diperoleh, maka karyawan juga akan memiliki semangat dalam bekerja. Motivasi akan mendorong karyawan untuk lebih berprestasi dan produktif. Begitu pula motivasi dalam perusahaan dalam rangka meningkatkan produksi dan menekan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan. Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang atau keinginan untuk mencurahkan segala tenaga karena adanya suatu tujuan. Seperti yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2009:61) motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Berikut adalah tabel data absensi yang dilihat selama kurun waktu 1 tahun terakhir dengan rata-rata jumlah kehadiran yang sudah diakumulasi:

Tabel 1.1a Kehadiran di Bulan Januari 2015

Bulan Januari 2015 (24 hari kerja)									
Finger (Hari)	Alfa (hari)	Izin (Hari)	Sakit (Hari)	Cuti (Hari)	Dinas Luar (Hari)	Tdk Finger (Hari)	Terlambat (Hari)	(Kerja+ TF+Dinas)	Kehadiran (%)
23.00	0.00	0.00	1.00	0.00	0.00	0.00	0.00	23.00	95.83

Tabel 1.1b Kehadiran di Bulan Februari 2015

Bulan Februari 2015 (26 hari kerja)									
Finger (Hari)	Alfa (hari)	Izin (Hari)	Sakit (Hari)	Cuti (Hari)	Dinas Luar (Hari)	Tdk Finger (Hari)	Terlambat (Hari)	(Kerja+ TF+Dinas)	Kehadiran (%)
25.14	0.00	0.06	0.38	0.18	0.02	0.04	1.14	25.20	93.33

Tabel 1.1c Kehadiran di Bulan Maret 2015

Bulan Maret 2015 (25 hari kerja)									
Finger (Hari)	Alfa (hari)	Izin (Hari)	Sakit (Hari)	Cuti (Hari)	Dinas Luar (Hari)	Tdk Finger (Hari)	Terlambat (Hari)	(Kerja+ TF+Dinas)	Kehadiran (%)
21.90	0.55	0.02	0.42	0.53	0.00	0.00	0.00	21.43	92.07

Tabel 1.1d Kehadiran di Bulan April 2015

Bulan April 2015 (25 hari kerja)									
Finger (Hari)	Alfa (hari)	Izin (Hari)	Sakit (Hari)	Cuti (Hari)	Dinas Luar (Hari)	Tdk Finger (Hari)	Terlambat (Hari)	(Kerja+ TF+Dinas)	Kehadiran (%)
23.08	0	0.02	0.36	0.224924	0.006079	0.02	2.58	23.24	92.25

Tabel 1.1e Kehadiran di Bulan Mei 2015

Bulan Mei 2015 (23 hari kerja)									
Finger (Hari)	Alfa (hari)	Izin (Hari)	Sakit (Hari)	Cuti (Hari)	Dinas Luar (Hari)	Tdk Finger (Hari)	Terlambat (Hari)	(Kerja+ TF+Dinas)	Kehadiran (%)
21.60	0.02	0.06	0.18	0.19	0.01	0.02	1.06	21.63	91.04

Tabel 1.1f Kehadiran di Bulan Juni 2015

Bulan Juni 2015 (25 hari kerja)									
Finger (Hari)	Alfa (hari)	Izin (Hari)	Sakit (Hari)	Cuti (Hari)	Dinas Luar (Hari)	Tdk Finger (Hari)	Terlambat (Hari)	(Kerja+ TF+Dinas)	Kehadiran (%)
22.38	0.00	0.07	0.39	0.40	0.01	0.01	1.02	22.40	90.33

Tabel 1.1g Kehadiran di Bulan Juli 2015

Bulan Juli 2015 (25 hari kerja)									
Finger (Hari)	Alfa (hari)	Izin (Hari)	Sakit (Hari)	Cuti (Hari)	Dinas Luar (Hari)	Tdk Finger (Hari)	Terlambat (Hari)	(Kerja+ TF+Dinas)	Kehadiran (%)
21.75	0.00	0.03	0.07	0.55	0.00	0.01	1.25	21.76	90.67

Tabel 1.1h Kehadiran di Bulan Agustus 2015

Bulan Agustus 2015 (25 hari kerja)									
Finger (Hari)	Alfa (hari)	Izin (Hari)	Sakit (Hari)	Cuti (Hari)	Dinas Luar (Hari)	Tdk Finger (Hari)	Terlambat (Hari)	(Kerja+ TF+Dinas)	Kehadiran (%)
21.84	0.00	0.03	0.33	0.59	0.003	0.01	2.56	21.85	90.94

Tabel 1.1i Kehadiran di Bulan September 2015

Bulan September 2015 (25 hari kerja)									
Finger (Hari)	Alfa (hari)	Izin (Hari)	Sakit (Hari)	Cuti (Hari)	Dinas Luar (Hari)	Tdk Finger (Hari)	Terlambat (Hari)	(Kerja+ TF+Dinas)	Kehadiran (%)
22.75	0.00	0.03	21.75	0.55	0.00	0.01	1.25	21.76	90.77

Tabel 1.1j Kehadiran di Bulan Oktober 2015

Bulan Oktober 2015 (26 hari kerja)									
Finger (Hari)	Alfa (hari)	Izin (Hari)	Sakit (Hari)	Cuti (Hari)	Dinas Luar (Hari)	Tdk Finger (Hari)	Terlambat (Hari)	(Kerja+ TF+Dinas)	Kehadiran (%)
22.09	1	0	1	0.271242	0.003268	0	0	22	91

Tabel 1.1k Kehadiran di Bulan November 2015

Bulan November 2015 (26 hari kerja)									
Finger (Hari)	Alfa (hari)	Izin (Hari)	Sakit (Hari)	Cuti (Hari)	Dinas Luar (Hari)	Tdk Finger (Hari)	Terlambat (Hari)	(Kerja+ TF+Dinas)	Kehadiran (%)
23.08	0	0.02	0.36	0.224924	0.006	0.02	2.58	23.24	92.25

Tabel 1.1l Kehadiran di Bulan Desember 2015

Bulan Desember 2015 (26 hari kerja)									
Finger (Hari)	Alfa (hari)	Izin (Hari)	Sakit (Hari)	Cuti (Hari)	Dinas Luar (Hari)	Tdk Finger (Hari)	Terlambat (Hari)	(Kerja+ TF+Dinas)	Kehadiran (%)
20.56	0.01	0.03	0.23	0.34	0.17	4.96	2.76	19.75	89.96

Dapat dilihat, bahwa jumlah rata-rata kehadiran dari 300 karyawan dengan pengambilan data sampel 100 karyawan pada bulan Januari 2015 hingga bulan Februari 2016 terdapat hasil rata-rata yang naik turun sehingga kemungkinan besar, motivasi yang kurang dari karyawannya baik apakah karyawan itu hadir dengan absen, sakit atau cuti maupun karyawan yang terlambat datang.

Keterangan:

Bulan : dalam angka 1 sampai 12 (Januari 2015 - Desember 2015)

Absen : Daftar jumlah dalam bulan/ rata-rata kehadiran

SP 1 : Surat peringatan ke-1

SP 2 : Surat peringatan ke-2

SP 3 : Surat peringatan ke-3

Tabel 2.1 Kehadiran dan SP yang Diberikan Selama Tahun 2015

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Absen/ kehadiran	23	25,14	21,90	23,08	21,60	22,38	21,75	21,84	22,75	22,09	23,08	20,56
SP 1	2	2	3	2	3	2	4	3	2	3	4	6
SP 2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	3
SP 3	1	0	1	0	1	0	1	1	0	0	1	2

Namun di satu sisi ada pula yang diberi Surat Peringatan karena kelalaian ataupun terdapat kesalahan yang dilakukan oleh karyawan. Surat peringatan yang diberikan dalam kurun waktu 1 tahun terdapat 50 sampai 60 surat peringatan atau yang dimana populasi dari 300 karyawan atau dari sampel yang diambil sebanyak 100 karyawan, 50 karyawan di antaranya diberikan surat peringatan tersebut. Dalam Tabel 2.1 di atas merupakan data jumlah rata-rata kehadiran atau absensi

dan juga pemberian surat peringatan, baik surat peringatan pertama hingga surat peringatan ketiga.

Maka dari itu, berdasarkan uraian yang telah dibahas di atas, maka peneliti tertarik untuk menguji dan menganalisis yang berjudul: “**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN**” dengan objek penelitian pada PT. TUA (Tirta Utama Abadi) AQUA Metro Bandung.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan tersebut dapat dirumuskan masalah-masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kompensasi pada PT. TUA (Tirta Utama Abadi) AQUA?
2. Bagaimana motivasi kerja karyawan pada PT. TUA (Tirta Utama Abadi) AQUA?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. TUA (Tirta Utama Abadi) AQUA?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan hal-hal sebagai berikut.

1. Untuk menganalisis kompensasi pada PT. TUA (Tirta Utama Abadi) AQUA.
2. Untuk menganalisis motivasi kerja karyawan pada PT. TUA (Tirta Utama Abadi) AQUA.
3. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. TUA (Tirta Utama Abadi) AQUA.

1.4 Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian yang dilakukan ini, di antaranya:

1. Bagi penulis

Untuk menambah pengetahuan penulis dalam teori dan kenyataan dalam praktek. Dalam teori berarti penguasaan dan penghayatan penulis terhadap pengetahuan yang diperoleh dan dipelajari selama perkuliahan. Dalam praktek berarti akan menambah pengetahuan penulis dalam kegiatan perusahaan yang sebenarnya.

2. Bagi perusahaan

Dapat digunakan sebagai masukan bagaimana manajemen perusahaan dalam memberikan kompensasi serta dapat mengetahui motivasi karyawannya dalam melakukan pekerjaannya

3. Bagi akademisi,

Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat memberikan wawasan secara lebih dan mendalam kepada para pembaca mengenai pengaruh kompensasi terhadap motivasi karyawan

4. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi peneliti selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi masalah serupa.