

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Era globalisasi mempengaruhi berbagai aspek kehidupan masyarakat, ekonomi, sosial, maupun politik. Dengan adanya pengaruh globalisasi membawa banyak tantangan dan kesulitan yang harus dihadapi oleh perusahaan. Untuk menghadapi hal tersebut, suatu perusahaan dituntut untuk efektif dalam mengelola perusahaannya, karena bila tidak dikelola dengan baik perusahaan tidak dapat bersaing dengan perusahaan lain atau tidak dapat mengikuti perubahan yang terjadi.

Dunia kerja sangat membutuhkan orang yang cerdas, inovatif dan mempunyai semangat tinggi dalam menghadapi persaingan bisnis. Untuk menghadapinya perusahaan harus melakukan pembenahan diri agar dapat bersaing dan mempertahankan bisnis. Perusahaan harus menjadi yang teratas dibandingkan para pesaing agar mampu bertahan dan mengembangkan usahanya. Perusahaan harus memperhatikan tingkat kinerja karyawan yang dapat mempengaruhi tingkat produktifitas perusahaan.

Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan (Yuli Suwati, 2013:41).

Sumber daya manusia mempunyai peranan yang penting dalam perusahaan, dimana maju mundurnya suatu perusahaan bergantung pada orang-orang di dalamnya. Sumber daya manusia di perusahaan harus dikelola dengan baik karena jika tidak demikian perusahaan tidak bisa mencapai tujuan. Perusahaan harus selektif dalam memilih sumber daya manusia yang nantinya akan menentukan tingkat produktifitas yang dihasilkan.

Mengingat pentingnya sumber daya manusia bagi kemajuan suatu perusahaan, maka suatu perusahaan harus bersikap adil atas apa yang telah dihasilkan oleh sumber daya manusia kepada perusahaan, karena setiap karyawan berhak mendapatkan perlakuan yang adil dari pemimpinnya sebagai timbal balik atas jasa yang diberikannya, sehingga dapat mendorong motivasi karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Hasibuan (2002:118) menyatakan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi sangat penting bagi karyawan karena kompensasi merupakan sumber penghasilan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk mendapatkan kompensasi yang lebih besar dibutuhkan keahlian dalam pekerjaan, tingkat jabatan, dan lamanya waktu bekerja dalam perusahaan tersebut.

Kompensasi yang diberikan dapat memotivasi karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan baik. Karyawan akan semakin giat bekerja untuk mendapatkan kompensasi dan mencapai semua tujuan perusahaan. Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi karyawan untuk meningkatkan kinerja. Kompensasi harus

diberikan secara adil agar mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik lagi dan lebih bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya.

Selain pemberian kompensasi, untuk meningkatkan kinerja karyawan agar mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik diperlukan motivasi, karena semakin tinggi motivasinya karyawan akan lebih giat menyelesaikan tugasnya dengan baik dan akan meningkatkan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Menurut Lubis (2011:84) motivasi adalah proses yang dimulai dengan definisi fisiologis atau psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk tujuan intensif. Kurangnya motivasi kerja dari karyawan dan pimpinan perusahaan akan menghambat kinerja karyawan dan juga membuat suasana kerja tidak kondusif.

Motivasi akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan giat, serta bertanggung jawab dalam bekerja sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan. Untuk memberikan motivasi pada karyawan, perusahaan dapat memberikan penghargaan terhadap pekerjaan yang telah dilakukan, memenuhi semua hak yang diperlukan karyawan, dan melakukan training untuk meningkatkan kembali motivasi karyawan. Motivasi juga dapat menurun apabila tidak adanya penghargaan yang diberikan meskipun target telah tercapai, kurangnya pengawasan, lingkungan kerja yang tidak kondusif, dan faktor lain sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang kurang maksimal.

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya, sehingga perusahaan mengeluarkan kebijakan yang dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Kinerja yang tinggi dapat dilihat dari peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi

dari penyelesaian tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan dalam suatu perusahaan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan dapat melakukan evaluasi kinerja dan melakukan perbaikan agar kualitas karyawan terus meningkat sehingga perusahaan dapat bersaing dan terus bertahan.

Tingkat kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya dengan pemberian kompensasi dan motivasi. Kinerja akan meningkat jika karyawan menyadari pentingnya tanggung jawab dalam menyelesaikan tugasnya dengan baik. Karyawan akan termotivasi untuk melakukan pekerjaannya jika perusahaan memperhatikan kebutuhan karyawan yang pada dasarnya bekerja untuk mendapatkan uang.

Ada berbagai cara yang dapat dilakukan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan, misalnya dengan pemberian kompensasi yang layak, pelatihan, pendidikan, penghargaan, lingkungan yang kondusif dan memberikan motivasi. Dengan adanya proses tersebut, karyawan diharapkan dapat melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik karena telah memiliki pendidikan dan pelatihan yang berkaitan dengan pekerjaannya. Pemberian kompensasi yang layak akan memotivasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan tepat waktu.

PT. Indocitra Anugerah Semesta adalah suatu perusahaan yang bergerak dibidang *trading* kain dengan memasarkan berbagai macam spesifikasi kain diantaranya adalah kain sprei, kain spandex, dan kain *cotton sheet*. Perusahaan ini termasuk dalam perusahaan yang cukup besar sehingga membutuhkan keahlian sumber daya manusia yang tinggi serta berkualitas. Setiap karyawan yang bekerja di perusahaan ini telah memahami tugasnya dengan baik sehingga mereka bertanggung jawab menyelesaikan tugasnya dengan baik agar tidak mengecewakan pelanggan.

Untuk mendorong kinerja karyawannya, perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai agar karyawan lebih giat dalam melakukan pekerjaannya. Dengan adanya kompensasi karyawan akan bekerja sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga dapat selesai tepat waktu. Untuk meningkatkan motivasi karyawan PT. Indocitra Anugerah Semesta memberikan sanksi yang sesuai dengan kesalahan karyawannya. Dengan pemberian sanksi tersebut diharapkan karyawan akan menyadari kesalahannya sehingga tidak mengulangi kesalahan tersebut. Selain itu, akan mendorong motivasi setiap karyawan untuk bekerja lebih giat agar terhindar dari sanksi.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka kompensasi dan motivasi diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugasnya tepat waktu dan untuk mencapai tujuan perusahaan dalam menghadapi persaingan bisnis. Dengan demikian penulis tertarik untuk mengadakan penelitian pada PT. Indocitra Anugerah Semesta dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indocitra Anugerah Semesta”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat diuraikan beberapa pertanyaan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Indocitra Anugerah Semesta?
2. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Indocitra Anugerah Semesta?

3. Apakah ada pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Indocitra Anugerah Semesta?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka dapat diuraikan beberapa tujuan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui ada atau tidak pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Indocitra Anugerah Semesta.
2. Untuk mengetahui ada atau tidak pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Indocitra Anugerah Semesta.
3. Untuk mengetahui ada atau tidak pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Indocitra Anugerah Semesta.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, maka dapat diuraikan beberapa manfaat dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat berguna untuk menambah pengetahuan penulis sehubungan dengan kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Selain itu, berguna untuk memperoleh gambaran yang nyata untuk dibandingkan dengan teori-teori yang penulis ketahui.

2. Bagi Akademisi

Penelitian ini dapat memberikan informasi dan memberikan kontribusi bagi perkembangan ilmu bisnis terutama penelitian yang berkaitan dengan

kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Praktisi Bisnis

Penelitian ini dapat menjadi masukan sekaligus acuan dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui kompensasi dan motivasi pada karyawan. Dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan kebijakan-kebijakan atau melakukan perbaikan dimasa yang akan datang.

4. Bagi Pemerintah

Bagi pemerintah, penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian mendatang mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

