

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam suatu perusahaan terdapat beberapa sumber daya yang dapat dimanfaatkan guna mencapai beberapa tujuan yang diinginkan perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Perusahaan dan sumber daya merupakan suatu kesatuan yang dikelola dengan baik dan terstruktur secara jelas untuk memudahkan kinerjanya. Sumber daya manusia merupakan komponen yang sangat penting di dalam perusahaan dan dapat dikatakan sebagai salah satu bagian vital perusahaan.

Dalam suatu perusahaan, karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat berguna bagi kepentingan manajemen dalam menjalankan operasional dan aktivitas perusahaan. Karyawan selaku sumber daya manusia harus diperhatikan dalam berbagai segi, karena tanpa kehadiran sumber daya manusia tidak mungkin perusahaan berjalan dengan baik. Sumber daya manusia memegang peranan penting untuk dapat meraih tujuan perusahaan.

Tujuan perusahaan sulit dicapai jika karyawan tidak mau bekerja semaksimal mungkin dan tidak mau menggali potensi yang ada dalam dirinya secara maksimal. Ada kemungkinan seorang karyawan menjalankan tugasnya dengan kurang baik, untuk itu perlu diketahui sebab-sebabnya; seperti ketidakmampuan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya atau kurangnya dorongan (motivasi) karyawan untuk bekerja dengan baik. Di sisi lain, karyawan juga bekerja untuk memuaskan tujuan-tujuannya secara individu. Pimpinan dalam perusahaan mempunyai tugas untuk

dapat memberi motivasi yang tepat kepada sumber daya manusia yang ada agar tetap bersemangat dan bergairah dalam bekerja sesuai dengan tuntutan dan keinginan perusahaan tanpa adanya unsur paksaan.

Pentingnya sumber daya manusia dalam suatu perusahaan membuat manajemen sumber daya manusia dalam perusahaan harus lebih terarah, yang mana salah satunya dengan memotivasi karyawan agar memberikan kinerja yang optimal. Karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan harus dapat melakukan tugasnya dengan baik. Agar karyawan dapat termotivasi, kebutuhan dan keinginan karyawan harus diperhatikan dan dipenuhi. Kebutuhan tersebut dapat dipenuhi dengan diperolehnya imbalan sebagai balas jasa yang diberikan karyawan yang pada umumnya berupa upah, gaji, dan pengadaan kesejahteraan karyawan sebagai faktor penunjang.

Kebijakan balas jasa juga perlu mendapat perhatian khusus, karena menyangkut pihak perusahaan dan karyawan; oleh karena itu sangat diperlukan adanya keseimbangan atau keselarasan yang dirasakan perusahaan dan karyawan agar kedua belah pihak merasa puas. Bagi pihak perusahaan, kebijakan tersebut dapat dipenuhi oleh kemampuan keuangan; sedangkan bagi karyawan kebijakan tersebut memungkinkan terpenuhinya kebutuhan dan keinginan, dengan demikian karyawan dapat tertarik dan tetap bekerja di perusahaan tersebut. Kebijakan balas jasa atau kompensasi memiliki peranan yang kuat terhadap motivasi kerja karyawan.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang diterima karyawan dalam bentuk uang, barang langsung atau tidak langsung sebagai imbalan atau balas jasa atas hasil kerja dan kontribusi karyawan tersebut pada suatu perusahaan. 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 memenuhi kebutuhan secara pribadi maupun sebagai kebutuhan keluarganya. Secara tidak langsung kompensasi juga dapat dianggap menjadi sebuah simbol penghargaan yang menunjukkan bahwa seseorang dapat bertanggung jawab baik sebagai anggota keluarga sekaligus sebagai karyawan. Salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kapasitas kerja karyawan adalah menghubungkan kompensasi dengan perkembangan karyawan.

Kompensasi yang diberikan terhadap karyawan merupakan sebuah motivator bagi karyawan untuk dapat bekerja lebih giat. Setiap perusahaan diharuskan untuk mengawasi dan mengendalikan usaha pemberian kompensasi ini terhadap efektifitas terciptanya sebuah motivasi/semangat kerja karyawan. Karena bila usaha ini tidak diawasi dengan baik, maka akan menjadi beban perusahaan tanpa sebuah hasil.

Motivasi dapat diartikan sebagai faktor pendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu. Pemberian motivasi yang tepat diharapkan akan mendorong karyawan bekerja dengan baik. Hal ini menimbulkan keyakinan bahwa dengan bekerja lebih baik, tujuan perusahaan akan lebih mudah dicapai dan tujuan pribadi akan terpenuhi. Dalam manajemen sumber daya manusia, selain untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, penggunaan motivasi juga bertujuan untuk meningkatkan komitmen para karyawan terhadap perusahaan.

PT Bringin Karya Sejahtera adalah salah satu perusahaan anak Dana Pensiun BRI yang bergerak dalam bidang konstruksi, pengelolaan gedung (*building management*), persewaan, dan tata graha. Dalam Perusahaan ini, peneliti telah

melakukan wawancara dengan pihak perusahaan. Dari wawancara tersebut diketahui bahwa kurangnya motivasi menyebabkan kurangnya semangat kerja karyawan divisi pengelolaan gedung, sehingga dapat mengurangi peningkatan produktifitas dan kualitas kerja karyawan perusahaan tersebut. Kompensasi dapat menjadi salah satu faktor untuk meningkatkan motivasi karyawan. Peneliti tertarik untuk mengetahui bagaimana kompensasi dapat memengaruhi motivasi karyawan Divisi Pengelolaan Gedung PT Bringin Karya Sejahtera Bandung.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah pada bagian sebelumnya, maka permasalahan pada penelitian ini adalah apakah terdapat pengaruh pemberian kompensasi terhadap motivasi karyawan Divisi Pengelolaan Gedung PT Bringin Karya Sejahtera Bandung.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah pada bagian sebelumnya, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap motivasi karyawan Divisi Pengelolaan Gedung PT Bringin Karya Sejahtera Bandung.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan dilakukan penelitian ini, peneliti berharap agar hasil yang diperoleh dapat bermanfaat bagi:

1. Bagi Perusahaan

Peneliti berharap hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan dan bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan dan perkembangan perusahaan di masa yang akan datang dalam mengatasi kelemahan-kelemahan dan kekurangan yang ada di dalam perusahaan.

2. Bagi Akademisi

Peneliti berharap hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan untuk membantu para akademisi untuk menambah pengetahuan dan referensi dalam penelitian yang menyangkut dengan kompensasi dan motivasi.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti berharap hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi dan pembandingan untuk penelitian terkait variabel-variabel yang ada di dalamnya untuk masa yang akan datang, terutama mengembangkan penelitian mengenai kompensasi terhadap motivasi.