

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Dalam era perdagangan bebas dunia abad ke-21 terjadi iklim kompetisi yang tinggi di segala bidang yang menuntut perusahaan untuk bekerja dengan lebih efektif dan efisien. Tingkat kompetisi yang tinggi menuntut pula suatu organisasi mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimilikinya, hal ini disebabkan oleh pengaruh yang kuat dari sumber daya manusia terhadap efektifitas dan efisiensi organisasi. Karyawan sebagai sumber daya manusia merupakan kunci keberhasilan organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan mendorong organisasi kearah pencapaian tujuan (Sofyandi, 2013:2).

Tenaga kerja jika kita kaitkan dengan peranan dan pendapatannya dapat digolongkan atas pengusaha dan karyawan atau manajer dan buruh. Besarnya balas jasa telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui seberapa besar balas jasa/kompensasi yang akan diterimanya. Kompensasi inilah yang akan dipergunakan oleh karyawan itu beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya (Hasibuan, 2005:117).

Masalah kompensasi selain sensitif karena menjadi pendorong seseorang untuk bekerja, juga karena berpengaruh terhadap moral dan disiplin tenaga kerja. Oleh karena itu, setiap perusahaan atau organisasi manapun seharusnya dapat memberikan kompensasi yang seimbang dengan beban kerja yang dipikul tenaga kerja. Dengan demikian, tujuan pembinaan tenaga kerja adalah untuk menciptakan tenaga kerja yang berdaya guna dan berhasil guna dapat terwujud (Sastrohadiwiryo, 2002:181).

Kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri. Sebaliknya besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Apabila kompensasi yang diberikan secara tepat dan benar para karyawan akan memperoleh kepuasan kerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Akan tetapi bila

kompensasi yang diberikan tidak memadai atau kurang tepat, prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan menurun (Notoadmojo, 2003:153-154).

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah (Hasibuan, 2005:118).

Kebutuhan-kebutuhan dan keinginan-keinginan yang terdapat dalam seorang individu menambah motivasi internnya. Kekuatan-kekuatan ini mempengaruhinya dengan menentukan pikiran-pikirannya yang selanjutnya membimbing perilakunya kedalam suatu situasi tertentu. Teori motivasi ekstern mengandung kekuatan-kekuatan, baik yang terdapat dalam individu maupun faktor-faktor yang dikendalikan oleh manajer, termasuk masalah-masalah hubungan kerja, seperti gaji, kondisi kerja dan kebijaksanaan perusahaan, serta masalah-masalah isi pekerjaan, seperti penghargaan, promosi, dan tanggung jawab (Moekijat, 2002:9-11).

Tujuan utama setiap organisasi merancang sistem imbalan (*reward*) adalah untuk memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya serta mempertahankan karyawan yang kompeten. Dengan merancang sistem imbalan yang baik akan memiliki dampak ganda bagi organisasi, karena di satu sisi imbalan akan berdampak pada biaya operasi, di sisi lain imbalan akan mempengaruhi perilaku serta sikap kerja karyawan sesuai dengan keinginan organisasi agar karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Hal ini dapat dipahami karena salah satu tujuan seseorang bekerja mengharapkan imbalan dari organisasi di mana ia bekerja sedangkan pihak perusahaan mengharapkan karyawan memberikan kinerja terbaik bagi organisasi. Akibatnya, jika imbalan yang diberikan kepada karyawan terlalu tinggi dan tidak mencapai sasaran karena imbalan tersebut tidak mempengaruhi kinerja karyawan, maka hal ini akan sia-sia saja. Di sisi lain imbalan yang terlalu tinggi akan meningkatkan biaya operasi (Rachamawati, 2007:217).

Secara harafiah motivasi berarti pemberian motif. Seseorang melakukan suatu tindakan pada umumnya mempunyai suatu motif. Seseorang melakukan

sesuatunya dengan sengaja, tentu ada suatu maksud atau tujuan yang mendorongnya melakukan suatu tindakan. Motif dasar dari seseorang tersebut akan kebanggaan dan kehormatan serta, mungkin limpahan materi (Suwanti dan Priansa, 2011: 171).

Ada berbagai macam dorongan dalam upaya untuk memperluas pegawai yang mempengaruhi efisiensi dan kualitas dari operasi pemerintah serigkali menjadi pusat perbaikan produktivitas. Analisis yang lebih mengkonsentrasikan pada kinerja pegawai akan lebih memberikan penekanan pada dua faktor utama yaitu keinginan atau motivasi dari pegawai untuk bekerja kemudian akan menghasilkan usaha-usaha pegawai tersebut dan kemampuan dari pegawai untuk bekerja (Sulistiyani dan Rosidah, 2003:189).

Motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. Motivasi juga muncul dalam dua bentuk dasar yaitu ekstrinsik yang artinya muncul dari luar diri seseorang, kemudian selanjutnya mendorong orang tersebut untuk membangun dan menumbuhkan semangat motivasi pada diri orang tersebut untuk mengubah seluruh sikap yang dimiliki olehnya saat ini ke arah yang lebih baik. Sedangkan motivasi intrinsik adalah motivasi yang muncul dan tumbuh serta berkembang dalam diri orang tersebut, yang selanjutnya kemudian mempengaruhi dia dalam melakukan sesuatu secara bernilai dan berarti (Fahmi, 2013: 107).

Definisi diatas pada umumnya memandang kepemimpinan sebagai suatu aktivitas yang berkelanjutan, diarahkan untuk menimbulkan dampak pada perilaku orang lain, dan pada akhirnya difokuskan pada upaya untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi (Mukaram, 2000:167).

Penilaian prestasi kerja merupakan alat Manajemen Sumber Daya manusia yang digunakan untuk mengukur kualitas sumber daya manusia yang dimiliki organisasi pada suatu periode tertentu, sekaligus untuk mengetahui tingkat kesesuaiannya dengan kebutuhan sumber daya manusia pada periode yang sama (Wahyudi, 2002:101).

Istilah kinerja berasal dari *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya

sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara,2002:67).

Kinerja didefinisikan sebagai hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode tertentu. Fungsi pekerjaan disini adalah pelaksanaan hasil pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok yang menjadi wewenang dan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi. Dengan demikian, kinerja perusahaan adalah fungsi hasil-hasil pekerjaan atau kegiatan yang ada dalam perusahaan yang dipengaruhi faktor intern dan ekstern organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan selama periode tertentu (Tika, 2006:122).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Yuli Suwati (2013) mendapatkan kesimpulan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan sedangkan motivasi kerja tidak mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian sebelumnya dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda perbedaannya terletak pada perusahaannya. PT Cicil Solusi Mitra Teknologi adalah sebuah perusahaan teknologi berjiwa sosial. Tujuannya adalah memberikan akses kemudahan pembiayaan bagi mahasiswa. Karena lembaga pembiayaan konvensional membutuhkan syarat kredit atau pendapatan minimum sebagai syarat pengajuan pinjaman, fasilitas pembiayaan mahasiswa sangat terbatas (cicil.co.id).

## **1.2.Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan diatas, maka dapat diketahui bahwa permasalahan yang terjadi pada PT. Cicil Solusi Mitra Teknologi adalah:

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan?

## **1.3.Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan diatas, maka dapat dikerahui bahwa tujuan dari penelitian pada PT. Cicil Solusi Mitra Teknologi adalah:

- a. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.
- b. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian diharapkan dapat:

1. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan bagi perusahaan untuk mengetahui arti pentingnya kompensasi dan motivasi sehingga dari penelitian ini akan mendorong kinerja karyawan pada PT Cicil Solusi Mitra Teknologi.

2. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan referensi bagi pihak-pihak yang berkepentingan atau untuk penelitian-penelitian selanjutnya terutama dalam teori kompensasi, motivasi, dan kinerja karyawan.

