

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Indikator keberhasilan sebuah perusahaan salah satunya dapat dilihat dari kemampuan bersaing dengan perusahaan lain. Maraknya bermunculan perusahaan-perusahaan baru di Indonesia baik yang bekerja dalam bidang jasa maupun bidang penjualan menjadi cambuk tersendiri bagi perusahaan yang sudah ada terlebih dahulu, semua perusahaan berusaha semaksimal mungkin untuk menarik pangsa pasar guna mencapai tujuan yang diharapkan.

Hampir semua perusahaan selalu giat berusaha agar perusahaan terus dapat berdiri dan memaksimalkan laba sehingga dapat membantu perkembangan usahanya. Dalam era globalisasi sekarang ini yang memasuki persaingan semakin ketat di segala bidang, maka setiap lembaga dituntut untuk memiliki keunggulan yang kompetitif tersendiri agar tidak tertinggal oleh perusahaan yang baru muncul. salah satu cara yang ditempuh agar memiliki keunggulan kompetitif tersendiri adalah dengan meningkatkan kinerja karyawan.

Dengan adanya perkembangan usaha yang semakin kompetitif, efisiensi, sesuai dengan kondisi yang ada pada karyawan, sebuah perusahaan pasti memiliki perencanaan strategi yang dapat mengidentifikasi peluang dan mengarah pada perkembangan kedepan. Perusahaan dapat mengembangkan berbagai strategi untuk mencapai perencanaan tersebut, tergantung pada manager dalam memanfaatkan para karyawan dan sumber daya lainnya untuk mencapai strategi yang dilakukan. Kinerja suatu perusahaan tergantung pada kerja karyawannya. Namun atasan dapat

berperan dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan suatu perusahaan.

Suatu perusahaan memiliki tujuan untuk mencapai keunggulan, baik keunggulan untuk bersaing dengan organisasi lain maupun untuk dapat tetap mempertahankan perusahaan. Usaha untuk dapat bertahan di tengah keadaan ekonomi yang masih tidak menguntungkan bagi setiap jenis perusahaan yang ada. Segi positif ini perusahaan harus menciptakan strategi yang kreatif dan kebijakan manajemennya, khususnya dalam bidang sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia mempunyai posisi yang sangat penting mengingat kinerja organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusianya. Selain itu sumber daya alam yang berkualitas tinggi bermanfaat dalam penyesuaian gerak atas perubahan iklim usaha yang begitu cepat. Bila suatu perusahaan telah mempunyai strategi dan tujuan, maka langkah selanjutnya adalah merencanakan sumber daya manusia apa saja yang di perlukan untuk mencapai tujuan tersebut.

Karyawan merupakan salah satu unsur penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Untuk itu dibutuhkan karyawan yang memiliki kompeten dan standar yang mumpuni dalam suatu perusahaan. Demi mencapai tujuan perusahaan perusahaan dituntut untuk menciptakan kinerja yang efektif dan efisien untuk pertumbuhan perekonomian perusahaan

Sebenarnya pada dasarnya setiap karyawan memiliki kemampuan dalam bekerja disuatu bidang tertentu dan dapat dijadikan tombak untuk memudahkan dalam pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi. Jika tujuan perusahaan tercapai karena adanya kemampuan karyawan tersebut, maka dia karyawan yang berprestasi. Seperti yang penulis ketahui bahwa dalam setiap perusahaan tidak

hanya memberikan gaji pokok tetapi juga memberikan jaminan kesehatan bagi karyawannya yang sering disebut tunjangan kesejahteraan. Jika tunjangan kesejahteraan yang diberikan karyawan dirasa bermanfaat, maka hal itu akan membuat mereka termotivasi untuk bekerja lebih maksimal dan optimal yang mana tidak menutup kemungkinan bagi mereka untuk menjadi karyawan yang berprestasi. Dengan adanya karyawan yang berprestasi maka akan memudahkan tercapainya *tujuan* organisasi.

Mengukur peranan manusia didalam organisasi perusahaan dalam dilihat dari kinerja karyawan pada perusahaan tersebut. Kinerja karyawan sangat penting dalam kelangsungan hidup perusahaan karena sebagai hasil kerja individu yang dicapai berdasarkan peran dan kemampuan masing-masing individu sesuai dengan standar yang berlaku. Kinerja karyawan adalah salah satu masalah yang terdapat pada sebuah organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Masalah yang sering terjadi dalam perusahaan salah satunya mengenai sumber daya manusia yang dimilikinya (karyawan). Karyawan merupakan faktor yang paling berpengaruh karena tanpa karyawan sebuah perusahaan akan sulit berkembang dan kesediaan karyawan untuk melaksanakan kewajibannya dengan penuh tanggung jawab dan sebaik mungkin demi tercapai sebuah tujuan perusahaan. Jika tidak maka akan berdampak terhadap output yang dihasilkan dan tujuan perusahaan sulit tercapai.

Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus melakukan banyak upaya yang dilakukan diantaranya adalah kompensasi yang diberikan buat karyawan dan motivasi pada karyawan itu sendiri. Faktor ini dapat membantu

perusahaan dalam mencapai tujuan dengan memberikan kompensasi yang layak serta motivasi atau dorongan buat karyawan

Kompensasi yang efektif dan layak dapat membantu perusahaan mempertahankan individu yang kompeten dan berbakat serta menarik individu untuk bergabung dan membantu perusahaan mencapai tujuannya. Kompensasi bisa meliputi berbagai jenis imbalan dan bonus, seperti gaji dan upah pokok, gaji dan upah tambahan, pembayaran insentif, dan bonus serta layanan lain. (Robbins & Coulter 2010). Pemberian kompensasi yang layak bukan hanya dapat mempengaruhi kondisi materi para karyawan tetapi juga dapat menentramkan batin karyawan untuk bekerja lebih tekun dan mempunyai inisiatif (Hamali, 2016:82)

Fenomena yang sering terjadi adalah pemberian kompensasi yang kurang layak atau tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh pegawai. Dapat dilihat dari banyaknya demo yang terjadi oleh buruh yang menuntut penetapan upah. Kompensasi adalah hal yang penting bagi karyawan karena tujuan utama seseorang bekerja adalah mendapat timbal balik dari perusahaan berupa gaji atau uang, yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhannya, dengan kompensasi yang memadai karyawan akan termotivasi untuk melakukan pekerjaan yang terbaik.

Menurunnya motivasi kerja karyawan bisa diindikasi dari beberapa faktor, mulai dari lingkungan kerja, suasana kerja, budaya kerja, rekan dan partner kerja, hubungan dengan pimpinan dan kurangnya apresiasi yang karyawan dapat ketika mereka mencapai target yang diberikan perusahaan, yaitu yang biasa kita kenal dengan kompensasi.

Kompensasi sangat penting bagi karyawan, hal ini karena kompensasi merupakan tambahan penghasilan yang mereka dapat dari hasil pencapaian usaha mereka. Kompensasi juga menjadi suatu gambaran status sosial seorang karyawan. Kompensasi yang sesuai juga akan menentukan apakah karyawan akan tetap bertahan bekerja atau keluar dari tempatnya bekerja. Pemberian kompensasi dimaksud agar karyawan dapat bekerja secara maksimal sehingga menghasilkan kinerja yang optimal. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian.

Selain pemberian kompensasi yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan juga motivasi pada diri karyawan untuk meningkatkan potensi diri sendiri. Menurut Hasibuan (2007:141) motivasi adalah kemauan untuk berjuang atau berusaha ke tingkat yang lebih tinggi menuju tercapainya tujuan organisasi dengan syarat tidak mengabaikan kemampuannya untuk memperoleh kepuasan dalam pemenuhan kebutuhan-kebutuhan pribadi. Menurut Potu (2013) motivasi merupakan respon karyawan terhadap sejumlah pernyataan mengenai keseluruhan yang timbul dari dalam diri karyawan agar tumbuh dorongan untuk bekerja dan tujuan yang dikehendaki dapat tercapai

Seseorang yang memiliki motivasi rendah akan cenderung melakukan pekerjaannya dengan tidak maksimal. Karena itu sebaiknya seorang karyawan perlu mendapatkan motivasi untuk melakukan pekerjaannya, Karena dengan meningkatnya motivasi seorang karyawan dipastikan kinerjanya pun akan

meningkat. Menurut penelitian oleh Marty & Gusti Hudiwinarsih (2012) mendukung bahwa motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja seseorang

Karyawan merupakan aset terbesar dalam setiap organisasi/perusahaan (Adiftiya, 2014). Perusahaan harus berusaha untuk mempertahankan karyawan-karyawan terbaik yang dimiliki sehingga tetap berkomitmen terhadap perusahaan. Fenomena yang sering terjadi adalah tingkat perputaran keluar-masuk karyawan dalam perusahaan, menurut Wattson Wyatt (2007/2008) tingkat *turnover* di asia-pasifik masih tinggi yaitu berada di tingkat 10%

Pemberian kompensasi yang layak dan baik akan menambah motivasi bagi karyawan untuk melakukan pekerjaan sebaik mungkin serta tingginya komitmen organisasi yang dimiliki karyawan diharapkan dapat membantu perusahaan mengurangi tingkat *turnover* serta mendorong kinerja karyawan

Berdasarkan latar belakang tersebut maka penulis tertarik untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan”**

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah terdapat pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk peningkatan kinerja karyawan
2. Bagi karyawan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan masukan bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya
3. Bagi akademis, penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dalam pengembangan dan pengetahuan dalam penelitian selanjutnya.

