

# BAB I PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang

Setiap perusahaan atau entitas usaha, karyawan merupakan aspek vital yang harus di miliki. Dalam persaingan secara global, kesejahteraan karyawan merupakan hal pasti yang menjadi tanggung jawab entitas karena sumberdaya manusia merupakan motor penggerak jalannya suatu perusahaan. Tujuan umum suatu perusahaan biasanya untuk mencapai keuntungan dan berusaha mempertahankan kelangsungannya dalam jangka panjang. Untuk dapat mencapai tujuan tersebut, perusahaan melaksanakan kegiatan usahanya menggunakan faktor produksi yaitu alam, skill, modal, teknologi, keterampilan tenaga kerja, dan lain sebagainya. Salah satu faktor terpenting adalah tenaga kerja, karena sebuah teknologi yang sempurna bila tidak di dukung oleh sumberdaya yang baik dan berkualitas, maka perusahaan tidak mampu berjalan dengan baik.

Dalam berjalannya sebuah perusahaan tidak lepas dengan berbagai masalah yang harus dihadapi. Perusahaan harus mampu bersaing dengan trend jaman yang serba modern seperti sekarang ini. Ketatnya persaingan dan kemajuan jaman yang ada mengharuskan perusahaan untuk bisa mengelola sumber daya yang dimiliki. Dalam menghadapi persaingan dan kemajuan jaman diperlukan karyawan yang mempunyai tingkat kinerja yang baik. Agar tujuan perusahaan untuk mendapatkan hasil yang tinggi serta pencapaian target yang maksimal.

Perhatian mengenai kompensasi dan pemberian motivasi kerja terhadap karyawan perlu dilakukan perusahaan agar kinerja karyawan semakin baik. Pemberian kompensasi secara adil dan tepat bisa memotivasi karyawan dan hal itu juga berdampak besar pada kinerja karyawan, karena pada dasarnya kompensasi merupakan kebutuhan utama dari para karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Tidak hanya kompensasi saja yang harus diperhatikan perusahaan namun motivasi kerja yang tinggi berdampak besar pada kinerja karyawan. Pemberian kompensasi secara tidak langsung berpengaruh pada motivasi kerja dari karyawan itu sendiri.

Padadarnya, pemberian kompensasi itu merupakan hasil dari penjualan tenaga kerja atau sumber daya manusia terhadap perusahaan. Namun dalam hal ini terdapat juga bahwa para karyawan telah memberikan segala kemampuannya kepada perusahaan, maka perusahaan sewajarnya menghargai jerih payah karyawannya dengan memberikan balasan jasa berupa kompensasi.

Kompensasi yang di rancang secara baik dan benar untuk keberhasilan bersama sehingga karyawan merasa puas karena jerih payahnya selama ini dihargai oleh perusahaan. Kompensasi yang di berikan perusahaan pun secara tidak langsung berdampak pada motivasi kerja yang di dapat oleh para karyawan. Oleh karena itu, perhatian organisasi atau perusahaan terhadap tingkat kompensasi akan menentukan skala kehidupan karyawannya. Dengan demikian, apabila karyawan memandang kompensasi yang diberikan tidak memadai maka produktifitas, prestasi kerja, dan kinerja karyawan akan menurun. Kompensasi

adalah salah satu cara organisasi meningkatkan prestasi kerja dan memotivasi karyawan agar kinerjanya menjadi lebih baik lagi

Motivasi sangatlah Penting karena motivasi adalah hal yang menyalurkan dan mendukung perilaku karyawan supaya mau bekerja lebih giat dan antusias agar mencapai hasil yang optimal. Bentuk motivasi yang sering di berikan perusahaan pada karyawannya dalam bentuk penghargaan yang di berikan atasan kepada bawahannya yang berprestasi yang akan memotivasi lagi dalam melakukan pkerjaannya.

Sesuai dengan penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh Catherine (2016) ditemukan bahwa kom pensasi yang dipresepsikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang sebelumnya di lakukan oleh Dody (2017) ditemukan bahwa motivasi kerja memiliki arti yang penting untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan.

Berbagai masalah yang terjadi dapat mempengaruhi kenerja karyawan dan target yang telah ditentukan perusahaan. Pencapaian kinerja karyawan yang kurang baik bisa disebabkan oleh kompenasi ataupun motivasi kerja yang kurang maksimal.

Berdasarkan observasi dan fenomena yang ditemukan, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui “Pengaruh Kompensasi Finansial dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan PT. Eksonindo Multi Product Industri” yang berada di Kabupaten Bandung”

## 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang dapat diidentifikasi permasalahan yang akan diteliti oleh penulis adalah sebagai berikut:

- Apakah terdapat pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan?
- Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan?
- Apakah terdapat pengaruh kompensasi finansial dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka tujuan dari penelitian ini dilakukan adalah sebagai berikut:

- Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan.
- Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
- Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

#### 1.4 Manfaat Penelitian

Dengan dibuatnya penelitian ini, manfaat-manfaat yang di harapkan oleh penulis adalah sebagai berikut:

- Bagi Perusahaan Hasil penelitian ini diharapkan menjadi sumber informasi atau bahan masukan tambahan bagi perusahaan. Sebagai bahan pertimbangan untuk dapat meningkatkan sumber daya manusia pada perusahaan. Dengan demikian dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan.
- Bagi karyawan Penelitian ini diharapkan dapat memberi efek positif kepada karyawan dalam memajukan perusahaan.
- Bagi peneliti Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan memperkaya ilmu, serta memahami tentang sumber daya manusia. Dijadikan sarana sebagai upaya pengaplikasian teori-teori yang telah didapatkan selama perkuliahan dengan melihat keadaan yang sebenarnya di lapangan.
- Bagi akademisi Penelitian ini diharapkan sebagai bahan referensi untuk penelitian di masa yang akan datang