

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dunia bisnis menunjukkan kemampuan yang sangat pesat, diikuti dengan munculnya berbagai perusahaan-perusahaan baru yang bergerak pada berbagai bidang. Perusahaan-perusahaan yang ada tersebut selalu berusaha untuk mendapatkan posisi maupun kondisi yang menguntungkan. Kondisi seperti ini akan menimbulkan suatu persaingan yang sangat ketat antar perusahaan yang ada. Persaingan juga semakin ketat dengan adanya perkembangan informasi serta semakin meningkatnya teknologi sehingga mengakibatkan adanya persaingan secara global dan menyeluruh.

Meskipun aktivitas bisnis begitu pesat, namun pertumbuhan ekonomi belum tentu naik secepat yang diharapkan. Kondisi yang kurang baik saat ini berdampak pada lesunya iklim dunia usai yang mengakibatkan banyak perusahaan harus melakukan upaya perampingan atau konsolidasi lainnya sebagai upaya penghematan keuangan. Adapun upaya penghematan keuangan tersebut dalam dunia usaha sekarang dituntut untuk bisa menciptakan kinerja karyawan yang efektif dan efisien guna mempertahankan hidup dan pertumbuhan perekonomian perusahaan. Perusahaan juga harus mampu membangun dan meningkatkan kualitas kinerja karyawan dalam

bidang-bidang tertentu sehingga menciptakan suatu manajemen yang baik. Salah satu faktor penting dalam menopang eksistensi perusahaan dalam memajukan kualitas dan manajemen kinerja adalah penguasaan kompetensi yang dimiliki oleh sumber daya manusia (SDM).

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dalam organisasi atau perusahaan yang memiliki peranan penting, dimana maju mundurnya suatu organisasi bergantung pada peran yang dijalankan oleh orang-orang didalamnya. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi tercapainya tujuan suatu organisasi. Karyawan merupakan asset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktifitas organisasi.

Demi tercapainya tujuan organisasi, karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih giat. Manajemen sumber daya manusia merupakan system yang terdiri dari banyak aktivitas interdependen (saling terkait satu sama lain). Bila aktivitas sumber daya manusia dilibatkan secara keseluruhan, maka aktivitas tersebut membantu sistem sumber daya manusia perusahaan. Perusahaan dan orang merupakan system terbuka karena mereka dipengaruhi oleh lingkungannya. Manajemen sumber daya manusia memiliki arti penting sebagai salah satu fungsi manajemen selain fungsi manajemen pemasaran, keuangan,

dan produksi, dimana manajemen sumber daya manusia meliputi usaha-usaha/aktivitas-aktivitas suatu organisasi dalam mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya secara umum di mulai dari proses karyawan, penempatan, pengelolaan, pemeliharaan, pemutusan hubungan kerja, hingga hubungan industrial.

Handoko dalam Rachmawati (2008) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat. Dalam lingkup pekerjaan dimana suatu atasan kerja hendaklah memberikan motivasi terhadap karyawan karyawannya sehingga karyawan tersebut dapat termotivasi dalam bekerja dan dapat memperbaiki kinerjanya untuk lebih baik. Jika suatu atasan kerja tidak memberikan suatu motivasi terhadap karyawannya, maka kinerja karyawan tersebut menjadi rendah dan menganggap pekerjaan tersebut menjadi hal yang membosankan sehingga bekerja menjadi asal asalan dan semaunya.

Iqbal Etal (2012) menyatakan *Employee's motivation and their ability collectively participate into employee's performance and in their difficult tasks given by the manger are to purpose get maximum productivity*. Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan (Robert L.

Mathis dan John H. Jackson, 2006). Motivasi merujuk pada kekuatan-kekuatan internal dan eksternal seseorang yang membangkitkan antusiasme dan perlawanan untuk melakukan serangkaian tindakan tertentu. Motivasi karyawan mempengaruhi kinerja, dan sebagian tugas seorang manajer adalah menyalurkan motivasi menuju pencapaian tujuan-tujuan organisasional.

Menurut Ishak Arep (2004) Pengertian Motivasi adalah sesuatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja. Kompensasi merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah perusahaan. Pemberian kompensasi tersebut dapat di gunakan untuk memotivasi para karyawan di sebuah perusahaan (Mulyadi, 2005). Perusahaan tidak saja mengharapkan sumber daya manusia yang di miliki itu terampil, tetapi juga dapat bekerja dengan giat dan dapat mencapai hasil yang telah di tentukan oleh perusahaan. Kemampuan dan kecakapan serta keterampilan tidak berarti jika sumber daya manusia tersebut tidak mempunyai semangat kerja yang tinggi. Suatu perusahaan perlu memperhatikan aspek manajemen sumber daya manusia terutama aspek motivasi kerja.

Perusahaan harus menyadari pemberian motivasi merupakan faktor yang menentukan dalam usaha peningkatan kinerja karyawan pada perusahaan, sehingga perusahaan merasa perlu memberikan dorongan motivasi yang tepat. Masalah yang kemudian timbul ialah motivasi kerja

menyebabkan pelaksanaan kerja dan pencapaian prestasi yang lebih baik atau sebaliknya.

Kompensasi dan motivasi sangat penting dalam meningkatkan produktivitas kerja suatu karyawan. Kompensasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik, motivasi kerja pegawai perlu di bangkitkan agar pegawai dapat melaksanakan produktivitas kerja dengan baik, sebaliknya karyawan yang tidak mempunyai motivasi yang tinggi dalam melakukan pekerjaan akan sulit untuk bekerja dengan baik dan cenderung tidak bertanggung jawab sekalipun karyawan tersebut memiliki kemampuan operasional yang baik.

Apabila motivasi kerja dari para pegawai dapat dibangun maka para pegawai dapat memiliki kinerja yang lebih baik di dalam organisasi atau perusahaan. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Handoko, 2008). Sedangkan Menurut Gary Dessler (2007), kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka. Selain ruang kerja yang bersih dan ruang gerak yang luas, faktor yang dapat mempengaruhi kinerja lainnya adalah kompensasi yang didapat dari hasil pekerjaan.

Perusahaan akan memberikan kompensasi kepada karyawannya jika dapat memenuhi criteria yang diberikan oleh perusahaan, selain itu perusahaan mengevaluasi prestasi kerja karyawannya untuk mengambil

keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus, dan bentuk kompensasi lainnya. Sehingga dapat memicu kinerja karyawannya untuk mendapatkan hasil kerja yang lebih baik. Mondy (2010) mengatakan *as the total of all rewards provided to employees in return for their service, the overall purposes of which are to attract, retain and motivate employees.*

Adanya kesenjangan fenomena motivasi terhadap kinerja karyawan, ternyata motivasi mempunyai pengaruh yang beragam terhadap kinerja. Hal ini dapat di buktikan dengan adanya kesenjangan penelitian pada tabel berikut :

Tabel 1.1

Kesenjangan Motivasi Terhadap Kinerja

Hasil Penelitian	Peneliti
Tidak Berpengaruh	Siti Mahmudah (2014)
Berpengaruh	Agiel Puji Damayanti (2013)
Berpengaruh	Timothy A. Judge and Remus Ilies(2002)

Motivasi merupakan keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi/ perusahaan, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu

untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Berdasarkan pernyataan pada tabel 1.1 dapat disimpulkan bahwa tidak sepenuhnya motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Karena ada penelitian yang menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh sama sekali terhadap kinerja.

Untuk melihat apakah kompensasi juga berpengaruh terhadap kinerja ataupun sebaliknya, maka peneliti juga melakukan pembuktian kesenjangan penelitian sebagai berikut :

Tabel 1.2

Kesenjangan Kompensasi Terhadap Kinerja

Hasil Penelitian	Peneliti
Tidak Berpengaruh	Firziyanah (2014)
Berpengaruh	Lusiana (2015)
Berpengaruh	Mr .Abdul Hameed, Mphil (2014)

Kompensasi diberikan bertujuan untuk memotivasi karyawan agar lebih giat bekerja, disiplin saat bekerja, membantu menciptakan kesadaran bersama diantara para karyawan, dan mampu mengerjakan segala sesuatu yang dibutuhkan perusahaan. Berdasarkan pernyataan pada tabel 1.2 dapat disimpulkan bahwa tidak sepenuhnya kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Karena ada penelitian yang

menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh sama sekali terhadap kinerja.

Adanya beberapa kesenjangan penelitian antara motivasi dan kompensasi terhadap kinerja yang sudah di kemukakan oleh beberapa peneliti, untuk penelitian ini peneliti memberikan (*novelty*) pembeda yakni kompensasi sebagai *variable* kontrol motivasi. Karena kompensasi merupakan sesuatu yang sangat penting dalam kesenjangan karyawan, dimana kompensasi merupakan sesuatu yang layak diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas sumbangannya kepada perusahaan, termasuk didalamnya adalah gaji, pemberian tunjangan, fasilitas-fasilitas yang dapat dinikmati karyawan baik yang berupa uang maupun yang bukan.

Berdasarkan dari beberapa kesenjangan fenomena dan kesenjangan penelitian yang ada. Permasalahan tersebut akan peneliti angkat sebagai judul penelitian “Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dagsap Endura Eatore Yogyakarta.”

1.2. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan diatas, terlihat bahwa motivasi kerja dan kompensasi merupakan masalah utama yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kurangnya motivasi kerja dan kompensasi menyebabkan pencapaian kinerja karyawan yang belum optimal. Dengan alasan tersebut peneliti

membatasi masalah pada penelitian ini pada variabel motivasi, kompensasi dan kinerja karyawan. Lokasi penelitian di PT. Dagsap Endura Eatore Yogyakarta yang memiliki alamat di Jl. Wates KM.14, Argosari, Sedayu Bantul, Yogyakarta. Dengan waktu penelitian selama kurang lebih 6 bulan.

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah variabel motivasi dan kompensasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dagsap Endura Eatore Yogyakarta?
2. Apakah variabel motivasi dan kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Dagsap Endura Eatore Yogyakarta?
3. Variabel manakah diantara motivasi dan kompensasi yang memberikan pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dagsap Endura Eatore di Yogyakarta?

1.4. Tujuan Penelitian

Pengamatan ini secara umum berupaya untuk mengetahui dan mengamati seberapa besar hubungan antara motivasi dan kompensasi terhadap kinerja kerja pada karyawan di perusahaan. Dengan pengamatan motivasi dan kompensasi terhadap kinerja kerja pada karyawan

disamping keinginan untuk mengetahui aspek-aspek yang diduga berperan dalam penentuan produktivitas kerja, diharapkan juga akan menjawab permasalahan pada produktivitas kerja yang sangat diharapkan oleh perusahaan.

1. Untuk menganalisis seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menganalisis seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk menganalisis seberapa besar pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

1.5. Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi sumber informasi atau bahan masukan tambahan bagi perusahaan. Sebagai bahan pertimbangan untuk dapat meningkatkan sumber daya manusia perusahaan. Dengan demikian dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan.

2. Bagi Karyawan

Penelitian ini diharapkan dapat memberi efek positif kepada karyawan dalam memajukan perusahaan

3. 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.

4. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan sebagai bahan referensi untuk penelitian di masa yang akan datang.

1.6. Kerangka Penulisan

Bab I : Pendahuluan

Pada bab ini dijelaskan latar belakang, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

Bab II : Tinjauan Pustaka

Pada bab ini dijelaskan mengenai landasan teori yang digunakan sebagai dasar dari analisis penelitian, hasil penelitian sebelumnya, hipotesa penelitian dan kerangka pikir penelitian.

Bab III : Metodologi Penelitian

Bab ini menguraikan mengenai lokasi pengamatan, populasi dan sample pengamatan, variabel observasi, teknik pengumpulan data yang digunakan dalam pengamatan.

Bab IV : Gambaran Umum Perusahaan

Bab ini menguraikan tentang praktik manajemen di dalam perusahaan.

Bab V : Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab ini menguraikan hasil hitung pengamatan menggunakan SPSS16 sehingga menghasilkan suatu jawaban untuk menentukan hasil kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan.

Bab VI : Kesimpulan dan Saran

Bab ini berisikan kesimpulan-kesimpulan yang diperoleh dari hasil pengamatan dan saran yang berhubungan dengan dalam bidang sejenis, yang ingin melanjutkan atau mengembangkan di kemudian hari.