

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Salah satu faktor utama untuk menunjang keberhasilan dalam tiap-tiap organisasi maupun perusahaan adalah Sumber Daya Manusia. Sumber Daya Manusia merupakan bagian terpenting yang menjadi penggerak dan penentu perusahaan dalam mencapai setiap target maupun tujuannya. Oleh sebab itu, dalam era globalisasi ini dibutuhkan SDM yang berkualitas. Semakin baik kualitas karyawan yang dimiliki perusahaan maka semakin tinggi daya saing perusahaan tersebut terhadap perusahaan lainnya. Dikarenakan karyawan adalah harta berharga yang harus diperhatikan dan dididik dengan baik oleh perusahaan sehingga perusahaan harus memperhatikan tiap detail yang mencakup pengembangan SDM guna menghasilkan karyawan yang berkompeten.

Dari berbagai aspek yang menjadi acuan dalam setiap organisasi atau perusahaan tentunya mempunyai tujuan yang menjadi sasaran untuk keberhasilan organisasi. Perusahaan dapat menggunakan berbagai sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan tersebut. Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Tingkat kompetisi yang tinggi akan memacu tiap perusahaan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya dengan

memberikan perhatian pada aspek sumber daya manusia. Jadi manusia dapat dipandang sebagai faktor penentu karena ditangan manusialah segala inovasi akan terealisasi dalam upaya mewujudkan tujuan perusahaan. Maka dari itu motivasi dalam kegiatan ini sangat berpengaruh untuk memaksimalkan kinerja karyawan. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan oleh organisasi agar memberikan andil positif terhadap semua kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuannya, setiap karyawan diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga nantinya akan meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi. Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Karena dengan motivasi, seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang karyawan memiliki kemampuan operasional yang baik bila tidak memiliki motivasi dalam bekerja, hasil akhir dari pekerjaannya tidak akan memuaskan.

Mengingat pentingnya motivasi, maka wujud perhatian pihak manajemen mengenai masalah motivasi karyawan dalam bekerja ialah melakukan usaha dengan jalan memberi motivasi pada karyawan di perusahaan melalui serangkaian usaha tertentu sesuai dengan kebijakan perusahaan, sehingga motivasi karyawan dalam bekerja akan tetap terjaga. Untuk memotivasi

karyawan, pimpinan perusahaan harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan oleh para karyawan. Satu hal yang harus dipahami bahwa orang mau bekerja karena mereka ingin memenuhi kebutuhannya, baik kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadari, berbentuk materi atau non materi, kebutuhan fisik maupun rohani.

Pemberian motivasi ini banyak macamnya seperti pemberian kompensasi yang layak dan adil, pemberian penghargaan dan sebagainya. Hal ini dimaksudkan agar apapun yang menjadi kebutuhan karyawan dapat terpenuhi lalu diharapkan para karyawan dapat berkerja dengan baik dan merasa senang dengan semua tugas yang diembannya. Setelah karyawan merasa senang dengan pekerjaannya, para karyawan akan saling menghargai hak dan kewajiban sesama karyawan sehingga terciptalah suasana kerja yang kondusif, pada akhirnya karyawan dengan bersungguh-sungguh memberikan kemampuan terbaiknya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, dan ini berarti disiplin kerjalah yang akan ditunjukkan oleh para karyawan, karena termotivasi dalam melaksanakan tugasnya dalam perusahaan.

Selain itu, tidak hanya motivasi saja yang dapat memberikan pengaruh di perusahaan, ada beberapa faktor lain, salah satunya adalah kompensasi. Kompensasi merupakan sumber penghasilan bagi mereka dan keluarganya. Tingkat penghasilan yang didapat sangat berpengaruh dalam menentukan standar kehidupan. Bagi perusahaan, kompensasi faktor utama dalam kepegawaian. Kebijakan kepegawaian banyak berhubungan dengan pertimbangan untuk menentukan kompensasi karyawan. Tingkat besar

kecilnya kompensasi karyawan sangat berkaitan dengan tingkat pendidikan, tingkat jabatan, dan masa kerja karyawan. Maka dari itu, dalam menentukan kompensasi karyawan perlu berdasarkan penilaian prestasi, tingkat pendidikan, jabatan dan masa kerja karyawan.

Terkadang kompensasi yang diberikan perusahaan masih belum sesuai dengan timbal balik dengan apa yang sudah dilakukan oleh setiap karyawan. Setiap karyawan pasti menginginkan balas jasa dari perusahaan yang sesuai dengan cara bekerja mereka. Kompensasi bisa menjadi motivasi bagi seseorang, dengan adanya kompensasi yang sesuai diberikan, pasti karyawan akan termotivasi untuk lebih meningkatkan kinerja kerja mereka. Dan begitu juga sebaliknya, apabila kompensasi yang diberikan tidak sebanding, maka motivasi mereka untuk meningkatkan kinerja mereka akan menurun.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KERJA KARYAWAN PADA PT. TELAGA MESTIKA MAS”**

B. Identifikasi Masalah

Setiap perusahaan pasti menginginkan karyawan yang berkualitas, yang memiliki kemampuan dan keterampilan serta mampu mengikuti setiap aturan yang berlaku di perusahaannya. Untuk mendapatkan karyawan yang berkompeten, perusahaan harus memberikan dukungan dalam segi pembinaan dari pimpinan yang dapat berupa pelatihan atau setidaknya motivasi bagi para karyawannya yang akan menjadi acuan karyawan dalam bekerja, disamping itu adanya factor kompensasi juga sangat berpengaruh, besar kecilnya kompensasi yang diberikan perusahaan akan mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Jika kurang adanya dorongan atau minat kerja akan mempengaruhi kinerja kerja karyawan, karena itulah pentingnya motivasi dan kompensasi yang menjadi factor penentu kualitas kerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis mengidentifikasi masalah yang ada untuk diteliti lebih lanjut sebagai berikut:

1. Apakah pengaruh motivasi terhadap kinerja kerja karyawan di PT. Telaga Mestika Mas?
2. Apakah pengaruh kompensasi terhadap kinerja kerja karyawan di PT. Telaga Mestika Mas?
3. Apakah pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja kerja karyawan di PT. Telaga Mestika Mas?

C. Rumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang penelitian, maka penulis menemukan masalah-masalah yang akan diteliti lebih lanjut dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja kerja karyawan di PT. Telaga Mestika Mas?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja kerja karyawan di PT. Telaga Mestika Mas?
3. Bagaimana pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja kerja karyawan di PT. Telaga Mestika Mas?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penulis melakukan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk dapat mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja kerja karyawan di PT. Telaga Mestika Mas.
2. Untuk dapat mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja kerja karyawan di PT. Telaga Mestika Mas.
3. Untuk dapat mengetahui pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja kerja karyawan di PT. Telaga Mestika Mas.

E. Manfaat Penelitian

Penulis berharap melalui hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak tidak hanya bagi penulis melainkan bagi orang lain. Manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi PT. Telaga Mestika Mas diharapkan dapat lebih memperhatikan karyawannya dengan memberikan motivasi atau dorongan yang akan meningkatkan kinerja kerja kepada para karyawannya. Dan menjadi saran maupun bahan pertimbangan dalam menerapkan kebijakan yang akan diambil untuk tahap kedepannya.
2. Bagi penulis, yaitu agar dapat memperoleh pengetahuan yang lebih mendalam mengenai Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Kerja Karyawan di PT. Telaga Mestika Mas dengan mengalami, memperhatikan serta berusaha membantu hal tersebut dalam praktiknya.
3. Pihak lain, yaitu sebagai tambahan referensi bagi rekan – rekan yang membutuhkan sumber data untuk melakukan penelitian dengan tema serta objek yang sama.

F. Sistematika Penulisan Skripsi

Hasil penelitian ini dilaporkan dalam bentuk skripsi dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Merupakan bab pendahuluan yang berisikan tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II : LANDASAN TEORI

Memuat teori – teori yang digunakan sebagai tinjauan atau *landasan* dalam menganalisis masalah pokok yang telah dikemukakan dalam kerangka pikiran dan hipotesis.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Memuat uraian tentang sejarah singkat perusahaan meliputi struktur organisasi, metode penelitian dan lokasi penelitian, rancangan penelitian, jenis dan sumber data, variabel penelitian, metode pengumpulan data, metode analisis data, dan definisi operasional variabel.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Memuat tentang deskripsi penelitian, analisis hasil penelitian, pengujian hipotesis, dan pembahasan.

BAB V : PENUTUP

Berisi kesimpulan, implikasi dan saran – saran yang dianggap perlu bagi hasil penelitian ini.