

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kemampuan sumber daya manusia sangat mempengaruhi untuk tercapainya tujuan dari perusahaan, apabila sumber daya manusia yang dinilai perusahaan baik, maka perusahaan akan lebih mudah untuk mencapai tujuan yang diinginkan dan juga sebaliknya. Manajemen sumber daya manusia merupakan penarikan, seleksi pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Sumber daya manusia yang berkualitas dan professional akan menjadi subyek utama dalam menghasilkan barang dan jasa yang berkualitas tinggi dan kompetitif, untuk menjadikan sumber daya manusia yang lebih baik dapat dilakukan dengan memberikan kompensasi dan motivasi kerja.

Perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan salah satu cara dengan melakukan beberapa macam cara untuk mendorong karyawan supaya bisa bekerja secara maksimal, kegiatan ini bisa dengan cara memberikan pelatihan, pemberian penghargaan, maupun pemberian kompensasi. Kompensasi diharapkan mampu merangsang atau memotivasi semangat kerja karyawan sehingga karyawan dapat memberikan kinerja terbaiknya untuk perusahaan yang akan berdampak pada kepuasan kerja dan kualitas pelayanan karyawan di berbagai perusahaan. Kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan untuk mengganti jasa para karyawan disuatu perusahaan/organisasi, karyawan juga mempunyai suatu keinginan mendapat kompensasi yang sesuai keinginan. Apabila terpenuhi keinginan karyawan, jadi para karyawan bisa semangat dan juga memacu tingginya kinerja karyawan.

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi. Perusahaan memberi kompensasi dengan salah satu fungsi untuk

memotivasi para karyawan. Sistem suatu kompensasi harusnya bisa memuaskan kebutuhan para karyawan dan juga memastikan keadilan terhadap karyawan serta memberi imbalan terhadap kinerja mereka. Apabila karyawan sudah puas atas kompensasi perusahaan yang diberikan, maka para karyawan akan senantiasa memenuhi kewajiban dengan bekerja secara optimal. Dampak baik perusahaan yaitu meningkatnya kinerja karyawan. Kepuasan dalam bekerja diperlukan menjaga motivasi untuk karyawan dan lebih komitmen dengan perusahaan. Karyawan diminta perusahaan untuk memaksimalkan kinerja untuk mencapai tujuan perusahaan.

Kompensasi selalu mendapat perhatian besar dari setiap karyawan, karena kompensasi menunjukkan kontribusi kerja dan sumber pendapatan karyawan. Ketidakpuasan terhadap besaran kompensasi berdampak pada menurunnya daya tarik pekerjaan karyawan. Apabila daya tarik pekerjaan menurun bisa mengakibatkan meningkatnya absensi dan tidak puas terhadap pekerjaan. Tujuan kompensasi yaitu sebagai ikatan kerjasama dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerjasama formal antara atasan dengan karyawan. Tujuan dilakukannya kompensasi dari perusahaan yaitu untuk menghargai suatu prestasi karyawan, mempertahankan pegawai, dan menjamin suatu keadilan diantara karyawan, serta sistem kompensasi harus memotivasi para karyawan tersebut.

Motivasi kerja merupakan penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang diberikan kepadanya. Motivasi juga merupakan faktor untuk mendorong karyawan agar dapat melakukan sesuatu kegiatan, motivasi juga sering diartikan juga sebagai faktor yang mendorong perilaku seseorang. Salah satu dari motivasi kerja yaitu disebabkan karena pemberian kompensasi yang sesuai dengan terlihatnya kinerja karyawan dalam menjalankan tugasnya. Apabila perusahaan lebih memperhatikan kompensasi maka, diharapkan motivasi kerja dan keahlian yang dimiliki karyawan dapat meningkat juga.

Kinerja karyawan penting untuk dievaluasi dan diperhatikan karena karyawan mengemban tugas professional berarti tugas-tugasnya hanya dapat dikerjakan dengan kompetensi khusus yang diperoleh melalui program pendidikan. Karyawan juga memiliki tanggung jawab dan tidak hanya meningkatkan motivasi dan pengalaman saja, tetapi faktor lainnya, kinerja berdampak juga pada *output* dari perusahaan hingga adanya kinerja yang baik dan diharapkan *output* perusahaan akan menjadi meningkat pada akhirnya meningkatkan pendapatan bagi perusahaan.

CV. Buana Sari merupakan perusahaan yang berkembang dibidang jasa konstruksi dengan jumlah karyawan 30 orang yang berada di Kabupaten Blitar. CV. Buana Sari ini diharapkan kinerja karyawan meningkat seiring dengan peningkatan ekonomi dimana tempat cv ini berada. Berdasarkan uraian diatas, menjelaskan bahwa kompensasi dan motivasi kerja berhubungan dengan tingkat produktivitas kerja karyawan. maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengambil judul Pengaruh Pemberian Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

B. Permasalahan

Kinerja karyawan disuatu organisasi merupakan bagian sangat penting tidak terkecuali untuk CV. BUANA SARI, tetapi peneliti telah melakukan wawancara kepada pihak perusahaan dan terdapat permasalahan yaitu pada penelitian sementara ditemukan bahwa karyawan mengalami penurunan kinerja dikarenakan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan bagi karyawan tidak memuaskan sehingga membuat karyawan kurang bersemangat dalam melakukan tugasnya, kompensasi yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan harapan dan apa yang dijanjikan oleh perusahaan sehingga mengakibatkan karyawan kurang puas dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, seperti contohnya : gaji yang diberikan sering terlambat, bonus yang begitu kecil. Banyak karyawan yang kurang termotivasi dengan pekerjaannya, karena beban pekerjaan yang yang

diberikan terlalu banyak, ada yang tidak tepat waktu saat masuk kerja, menunda-nunda tugasnya dan kurang disiplin waktu. Apabila pegawai termotivasi untuk bekerja lebih baik, maka diharapkan kepuasan pegawai akan meningkat yang pada akhirnya meningkatkan kinerja karyawan.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan Permasalahan tersebut, maka akan dikemukakan rumusan masalah penelitian :

1. Bagaimana kompensasi, motivasi dan kinerja karyawan berpengaruh terhadap CV. Buana Sari?
2. Bagaimana kompensasi perusahaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Bagaimana motivasi kerja perusahaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Bagaimana kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan untuk penelitian ini yaitu :

1. Untuk menganalisis kompensasi, motivasi dan kinerja karyawan berpengaruh terhadap CV. Buana Sari.
2. Untuk mengetahui kompensasi perusahaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

E. Kegunaan Penelitian

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini untuk menambah wawasan dan pengetahuan terutama yang berkaitan dengan topik peneliti.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam pemberian kompensasi dan motivasi kerja terhadap karyawannya.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini sebagai bahan pustaka dalam menambah wacana pengetahuan dan diharapkan dapat menjadi inspirator untuk bisa melakukan penelitian yang serupa atau sejenis.