

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Peningkatan perekonomian Indonesia salah satunya dipicu oleh perkembangan dunia usaha yang semakin meningkat, hal ini memberikan peluang masyarakat untuk mengambil peran didalamnya, salah satunya peran yang dapat diambil ialah dengan menjadi tenaga kerja yang dapat meningkatkan perekonomian bangsa. Pasal 1 ayat 2 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyebutkan bahwa: “Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat”.

Perusahaan adalah suatu organisasi yang terdiri dari sekelompok orang yang saling bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan. Tujuan yang paling mendasar dalam perusahaan adalah mendapatkan keuntungan atau laba semaksimal mungkin serta kesejahteraan bagi pemegang saham perusahaan. Namun dalam menjalankan perusahaan pastilah ada beberapa faktor penting untuk mencapai keberhasilan suatu perusahaan, salah satu faktor tersebut adalah Sumber Daya Manusia. Banyak perusahaan besar yang mampu mempekerjakan tenaga kerja dalam jumlah banyak dengan kualitas kinerja serta besarnya kompensasi yang diterima, hal ini dapat menentukan seberapa kuatnya perekonomian suatu bangsa. Indonesia adalah negara yang memiliki Sumber Daya Manusia yang berlimpah

sehingga mempermudah perusahaan untuk menyeleksi serta merekrut tenaga kerja yang sesuai dengan kualifikasi perusahaan.

Persaingan bisnis di era globalisasi saat ini sangatlah ketat, hal ini bisa terjadi baik dilihat dari mutu Sumber Daya Manusia yang semakin meningkat maupun teknologinya yang semakin maju. Walaupun pada perusahaan besar di Indonesia yang memiliki teknologi yang maju, Sumber Daya Manusia tetap menjadi faktor sentral dalam pengelolaan suatu perusahaan. Mereka yang menjadi penggerak roda organisasi dalam mencapai dan mewujudkan tujuan dan sasaran yang ditetapkan. Keberhasilan kinerja individu, organisasi atau perusahaan dapat diukur dari tingkat produktivitasnya. Produktivitas perusahaan salah satunya ditentukan oleh kualitas Sumber Daya Manusia. Salah satu cara yang dapat dilakukan perusahaan agar memiliki Sumber Daya Manusia yang berkualitas ialah dengan memberikan kompensasi kepada karyawan.

Kompensasi merupakan bentuk balas jasa yang diterima karyawan oleh perusahaan atas jasanya dalam melakukan tugas, kewajiban, serta tanggung jawab yang dilimpahkan kepadanya dalam rangka untuk mencapai suatu tujuan perusahaan. Pemberian kompensasi bisa berbentuk finansial langsung dan finansial tidak langsung. Finansial langsung terdiri dari pendapatan yang diperoleh karyawan dalam bentuk gaji, upah, bonus. Kompensasi tidak langsung seperti tunjangan yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung.

Kompensasi sangatlah penting bagi karyawan karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri baik kepada rekan kerja, keluarga, maupun masyarakat. Pemberian kompensasi yang layak dan adil

dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan karena akan meningkatkan produktivitas kerja yang baik, kepuasan kerja, loyalitas kerja, dan motivasi karyawan. Kompensasi tidak hanya penting bagi karyawan namun juga penting untuk perusahaan dalam mempertahankan sumber daya manusianya dengan standar hidup yang layak.

Motivasi adalah keinginan seseorang baik yang berasal dari diri sendiri maupun yang berasal dari luar diri sendiri yang mendorong seseorang untuk dapat meraih hasil atau target yang telah ditetapkan. Motivasi merupakan suatu faktor yang dapat menggerakkan seseorang untuk meraih hasil yang lebih baik dari beberapa kemungkinan yang dapat dicapai. Dalam bidang pekerjaan, motivasi merupakan suatu pendorong untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik lagi.

Karyawan dapat termotivasi karena dipicu oleh suatu hal, yaitu keinginan atau kebutuhan para karyawan yang harus dipenuhi yang mampu menciptakan motivasi dalam diri seseorang dalam melakukan sesuatu termasuk untuk melakukan pekerjaan atau bekerja. Untuk memenuhi kebutuhan tersebut maka diperlukan yang dinamakan kompensasi, maka apabila sistem kompensasi yang diberikan perusahaan layak untuk karyawan, akan mendorong karyawan untuk lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab atas masing-masing tugas yang diberikan perusahaan. Tujuan kompensasi dilakukan perusahaan antara lain untuk menghargai prestasi karyawan, menjamin keadilan diantara karyawan, mempertahankan karyawan dengan standar hidup yang layak, memperoleh karyawan yang lebih bermutu, dan sistem kompensasi haruslah dapat memotivasi serta meningkatkan loyalitas karyawan.

Loyalitas kerja atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatan dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan melalui kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun luar organisasi dari serangan orang-orang yang tidak bertanggung jawab. Loyalitas karyawan dalam suatu organisasi mutlak diperlukan demi kesuksesan suatu organisasi, semakin tinggi loyalitas karyawan pada suatu organisasi maka semakin mudah bagi organisasi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pemilik organisasi. Sedangkan untuk sebaliknya, bagi organisasi yang loyalitas karyawannya rendah, maka semakin sulit bagi organisasi tersebut untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pemilik organisasi

Banyak penelitian yang menyatakan bahwa motivasi akan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan seperti penurunan tingkat perputaran dan absensi kerja. Seperti yang dikemukakan oleh Jackson, Schuler, Werner (2010:279) menyatakan bahwa cara untuk mengurangi perputaran, maka setiap perusahaan harus mendiagnosis alasan-alasan mengapa pegawai yang baik memutuskan untuk mencari pekerjaan di tempat lain. dari diagnosis tersebut dikemukakan bahwa pegawai banyak yang memutuskan mencari pekerjaan yang lain ialah kurangnya kompensasi yang diterima karyawan.

Maka dari itu dengan pemberian kompensasi diharapkan para karyawan UD Tajuwid Motor akan lebih meningkatkan motivasi dalam bekerja serta loyalitas terhadap UD Tajuwid Motor seperti halnya peningkatan kedisiplinan dalam menggunakan jam kerja, dengan kata lain mentaati peraturan-peraturan yang telah

ditetapkan oleh perusahaan agar tujuan berjalan lancar dan karyawan dapat berprestasi dalam memberikan kontribusinya kepada perusahaan tersebut. Tingginya motivasi kerja serta loyalitas karyawan diharapkan mampu mencapai prestasi kerja yang maksimal, baik itu tata tertib, disiplin waktu, produktivitas kerja yang maksimal serta mentaati peraturan yang telah ditetapkan dalam perusahaan.

## **B. Permasalahan**

Permasalahan yang timbul pada UD Tajuwid Motor:

Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan bagi karyawan kurang memuaskan sehingga diperkirakan mempengaruhi semangat karyawan dalam bekerja seperti halnya sering adanya keterlambatan masuk kerja, ijin tidak masuk kerja, dan semangat karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan, selain itu juga kesetiaan karyawan yang menurun terhadap perusahaan dimana masih adanya perputaran karyawan setiap tahun. Kompensasi yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan seperti halnya sering pulang kerja melebihi waktu yang ditentukan tanpa adanya upah lembur, kenaikan gaji yang tidak sistematis, rekan kerja merasa senioritas, kurangnya hari libur dimana hanya 2 kali dalam sebulan. Diharapkan dengan pemberian kompensasi yang maksimal dapat meningkatkan motivasi kerja dan loyalitas karyawan pada UD.Tajuwid Motor.

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan, Maka dari itu peneliti menarik rumusan masalah:

1. Bagaimana peran kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan pada UD Tajuwid Motor?
2. Bagaimana peran kompensasi terhadap loyalitas karyawan pada UD. Tajuwid Motor?

### **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini ialah:

1. Mengetahui peran kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan pada UD. Tajuwid Motor.
2. Mengetahui peran kompensasi terhadap loyalitas karyawan pada UD. Tajuwid Motor.

### **E. Kegunaan Penelitian**

1. Menambah khasanah ilmu pengetahuan dan wawasan peneliti mengenai bidang manajemen Sumber Daya Manusia.
2. Sebagai bahan referensi untuk penelitian yang berkaitan dengan peran kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan dan melatih penulis untuk dapat menerapkan teori-teori yang diperoleh selama perkuliahan.
3. Sebagai bahan kajian akademis bagi dunia pendidikan khususnya mahasiswa program studi manajemen dalam melakukan penelitian lebih

lanjut yang berkaitan dengan masalah peran kompensasi terhadap motivasi kerja dan loyalitas karyawan.

4. Sebagai bahan informasi dan masukan bagi pihak organisasi tentang peningkatan motivasi kerja dan loyalitas karyawan melalui pemberian kompensasi pada karyawan.