

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan merupakan suatu unit kegiatan produksi yang menyediakan barang atau jasa bagi masyarakat dengan tujuan memperoleh keuntungan. Perusahaan adalah suatu sistem, dimana bagian yang satu dengan bagian yang lain berinteraksi didalam menjalankan kegiatannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan dapat berjalan dengan baik apabila dapat mengolah faktor-faktor produksi dengan baik pula. Faktor-faktor produksi tersebut antara lain adalah modal, sumber daya alam, mesin dan tenaga kerja.

Salah satu faktor penting yang harus ada dalam perusahaan adalah faktor sumber daya manusia, karena sumber daya manusia dapat memegang peranan penting dalam menentukan kelangsungan hidup suatu perusahaan. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi (Hariandja 2002: 2), sedangkan (Hasibuan 2003: 244) sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang di miliki individu. Dalam perusahaan para karyawan dituntut untuk dapat melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya secara profesional, yang berarti karyawan dituntut untuk selalu berfikir, kerja keras, bekerja sepenuh waktu, disiplin, jujur, loyalitas tinggi, memiliki motivasi tinggi dan penuh dedikasi demi untuk keberhasilan pekerjaannya (Hamid, et al., 2003: 40 dalam Leonard, 2008)

Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, membutuhkan adanya peningkatan kerja yang secara optimal dan mampu mendayagunakan potensi Sumber Daya Manusia yang dimiliki pada karyawan berguna demi menciptakan tujuan perusahaan, sehingga akan dapat menghasilkan kontribusi positif bagi

perkembangan perusahaan. Selain itu, perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dalam hal ini diperlukan adanya peranan perusahaan dalam hal meningkatkan motivasi guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing – masing.

Mengingat pentingnya peran karyawan dalam menjalankan aktivitas perusahaan, maka pihak manajemen perusahaan dituntut untuk senantiasa memperhatikan dengan bersungguh-sungguh pada tenaga kerjanya agar kinerja yang dicapai oleh karyawan meningkat dan sesuai dengan target perusahaan. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, selain motivasi, pihak manajemen perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang ada disekitarnya. sehingga karyawan dapat bekerja lebih giat dan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan.

Sebagai gambaran permasalahan pada kinerja karyawan CV. Wardhana, perusahaan yang bergerak dibidang produksi dan perdagangan alat - alat peraga atau alat teknik pendidikan, Dalam berjalannya usaha pada perusahaan tidak lepas dengan berbagai permasalahan yang perlu untuk dihadapi. Perusahaan harus mampu bersaing dengan perkembangan jaman yang serba modern ini. Selain itu, perusahaan juga harus mampu bersaing dengan perusahaan yang bergerak dalam bidang alat peraga atau alat teknik pendidikan yang lain. saat ini perusahaan ini masih tetap eksis dan semakin membaik. Semakin baiknya perusahaan CV. Wardhana, semakin banyak pelanggan yang ingin bergabung dengan CV. Wardhana. Tetapi harapan dan kenyataan pada CV. Wardhana ini mengalami penurunan dan peningkatan jumlah selisih yang dihasilkan, karyawan CV. Wardhana diindikasi memiliki kinerja kurang optimal hal ini menunjukkan hasil

yang di dapat ada yang tidak memenuhi target atau tidak sesuai harapan, hasil jumlah produk yang dihasilkan perusahaan 4 tahun terakhir bisa di tunjukkan pada Tabel 1.1 di bawah ini:

**Tabel 1.1 Jumlah Hasil produk CV. WARDHANA
Periode 2012 - 2015**

No	Tahun	Target	Realisasi	Selisih
1	2012	32.120 Set	30.915 Set	1.205 Set
2	2013	32.440 Set	30.896 Set	1.544 Set
3	2014	33.450 Set	31.450 Set	1.990 Set
4	2015	34.500 Set	32.124 Set	2.376 Set

Sumber: CV.Wardhana, surabaya

Berdasarkan tabel 1.1 Terlihat jumlah produk yang dihasilkan perusahaan dari tahun ke tahun harapan dan kenyataan tidak sesuai, menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum memenuhi target yang di tentukan oleh perusahaan, sehingga menggambarkan kinerja karyawan perlu mendapat perhatian dari perusahaan. Salah satu penyebab tidak tercapainya target tersebut dapat diindikasi yaitu perlu adanya perhatian dalam pemberian kompensasi dan motivasi kerja kepada karyawan.

Kompensasi adalah hal yang sensitif dalam perusahaan seperti yang telah di ungkapkan oleh Simamora (2004: 442) Kompensasi adalah meliputi kembalian finansial dan jasa-jasa terwujud dan tunjangan-tunjangan yang diterima oleh para karyawan atau pekerja sebagai bagian hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada Perusahaan. Dengan memberikan kompensasi, Perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan ataupun motivasi untuk membantu mencapai sasaran tujuan perusahaan.

Adapun pernyataan dari Sihotang (2007: 252) yang menyatakan bila hadiah yang diharapkan sama dengan yang diterima secara nyata, maka dia akan puas dengan pekerjaan itu. Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu, besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai kerja mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Pemberian kompensasi (balas jasa) yang wajar dan adil, membuat karyawan merasa benar-benar mendapatkan perhatian dan penghargaan atas pekerjaannya. Sehingga dapat bekerja dengan giat dan semangat karena harapan-harapan yang diberikan oleh perusahaan.

Berdasarkan pengetahuan yang saya dapat dari perusahaan, upaya perusahaan untuk mempertahankan kinerja karyawan yaitu pemberian kompensasi kepada karyawan, adapun sistem penggajian yang diterapkan oleh CV. Wardhana yaitu pemberian gaji yang dilakukan setiap bulannya, adapun pemberian tunjangan, dan kompensasi lain yang diberikan perusahaan yaitu insentif yang berupa pemberian bonus yang diterima oleh karyawan. Banyaknya keluhan dan ketidakpuasan atas pemberian kompensasi yang diterima oleh karyawan, maka secara langsung ataupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap kinerja mereka, seperti pada saat ini, masih banyak masalah-masalah tentang kompensasi yang terdapat dari perusahaan-perusahaan. masalah kompensasi yang biasa ditemukan pada perusahaan adalah tidak meratanya pemberian bonus kepada karyawan.

Hal ini terdapat juga gambaran tentang kompensasi di CV. Wardhana Surabaya yaitu menurunnya insentif berupa bonus terhadap karyawan, pemberian tersebut terkadang tidak melihat kemampuan kerja karyawannya, kurangnya insentif berupa bonus yang diberikan perusahaan akan dapat menurunkan

kinerjanya. Berikut adalah tabel data pemberian bonus periode 2012 sampai dengan 2015 bisa ditunjukkan pada tabel 1.2, sebagai berikut:

**Tabel 1.2 Bonus yang diterima karyawan CV. Wardhana
Periode 2012 – 2015**

No	Tahun	Bonus
1	2012	3 Kali/ Tahun
2	2013	3 kali/ Tahun
3	2014	2 kali/ Tahun
4	2015	2 Kali/ Tahun

Sumber: CV.Wardhana , surabaya, 2016

Berdasarkan Tabel 1.2 terlihat bahwa intensitas pemberian bonus mengalami penurunan. Kurangnya kompensasi untuk mengapresiasi karyawan akan membuat kinerja karyawan menurun. Berdasarkan sudut pandang dalam *Expectancy Theory*, para karyawan atau biasa disebut dengan pekerja tidak dapat termotivasi atau tidak memiliki semangat untuk bekerja keras, karyawan merasa bonus yang diterima seharusnya bisa lebih besar, persepsi mereka adalah bahwa kerja keras tidak akan memberikan mereka penghasilan yang diharapkan. Sebagian dari mereka mengartikan bahwa bekerja adalah untuk menghasilkan uang yang bisa dimanfaatkan untuk mencukupi kebutuhan kebutuhan sehari-hari keluarganya, karena memang pada kenyataannya tujuan utama kebanyakan orang bekerja untuk mendapatkan kompensasi. Seperti yang telah diungkapkan oleh Muljani (2002) Hubungan kompensasi dengan peningkatan kinerja karyawan, apabila penghargaan yang diberikan perusahaan sesuai dengan pengharapan dan dapat memuaskan maka karyawan akan termotivasi untuk lebih meningkatkan kinerjanya.

Selain kompensasi, yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang kurang optimal yaitu pada motivasi kerja, motivasi kerja merupakan salah satu

faktor yang terpenting dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena dengan adanya motivasi kerja akan mampu mencapai kinerja yang maksimal. Tingkat motivasi dapat diukur melalui dimana kebutuhan untuk mencapai prestasi yang ada pada dirinya, sehingga dapat diartikan bahwa motivasi kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota perusahaan memilih tuntutan berbagai ketentuan tersebut.

Motivasi berprestasi merupakan keinginan untuk menyelesaikan sesuatu dalam mencapai suatu standar kesuksesan, dan untuk melakukan suatu usaha dengan tujuan untuk mencapai kesuksesan (Santrork, 2003: 103). Hal senada, oleh karena itu seseorang dianggap mempunyai motivasi untuk berprestasi apabila ia mempunyai keinginan untuk melakukan sesuatu hanya untuk bisa berprestasi lebih baik dibanding dengan prestasi orang lain (McClelland dalam Reksohadiprojo dan Handoko, 1996: 208)

Motivasi dapat memiliki arti yang sangat penting bagi kelangsungan hidup perusahaan. Motivasi yang tinggi akan menimbulkan tingginya rasa tanggung jawab terhadap pencapaian tujuan perusahaan, tingginya gairah dan semangat kerja serta inisiatif tenaga kerja dalam melakukan pekerjaan, besarnya rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas untuk meningkatkan efisiensi dan target perusahaan.

Motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual (Sedarmayanti, 2011: 233). Dalam proses pembelajaran tentu ada kegagalan dan keberhasilannya. Kegagalan karyawan dalam melaksanakan tugas tidak sepenuhnya berasal dari diri karyawan tersebut tetapi bisa juga dari pihak perusahaan tidak berhasil dalam memberikan motivasi

yang mampu membangkitkan semangat karyawan dalam bekerja. Keberhasilan kerja pada karyawan tidak lepas dari motivasi karyawan yang bersangkutan. Oleh karena itu pada dasarnya motivasi kerja merupakan faktor yang sangat menentukan keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan perusahaan kepadanya.

Sebagai gambaran permasalahan dalam motivasi kerja yaitu kurangnya motivasi karyawan sehingga rasa kepercayaan diri dalam menjalankan pekerjaan yang telah di beri tanggung jawabnya tidak dapat terlaksana dengan maksimal sehingga kinerja yang dihasilkan tidak sesuai pada harapan perusahaan dan Karyawan juga tidak dapat melakukan pekerjaan yang lebih baik atau sekedar berinovasi dalam penyelesaian pekerjaannya sehingga karyawan kurang berinisiatif dalam mengerjakan pekerjaannya, yang pada akhirnya akan mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan, baik dalam bentuk kuantitas maupun kualitas yang dihasilkan, sehingga dari setiap masing-masing kinerja karyawan tidak sama dalam pencapaian kerjanya atau kurang optimal dalam bekerja. Dari pihak perusahaan sendiri perlu memberikan motivasi terhadap karyawannya. Sebagai contoh upaya perusahaan untuk mengadakan kegiatan atau suatu hal yang dapat meningkatkan motivasi yang tinggi kepada karyawannya, harapan karyawan yang dibutuhkan maupun diinginkan perlu diperhatikan Sehingga karyawan bergairah dan semangat dalam melaksanakan suatu pekerjaan dan pencapaian target yang telah di tentukan oleh perusahaan, seperti yang dikatakan oleh (Liang Gie dalam buku Samsudin 2009: 281) motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh manajer dalam memberikan inspirasi, semangat, maupun dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya, perlu untuk mengambil tindakan-tindakan tertentu. Pemberian dorongan ini dapat

bertujuan untuk menggiatkan orang-orang atau karyawan agar mereka menjadi bersemangat dan dapat mencapai hasil yang dikehendaki oleh orang-orang tersebut

Kompensasi dan motivasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi bisa menjadi pendorong seseorang untuk melaksanakan suatu kegiatan sehingga mendapatkan hasil yang terbaik, dan juga dari motivasi dalam karyawan juga perlu dibangkitkan agar karyawan dapat melaksanakan kinerja yang terbaik, sebaliknya karyawan yang tidak mempunyai motivasi yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya akan sulit untuk bekerja dengan baik sekalipun karyawan tersebut memiliki kemampuan kerja yang baik. apabila motivasi dari para karyawan bisa dibangun atau ditingkatkan dan maka para karyawan dapat memiliki kinerja yang lebih baik didalam perusahaan.

Untuk mengatasi beberapa masalah tersebut, CV. Wardhana harus memperhatikan mengenai pemberian kompensasi yang baik bagi karyawan dan meningkatkan motivasi kepada karyawan. hasil observasi dalam penelitian ini dapat diindikasikan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kompensasi dan motivasi. Hal ini merupakan sebuah penunjang bagi peneliti untuk menjadikan CV. Wardhana sebagai obyek penelitian.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti ingin mengupas, menganalisis serta memahami lebih dalam lagi tentang kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh kompensasi dan motivasi. Alasan inilah yang melatarbelakangi peneliti untuk memberi judul skripsi “ **Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Wardhana di Surabaya** ”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas maka rumusan masalah yang diambil peneliti sebagai berikut:

- a. Apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Wardhana Surabaya.
- b. Apakah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Wardhana Surabaya.
- c. Apakah kompensasi dan motivasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Wardhana Surabaya.
- d. Di antara ke dua variabel tersebut di atas manakah yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan di CV. Wardhana Surabaya

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan Latar Belakang Penelitian dan Rumusan Masalah di atas, maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV.Wardhana Surabaya.
- b. Untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV.Wardhana Surabaya
- c. Untuk mengetahui apakah motivasi dan kompensasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Wardhana secara simultan.
- d. Untuk mengetahui variabel manakah yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan di CV. Wardhana Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, maka penelitian ini memiliki manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Peneliti dapat mengetahui tentang teori-teori yang telah didapatkan di bangku kuliah sehingga dapat menambah pengalaman dan mengasah pengetahuan serta wawasan khususnya dalam kajian tentang motivasi, kompensasi, dan kinerja karyawan

2. Bagi akademisi

Dapat dipakai sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya yang sejenis maupun yang bersifat menunjang.

3. Bagi perusahaan (CV. Wardhana)

Dapat dijadikan acuan maupun sumber referensi dan masukan yang cukup berguna untuk memperbaiki sistem motivasi dan kompensasi, serta apabila terjadi permasalahan motivasi dan kompensasi dalam perusahaan tersebut peningkatan kinerja karyawan dapat tercapai. Dapat pula dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk mengambil keputusan-keputusan perusahaan.

4. Bagi peneliti selanjutnya

Dapat dijadikan dasar ataupun sumber-sumber wawasan dalam memberikan sudut pandang terhadap karyawan