

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Semua perusahaan dalam era globalisasi dituntut untuk mengembangkan kinerja karyawannya agar bisa bersaing dengan perusahaan lain untuk mengembangkan usahanya, salah satu cara untuk mengembangkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan kompensasi dan motivasi kerja terhadap karyawan secara baik, terarah dan terencana, mengingat kedepan persaingan antara perusahaan akan semakin ketat. Perusahaan yang mampu bersaing dengan pesaingnya ataupun dengan mitra bisnisnya adalah perusahaan yang memiliki kualitas sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia yang berkualitas dapat diperoleh melalui perencanaan, pembinaan yang terencana dan terarah serta memberikan kenyamanan kepada karyawan dalam bekerja yaitu salah satunya dengan memberikan kompensasi yang tepat waktu dan motivasi kerja untuk karyawan agar bisa memberikan kinerja yang baik untuk perusahaan.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, dimana seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan

perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2005:67) mendefinisikan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pada umumnya, perusahaan hanya berfokus pada keuntungan atau penampilan yang diperoleh perusahaan, yakni hanya menuntut kinerja yang tinggi pada para karyawan dengan dituntut mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien, tanpa memperhatikan pada faktor-faktor yang mempengaruhi sumber daya manusia dalam peningkatan kinerja karyawan yang tinggi. Padahal faktor mendasar dalam mendorong kinerja karyawan sangatlah diperlukan, salah satunya dengan pemberian kompensasi dan motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dalam berbagai kegiatan setiap Negara telah siap dan mulai melaksanakan serta memperbaiki berbagai infrastruktur ekonomi yang diperlukan untuk memperkuat posisi Negara dan pelaku ekonominya agar dapat bersaing dipasar global khususnya untuk menghadapi masyarakat ekonomi ASEAN (MEA). Salah satu persoalan penting yang perlu diperbaiki adalah kualitas sumber daya manusia, baik secara mikro yaitu perbaikan manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam perusahaan yang terlibat dalam persaingan global serta secara makro yaitu perbaikan angkatan kerja dalam skala nasional.

Berhasil atau gagalnya tujuan suatu perusahaan tergantung kualitas sumber daya manusianya, sangat penting peran startegis nya pengembangan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) dalam perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan dan bersaing di era globalisasi, maka dari itu

manusia ini sebagai asset yang berharga untuk menjalankan roda organisasi atau perusahaan yang harus dijaga, dibina, dan dirawat untuk meningkatkan pengetahuan dan potensi yang dimiliki agar optimal, efektif dan menghasilkan kinerja yang bagus. Perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong karyawan mengembangkan dan meningkatkan kemampuan yang ada agar dapat diperoleh kinerja yang baik untuk perusahaan salah satunya yaitu pemberian kompensasi yang tepat dan layak.

Kompensasi menurut Simamora (2004: 442) adalah meliputi kembalian finansial dan jasa-jasa terwujud dan tunjangan-tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam bisnis perusahaan pada abad ke 21 ini. Kompensasi menjadi alasan utama mengapa kebanyakan orang mencari pekerjaan. Selain kompensasi yang menunjang kinerja karyawan adalah motivasi kerja mengingat bahwa setiap individu dalam perusahaan berasal dari berbagai latar belakang yang berbeda-beda, maka sangat penting bagi perusahaan untuk melihat apa kebutuhan dan harapan karyawannya, apa bakat dan keterampilan yang dimiliki serta bagaimana rencana karyawan tersebut pada masa mendatang, jika perusahaan dapat mengetahui hal-hal tersebut, maka akan lebih mudah untuk menempatkan karyawan pada posisi yang paling tepat, sehingga ia akan

semakin termotivasi, pada dasarnya motivasi dapat memacu karyawan untuk meningkatkan kinerjanya untuk mencapai tujuan yang diinginkan

Kabupaten Pasuruan merupakan salah satu wilayah di Jawa Timur yang lokasinya cukup strategis sehingga menjadi prospek ekonomi yang besar di kawasan Indonesia bagian timur. Berada di sebelah tenggara kota Surabaya dan di sebelah Barat Daya Bali serta dilewati jalur utama pantai utara Pulau Jawa yang digunakan untuk jalur distribusi barang dan jalur pariwisata dari Jawa ke Bali membuat Pasuruan sangat menarik untuk para investor menanamkan modal dan menjalankan bisnis disana. Bisa dilihat dari banyaknya jumlah perusahaan yang sudah ada dan perusahaan yang membuka usaha-usaha baru di Kabupaten Pasuruan. Salah satunya yaitu PT. Duta Putri Bersaudara yang terletak di Kecamatan Purwosari, Kabupaten Pasuruan yang bergerak dalam usaha pariwisata yaitu pemandian *Saygon waterpark*. Dalam berjalannya usaha perusahaan tidak lepas dari berbagai permasalahan yang harus dihadapi, apalagi PT Duta Putri Bersaudara (*Saygon Waterpark*) kategori perusahaan baru yang launching tahun 2015, dalam kategori perusahaan baru pastinya banyak permasalahan yang harus dihadapi oleh perusahaan baik secara internal maupun eksternal dan pada hari ini PT Duta Putri Bersaudara terus berbenah guna tetap eksis dan bisa mengikuti perkembangan zaman yang menyajikan wisata yang bersifat edukasi terhadap masyarakat dan bersifat positif, akan tetapi untuk menuju perkembangan yang signifikan perlu perbaikan pada masalah internal perusahaan terlebih dahulu. Salah satunya permasalahan internal yang ada di PT Dua Putri Bersaudara adalah masalah kinerja karyawan.

Permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan pada kondisi nyata di lapangan terjadi pada PT. Duta Putri Bersaudara yang terindikasi menunjukkan

bahwasannya kinerja karyawan belum optimal pada karyawan PT. Duta Putri Bersaudara. Belum optimalnya kinerja karyawan PT. Duta Putri Bersaudara dapat dilihat dari kualitas kerja karyawan yang cenderung asal-asalan yaitu karyawan melakukan pekerjaan tidak sesuai prosedur SOP (*Standart operationation procedure*) yang sudah ditetapkan perusahaan, karyawan lebih giat bekerja apabila dipantau oleh atasan mereka belum adanya sikap profesional pada diri masing-masing karyawan, jumlah jam kerja yang tidak sesuai dengan harapan manajemen perusahaan yaitu terbukti di lapangan karyawan sering terjadi pada karyawan yang bertugas untuk membersihkan kolam / *vacuum* yang jam kerjanya tidak sesuai dengan standart yang ditetapkan oleh manajer perusahaan padahal jam kerja yang ditetapkan manajer perusahaan jam 23.00-07.00 WIB akan tetapi karyawan tidak mematuhi dengan kasus yang terjadi dilapangan yaitu datang jam 19.00-21.00 WIB kemudian ditinggal pulang, serta pergantian shift sering molor, biasanya sering terjadi pada waktu *rolling* dari shif siang ke shift malam, sering terjadi benturan pekerjaan/ Double Job.

Jadi permasalahan yang ada pada PT Duta Putri Bersaudara pada kinerja karyawan yaitu kurang pemahaman, rasa memiliki dan sikap profesionalitas yang dimiliki karyawan PT Duta Putri Bersaudara masih rendah, tidak sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan oleh manajer perusahaan, sering terjadi kerancuan dalam bekerja tidak sesuai dengan posisi masing-masing yang sudah diberikan. Berdasarkan uraian diatas harapan dan kenyataan tidak sesuai dengan keinginan manajer perusahaan, berarti menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum memenuhi target yang ditentukan oleh perusahaan, sehingga menggambarkan kinerja karyawan perlu mendapat perhatian dari perusahaan.

Salah satu penyebab tidak tercapainya target tersebut dapat diindikasikan yaitu perlu adanya perhatian dalam pemberian kompensasi dan motivasi kerja kepada karyawan. Kompensasi adalah hal yang sangat sensitif dalam perusahaan seperti yang diungkapkan Simamora (2004: 442) Kompensasi adalah meliputi kembalian finansial dan jasa-jasa terwujud dan tunjangan-tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2011: 239) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka, Salah satu usaha untuk mengatasi masalah kinerja karyawan yaitu dengan pemberian kompensasi kepada karyawan, kompensasi merupakan faktor yang penting bagi perusahaan, karena kompensasi dapat menarik, memelihara, dan mempertahankan karyawan serta mendorong karyawan untuk lebih produktif. Secara umum tujuan manajemen kompensasi adalah untuk membantu perusahaan mencapai tujuan keberhasilan strategi perusahaan dan menjamin terciptanya keadilan internal dan eksternal. Dengan adanya kompensasi yang adil dapat memacu kinerja karyawan menjadi optimal. Jumlah kompensasi yang diberikan kepada karyawan PT Duta Putri Bersaudara (*Saygon Waterpark*) adalah rata-rata sebesar Rp. 1.300.000,00 yang diberikan setiap bulannya dengan jumlah karyawan 120 orang yang bekerja pada perusahaan yang bergerak dalam bidang pariwisata tersebut .

Berdasarkan observasi yang dilakukan, Masih saja ada karyawan yang kurang puas dengan kompensasi yang diberikan karena karyawan menganggap bahwa kompensasi yang diterima tidak sesuai dengan beban kerja dan tanggung

jawab yang diemban oleh karyawan, serta pemberian bonus kepada karyawan yang tidak teratur terkadang dapat bonus dan terkadang juga tidak mendapatkannya akan tetapi karyawan tetap bersyukur mendapatkan bonus daripada tidak sama sekali dan waktunyapun tidak menentu dan ditambah harga kebutuhan pokok yang mengalami *inflasi* yang imbasnya yaitu penurunan motivasi karyawan untuk bekerja yang akan berdampak pada kestabilan dan kesuksesan perusahaan kedepannya. Selain kompensasi yang berbentuk gaji PT Duta Putri Bersaudara hanya memberikan insentif saja dan waktunya pun tidak pasti sesuai kebijakan direktur perusahaan serta fasilitas yang diberikan lumayan memadai yaitu klinik buat karyawan, rawat inap, dan perlindungan kecelakaan serta menggunakan sistem kekeluargaan

Selain kompensasi, yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang kurang optimal yaitu motivasi kerja, Motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi adalah suatu dorongan untuk berbuat baik maka dari itu ada motivasi berprestasi yang merupakan keinginan untuk menyelesaikan sesuatu untuk mencapai suatu standar kesuksesan, dan untuk melakukan suatu usaha dengan tujuan untuk mencapai kesuksesan (Santrok, 2003: 103). Motivasi memiliki arti yang sangat penting bagi kelangsungan hidup perusahaan karena motivasi yang sangat tinggi bisa membuat karyawan tanggung jawabnya dengan efektif dan efisien yang dapat menjadi nilai plus buat 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). Sebagai gambaran permasalahan yang sering dihadapi oleh pimpinan PT. Duta Putri Bersaudara adalah mencari bagaimana

cara yang paling efektif untuk dapat menggerakkan dan meningkatkan kinerja karyawannya agar secara sadar dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya dan yang terpenting bagaimana karyawan juga ikut menjadi bagian dari perusahaan atau rasa memiliki perusahaan (*self belonging*), karena pada umumnya setiap karyawan mempunyai kebutuhan yang berbeda-beda, sehingga pemimpin harus mengerti dan memahami kebutuhan serta keinginan karyawannya yang ada dalam PT. Duta Putri Bersaudara, apabila kebutuhan karyawan terpenuhi, maka karyawan tanpa menunggu perintah sudah menjalankan tanggung jawabnya sendiri-sendiri.

Akan tetapi permasalahan yang ada dilapangan, rasa percaya diri dalam menjalankan pekerjaan yang telah diberikan sebagai tanggung jawabnya tidak dapat terlaksana dengan optimal sehingga kinerja yang dihasilkan tidak sesuai dengan harapan perusahaan. Kebutuhan fisiologis untuk karyawan perlu ditingkatkan lagi dan selalu melibatkan karyawan untuk kemajuan perusahaan harus ditingkatkan lagi karena menggunakan sistem kekeluargaan. Dari hal-hal kecil seperti ini yang peneliti temui dilapangan adalah salah satu faktor kurangnya motivasi dalam suatu perusahaan, serta kurangnya motivasi atas suatu penghargaan yang dilakukan oleh atasan terhadap bawahan yang bekerja dengan baik, mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan sehingga karyawan tidak terpacu motivasinya, karena bekerja baik dan tidak baik sama saja tidak diberikan suatu penghargaan oleh atasan. Dengan adanya motivasi kerja dapat merangsang karyawan untuk bekerja sesuai tanggung jawab yang sudah diembannya.

kompensasi dan motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang utama dalam meningkatkan kinerja karyawan, karyawan akan bekerja bekerja dengan

baik apabila hak-haknya dan kebutuhan-kebutuhannya sudah terpenuhi, salah satunya yaitu kompensasi, dengan adanya kompensasi yang memadai sesuai dengan beban kerja yang diberikan perusahaan ke karyawan serta pemberian insentif atau bonus kepada karyawan akan memacu motivasi kerja karyawan, serta perasaan saling mencintai dan dicintai antara karyawan, teman dan atasan akan menimbulkan perasaan memiliki terhadap perusahaan, hubungan dan intruksi yang jelas dari atasan kepada bawahan, dari faktor-faktor itulah akan muncul kinerja karyawan yang baik dan memberikan suatu keuntungan terhadap perusahaan.

Dari paparan latar belakang tersebut maka penulis tertarik ingin mengupas, menganalisis serta memahami lebih dalam lagi tentang kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh motivasi dan kompensasi alasan inilah yang melatarbelakangi peneliti untuk mengambil judul “ **PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.DUTA PUTRI BERSAUDARA KECAMATAN PURWOSARI KABUPATEN PASURUAN** “

1.2 Rumusan Masalah

Dari paparan latar belakang diatas peneliti dapat mengambil rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Duta Putri Bersaudara?
2. Apakah Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Duta Putri Bersaudara?

3. Apakah Kompensasi dan motivasi kerja secara bersama sama (Simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Duta Putri Bersaudara?
4. Antara kedua variabel, yaitu kompensasi dan motivasi manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT Duta Putri Bersaudara?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Duta Putri Bersaudara
2. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Duta Putri Bersaudara
3. Untuk mengetahui apakah kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama (Simultan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Duta Putri Bersaudara
4. Untuk mengetahui manakah yang berpengaruh dominan dari kompensasi dan motivasi kerja terhadap PT. Duta Putri Bersaudara

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, yaitu antara lain:

Bagi peneliti selanjutnya

1. Dari hasil penelitian yang dilakukan ,diharapkan dapat bermanfaat bagi peneliti lain sebagai bahan referensi dan bahan masukan bagi pihak-pihak berkempeningan terutama yang akan mengadakan penelitian berhubungan dengan permasalahan yang sejenis.

Bagi Perguruan Tinggi

2. Dari hasil penelitian yang dilakukan diharapkan dapat menambah pengetahuan keilmuan dan sebagai masukan bagi pengembangan kurikulum khususnya dibidang ilmu ekonomi manajemen khususnya konsentrasi manajemen sumber daya manusia.

Bagi perusahaan

3. Dengan adanya penelitian diharapkan dapat memberikan informasi yang berguna untuk menyusun kebijakan perusahaan yang bersangkutan.
4. Sebagai bahan pertimbangan diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan yang bersangkutan dan perusahaan lain pada umumnya sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan dibidang sumber daya manusia, khususnya dalam hal kompensasi dan motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Bagi Peneliti

5. Sebagai aplikasi dari ilmu yang telah diperoleh peneliti selama perkuliahan.

6. Dapat memperluas wawasan, pengetahuan dan pengalaman penulis untuk berfikir secara kritis dan sistematis dalam menghadapi permasalahan yang terjadi.