

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dunia bisnis sekarang dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya – sumber daya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan. Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output optimal. Faktor manusia merupakan faktor penentu keberhasilan suatu perusahaan. Sumber daya manusia sebagai alat utama untuk mencapai tujuan dari perusahaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Untuk melaksanakan tujuan tersebut diperlukan adanya kesesuaian antara kebutuhan karyawan dan pemenuhannya oleh organisasi harus diciptakan. Upaya ini dilakukan karena karyawan mempunyai sifat kompleksitas dalam suasana dan kondisi

bagaimanapun dalam menjalankan pekerjaannya karyawan selalu dilandasi oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu. Disamping itu karyawan merupakan aset organisasi yang perlu dipelihara keutuhannya, karena karyawan merupakan tenaga kerja yang memiliki pikiran, kebutuhan dan harapan-harapan tertentu. Tenaga kerja dengan segala kebutuhan sangat memerlukan perhatian tersendiri karena faktor-faktor tersebut akan mempengaruhi kinerja karyawan serta kecintaan terhadap perusahaan.

Keadaan ini menciptakan sumber daya manusia sebagai aset yang harus ditingkatkan efisiensi dan produktivitasnya. Untuk mencapai hal tersebut, maka organisasi harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal. Salah satu upaya yang dapat ditempuh perusahaan untuk menciptakan kondisi tersebut adalah melalui pemberian kompensasi.

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 apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. Dengan memberikan kompensasi, organisasi

diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan ataupun motivasi untuk membantu mencapai sasaran tujuan perusahaan.

Sihotang (2007:252) 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.

Dalam meningkatkan kinerja karyawannya perusahaan menempuh beberapa cara dengan pemberian kompensasi yang layak, penciptaan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi. Melalui proses tersebut, karyawan diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para karyawan telah terbekali oleh pendidikan dan pelatihan yang tentu berkaitan dengan implementasi kerja mereka. Sedangkan pemberian kompensasi, lingkungan kerja yang baik serta pemberian motivasi pada dasarnya adalah hak para karyawan dan merupakan

kewajiban dari pihak perusahaan untuk mendukung kontribusi para karyawannya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan.

CV. Cerelia yang terletak di Bangkalan merupakan perusahaan yang bergerak dibidang penyedia alat tulis dan aksesoris, CV.Cerelia memberikan kompensasi dan motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawannya, kompensasi finansial itu sendiri berupa gaji yang diberikan setiap bulannya dan bonus atau tunjangan, kemudian perusahaan juga memberikan kompensasi non finansial adalah berupa fasilitas-fasilitas yang dibutuhkan karyawan seperti tempat ibadah,tempat istirahat, peralatan pendukung pekerjaan,dll, sementara dalam hal motivasi pihak perusahaan berupaya untuk memberikan pengakuan dan penghargaan bagi setiap karyawannya, contohnya seperti memberikan tanggung jawab dan kepercayaan penuh kepada setiap tugas yang diberikan kepada para karyawan, memberikan pujian kepada setiap karyawan yang telah melakukan tanggung jawabnya dengan baik.

Dalam upaya menciptakan kinerja yang baik dalam perusahaan berupaya untuk dapat memenuhi kebutuhan dasar karyawannya baik secara rohani ataupun jasmani, apabila semua kebutuhan karyawan tersebut terpenuhi, maka ada semangat yang kuat atau dapat membangkitkan karyawan untuk bekerja.

Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan harus memberikan kompensasi berupa kompensasi finansial (*finansial compensation*), yang terdiri dari gaji dan tunjangan. Selanjutnya kompensasi nonfinansial (*nonfinansial compensation*) yang terdiri dari lingkungan pekerjaan yang

nyaman, rekan kerja yang menyenangkan, sebagai bentuk dorongan kepada karyawan sehingga karyawan akan meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut di atas maka penulis mengambil judul “ **Pengaruh Pemberian Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karywan CV. Cerelia Aksesoris dan Stationary Bangkalan** ”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas maka rumusan masalah yang tepat adalah:

1. Apakah variabel yang terdiri dari kompensasi financial, kompensasi non financial dan motivasi secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Cerelia aksesoris dan stationary Bangkalan?
2. Variabel manakah dari kompensasi financial, kompensasi nonfinansial, dan motivasi yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada CV. Cerelia aksesoris dan stationary Bangkalan?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui variabel manakah yang terdiri dari kompensasi finansial, kompensasi non finansial dan motivasi yang secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Cerelia aksesoris dan stationary Bangkalan.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan bisa diperoleh dari penelitian ini adalah:

1. Bagi peneliti yaitu dapat menambah pengetahuan dan pengalaman dalam melaksanakan penelitian sesuai dengan kemampuan yang didapat selama kuliah dan bermanfaat sebagai penerapan teori yang telah diperoleh selama mengikuti kegiatan perkuliahan.
2. Bagi obyek (perusahaan) dapat mengetahui tanggapan para karyawan tentang kompensasi yang diberikan oleh pihak manajemen sesuai dengan yang disepakati pimpinan dengan para karyawan.
3. Bagi peneliti lainnya, penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi penelitian lebih lanjut baik yang sejenis maupun yang bersifat menunjang.
4. Bagi ilmu pengetahuan yaitu dapat menambah wawasan tentang penelitian tentang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang menyangkut penerapan teori obyek dalam lingkungan organisasi.