

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di era keterbukaan dan globalisasi yang sudah terjadi sekarang dan berkembang pesat, dunia bisnis dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk mengembangkan perusahaan. Untuk dapat bersaing dengan industri yang sejenis lainnya, perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya, perusahaan juga harus mempunyai keunggulan kompetitif yang sulit ditiru, yang hanya akan diperoleh dari karyawan yang produktif, inovatif, kreatif dan selalu bersemangat loyal. Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah aset penting dalam sebuah organisasi yang membuat sumber daya lainnya bekerja. Sumber daya manusia juga berdampak langsung pada perusahaan atau organisasi karena dalam aktivitasnya sangat berpengaruh terhadap efisiensi *dan efektifitas* organisasi tersebut.

Keberadaan sumber daya manusia di dalam sebuah perusahaan memegang peranan sangat penting. Dengan dukungan dari sumber daya manusia, sebuah organisasi mampu menjalankan usaha atau kegiatan di dalam organisasi tersebut. Salah satunya adalah dengan tenaga kerja yang memiliki ketrampilan sehingga memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan dengan baik, selain itu sumber daya manusia merupakan pelaku dari

keseluruhan tingkat dari perencanaan sampai dengan evaluasi yang mana sumber daya manusia tersebut mampu memanfaatkan sumber daya–sumber daya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan. Pemanfaat potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dilakukan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan *output* yang optimal.

Dalam proses pencapaian tujuan perusahaan dibutuhkan manajemen yang tepat. Manajemen dalam perusahaan harus mampu memberikan keseimbangan diantara tujuan-tujuan yang saling bertentangan dan memberikan pencapaian dalam efisien dan efektivitasnya. Peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap bukanlah faktor terpenting kunci keberhasilan dalam pencapaian tujuan perusahaan, tetapi justru lebih tergantung pada sumber daya manusia yang melaksanakan bidang pekerjaan tersebut.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya baik individu maupun dalam kelompok kerja. Dalam manajemennya, suatu organisasi atau perusahaan akan selalu berusaha agar tujuan perusahaan dapat tercapai, salah satunya dengan cara meningkatkan kinerja karyawannya. Dalam upaya peningkatan kinerja karyawan perusahaan harus mempunyai komitmen terhadap pengembangan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki, misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi, lingkungan kerja dan melalui motivasi. Melalui proses-proses tersebut karyawan akan mampu meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja karyawan dalam usahanya mencapai sasaran kerja yang telah ditetapkan. Selain itu, meskipun pelatihan akan memakan waktu dan biaya yang cukup mahal

tetapi akan mengurangi perputaran tenaga kerja, mengurangi kemangkiran dan membuat karyawan lebih produktif sehingga akan menghindarkan diri dari keusangan dan karyawan akan mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik.

Suatu cara perusahaan meningkatkan prestasi kerja adalah dengan pemberian kompensasi dan motivasi kerja. Lingkungan dan pemberian motivasi pada dasarnya adalah hak dari setiap karyawan dan kewajiban setiap perusahaan untuk mendukung sebagai kontribusi karyawan agar terpuaskan dan tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan. Sedangkan dengan sistem pemberian kompensasi yang tepat prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan akan meningkat dalam pencapaian tujuan perusahaan. Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara karyawan itu sendiri, keluarga, dan masyarakat. Tingkat kompensasi absolut karyawan menentukan skala kehidupannya, sedangkan kompensasi relatif menunjukan status, martabat, dan “harga” mereka. Oleh karena itu, bila karyawan memandang kompensasi mereka tidak memadai, prestasi kerja, dan kepuasan kerja mereka akan turun secara dramatis. Sedangkan motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan dan memelihara perilaku manusia.

Kompensasi adalah semua balas jasa yang diterima seorang karyawan dari perusahaannya sebagai akibat dari jasa atau tenaga yang telah diberikan pada perusahaan tersebut. Singodimedjo dalam suryaningsih (2009:2). Kompensasi juga merupakan penghargaan yang diberikan karyawan baik langsung maupun

tidak langsung, *financial* maupun *non financial* yang adil kepada karyawan atas sumbangan mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian kompensasi sangat di butuhkan oleh perusahaan maupun guna meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi mengacu pada semua wujud, dari imbalan keuangan serta jasa dan manfaat terukur yang karyawan terima sebagai bagian dari satu hubungan ketenagakerjaan. Dari definisi-definisi di atas dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa : 1) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa atas kerja yang diberikannya kepada perusahaan dapat berupa gaji, manfaat dan pelayanan atau fasilitas dan sebagainya yang dapat dinilai dengan uang dan cenderung diberikan secara tetap atau permanen. 2) pemberian kompensasi merupakan fungsi strategik sumber daya manusia yang mempunyai imbas signifikan atas fungsi-fungsi sumberdaya manusia lainnya. Kompensasi finansial juga mempengaruhi keseluruhan strategi organisasi karena kompensasi mempunyai pengaruh kuat atas kepuasan kerja, produktivitas, perputaran karyawan, dan proses-proses lainnya di dalam sebuah organisasi. Bila kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan termotivasi dan lebih terpusatkan untuk mencapai sasaran perusahaan. (Sulistiyani dan Rosida, 2003:206).

Selain faktor kompensasi, faktor motivasi juga perlu diperhatikan guna meningkatkan prestasi kerja karyawan. Untuk mendukung prestasi kerja ada beberapa faktor yang terlibat, antara lain kemampuan individu dan pemahaman tentang perilaku yang diperlakukan untuk mencapai prestasi yang tinggi atau yang sering disebut dengan persepsi peranan.

Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang oleh suatu kekuasaan dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Motivasi kerja karyawan dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Menurut Luthans (2006) motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu. Apabila kondisi ini tidak terjadi, maka akan menurunkan motivasi kerja karyawan dan akan berdampak pada kinerja karyawan menurun. Sedangkan motivasi menurut Gray (dalam Winardi, 2002) *motivasi* merupakan sejumlah proses, yang bersifat internal, atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan persistensi, dalam hal melaksanakan kegiatan- kegiatan tertentu.

Motivasi merupakan subyek penting bagi karyawan sehingga perusahaan perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja sesuai dengan yang di inginkan organisasi. Motivasi dan kompensasi merupakan subjek yang membingungkan karena keduanya merupakan motif yang tidak dapat diamati atau diukur secara langsung, tetapi harus disimpulkan dari perilaku karyawan yang tampak. Motivasi merupakan masalah kompleks dalam organisasi, karena kebutuhan dan keinginan setiap anggota organisasi berbeda satu dengan yang lainnya. Hal ini berbeda karena setiap anggota suatu organisasi adalah unik secara biologis

maupun psikologis, dan berkembang atas dasar proses belajar yang berbeda pula.

Oleh karena itu, salah satu cara tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan menghubungkan kompensasi dengan perkembangan karyawan. Jika kompensasi diberikan secara logik, dan rasional dan motivasi dikembangkan sesuai teori maka produktifitas karyawan akan meningkat dan tujuan perusahaan dapat dengan mudah tercapai.

Untuk menilai kuantitas, kualitas, efisiensi perubahan, motivasi para karyawan serta melakukan pengawasan dan perbaikan maka dilakukanlah penilaian kinerja. Penilaian kinerja merupakan sistem penilaian secara berkala terhadap kinerja karyawan yang mendukung kesuksesan organisasi atau yang terkait dengan pelaksanaannya. Penilaian prestasi kerja menurut Utomo, Tri Widodo W. Adalah proses untuk mengukur prestasi kerja pegawai berdasarkan peraturan yang telah ditetapkan, dengan cara membandingkan sasaran (hasil kerjanya) dengan persyaratan deskripsi pekerjaan yaitu standar pekerjaan yang telah ditetapkan selama periode tertentu. Standar kerja tersebut dapat dibuat baik secara kualitatif maupun kuantitatif.

Berangkat dari kondisi tersebut, maka dijadikan dasar untuk melaksanakan penelitian tentang kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas, maka timbul ketertarikan untuk mengadakan penelitian dengan judul: **”Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai variabel Intervening Pada Hotel Orange Solo Monginsidi.”**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan di atas, maka dapat diketahui bahwa permasalahan yang terjadi pada Hotel *Orange* adalah adanya persaingan yang semakin ketat dengan kompetitor produk jasa perhotelan sejenis, akan tetapi Hotel *Orange* tetap berusaha mengembangkan pelayanannya dengan mengandalkan para karyawan, konsumen dan kelebihan dengan lokasinya yang sangat strategis. Di samping itu Hotel *Orange* juga terus mengupayakan inovasi agar tetap bisa mempertahankan eksistensinya. Pada kesempatan ini akan diteliti bagaimana pengaruh motivasi kerja bagi karyawan Hotel *Orange* untuk tetap bersedia bekerja demi kesuksesan perusahaannya. Oleh karena itu, dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan ?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah yang ada, maka tujuan yang hendak dicapai dari pelaksanaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja dengan motivasi sebagai variabel intervening.

D. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Memberikan manfaat akademis yang diharapkan dapat menambah khasanah pengetahuan dan pengalaman dalam mempraktekkan teori yang sudah diperoleh dari bangku kuliah dalam keadaan nyata.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan bagi perusahaan untuk mengetahui arti pentingnya kompensasi, dan motivasi sehingga dapat mendorong kinerja karyawan.

3. Bagi Perusahaan Lain

Sebagai bahan Informasi untuk penelitian selanjutnya, khususnya penelitian pihak lain yang ada keterkaitannya dengan pemberian kompensasi karyawan dan motivasi kerja sebagai variabel intervening.

E. Sistematika Penulisan

Dalam penyusunan skripsi ini, akan dibahas berbagai hal sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini akan diuraikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai landasan teori yang mendasari penelitian ini, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai variabel-variabel yang akan diteliti, defeni operasional, jenis dan sumber data, populasi, sampel dan sampling, teknik pengumpulan data, dan uji instrumen, uji asumsi klasik, dan teknik analisis data.

BAB IV : ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai deskripsi obyek penelitian, analisi data, serta intepretasi hasil.

BAB V : PENUTUP

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai kesimpulan yang merupakan penyajian singkat dari keseluruhan hasil yang diperoleh dalam pembahasan juga mengenai keterbatasan

penelitian, dan saran-saran yang dapat dijadikan pedoman untuk perusahaan dan penelitian yang akan datang.