

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Saat ini persaingan perusahaan-perusahaan semakin kompleks, sehingga diperlukan suatu kekuatan sebagai pendukung perusahaan guna memenangkan persaingan di pasar, Hal tersebut yang menjadikan perusahaan membentuk faktor-faktor yang harus dimiliki untuk dapat mempertahankan keberadaan perusahaan secara berkala, selalu berkembang, dan selalu mempertahankan eksistensinya.

Kemampuan menarik dan mempertahankan karyawan merupakan kebutuhan prasyarat bagi suksesnya perusahaan. Sumber daya manusia merupakan modal terbesar dalam perusahaan, oleh karena itu pengembangan sumber daya manusia hal yang paling utama guna meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan. Menyadari pentingnya peran sumber daya manusia bagi kemajuan perusahaan maka perusahaan harus memberikan perhatian khusus pada karyawan dan sewajarnya pemilik perusahaan memenadang sumber daya manusia lebih dari asset perusahaan dan mitra berusaha.

Maka perusahaan harus bersikap adil atas apa yang telah diberikan oleh karyawan kepada perusahaan. Karena setiap karyawan berhak mendapatkan penghargaan yang adil dari pemimpinnya sebagai timbal balik dari jasa yang diberikan, sehingga dapat mendorong para karyawan untuk

lebih termotivasi dalam berkerja. Hal ini sesuai dengan pendapat yang menyatakan bahwa: “Keberhasilan suatu organisasi baik besar maupun kecil bukan semata-mata ditentukan oleh Sumber Daya Alam yang tersedia, akan tetapi banyak ditentukan oleh kualitas Sumber Daya Manusia yang berperan merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan” (Manullang, 1998:19).

Pemberian kompensasi bias berbentuk *financial* langsung dan *financial* tidak langsung atau non *financial*. Kompensasi *financial* langsung terdiri dari bayaran yang diperoleh karyawan dalam bentuk gaji, upah, bonus, komisi. Kompensasi tidak langsung seperti tunjangan yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung. Tujuan kompensasi dilakukan perusahaan untuk menghargai prestasi kerja karyawan, mempertahankan karyawan dan menciptakan mutu kerja karyawan.

Motivasi kerja menurut Malayu S.P Hasibuan (1995:158), “Pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau berkerja sama bekerja efektif dan teintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan”. Faktor motivasi memiliki hubungan secara langsung dengan kinerja karyawan. Motivasi merupakan pendorong atau daya perangsang karyawan untuk mau bekerja dengan baik.

Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah kompensasi atau imbalan jasa yang diterima karyawan. Kompensasi atau imbalan jasa yang merupakan salah satu faktor yang menjadi penggerak dan motivasi karyawan untuk lebih giat berkerja.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik memilih judul
**“PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. ADIRA
DINAMIKA MULTI FINANCE CABANG SURAKARTA”**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dipaparkan di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh dalam rangka peningkatan produktivitas kerja karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Surakarta?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh dalam rangka peningkatan produktivitas kerja karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Surakarta?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang berhubungan dengan masalah yang ada sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dalam rangka peningkatan produktivitas kerja karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Surakarta.

2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dalam rangka peningkatan produktivitas kerja karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Surakarta.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoretis

- a. Memberikan wawasan tentang seberapa signifikan pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.
- b. Dapat menjadi acuan untuk penelitian selanjutnya.
- c. Memberikan pengetahuan kepada pembaca mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi kerja dalam perusahaan.

2. Manfaat Praktis

Perusahaan dapat mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap produktivitas, sehingga perusahaan dapat mengkombinasikan dengan faktor-faktor yang berpengaruh lainnya untuk mengoptimalkan produktivitas.

E. Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini berisi mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini berisi uraian mengenai landasan teori yang melandasi penelitian ini, hasil penelitian terdahulu, kerangka pemikiran serta hipotesis.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini berisi mengenai jenis penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, definisi variabel, definisi operasional variabel, penentuan sampel, serta metode analisis yang digunakan.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini berisi mengenai gambaran umum perusahaan, analisis, dan hasil analisis data.

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN