

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Berbicara tentang MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia) dewasa ini semakin mendapatkan perhatian, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumberdaya-sumberdaya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan.

Saat ini sumber daya manusia sangat berperan penting di sebuah organisasi atau pun di perusahaan. Tenaga kerja mempunyai faktor dalam dalam mendorong kemajuan suatu organisasi atau perusahaan. Potensi yang ada dalam sumber daya manusia di suatu perusahaan yang berkualitas akan menghasilkan suatu aktivitas yang optimal, sehingga dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi di sebuah perusahaan untuk memacu daya saing. Oleh sebab itu, setiap organisasi memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan penggerak sebuah perusahaan yang mampu memberikan kontribusi bagi perusahaan (Widianingrum, 2015).

Tujuan perusahaan dikatakan dapat tercapai bukan hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang memadai, tetapi lebih tergantung pada sumber daya manusia yang melaksanakan pada pekerjaan tersebut. Pencapaian suatu organisasi sangat di pengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi perusahaan harus selalu memacu

kinerja karyawannya dengan harapan mampu mencapai keselarasan di setiap bagian-bagian perusahaan, sehingga tercapai tujuan yang diharapkan.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika (Rachmawati, 2009) dalam (Hidayah, 2016).

Hasil kerja sesuai dengan tujuan perusahaan sangat tergantung sangat menggantungkan pada hasil kerja sebuah perusahaan. Beberapa hasil kerja suatu karyawan di pengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal adalah faktor yang di pengaruhi oleh sifat-sifat seseorang seperti sikap, kepribadian, motivasi, latar belakang keluarga, jenis kelamin, pendidikan dan budaya. Faktor eksternal adalah faktor yang dipengaruhi kinerja karyawan yang berasal dari ruang lingkup kerja, kepemimpinan suatu perusahaan, kondisi tim kerja atau rekan kerja, pelatihan dan pengawasan, sistem pembayaran gaji serta kondisi lingkungan.

Salah satu cara untuk memacu kinerja karyawan di suatu organisasi atau perusahaan untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan secara optimal seperti pemberian kompensasi, mengadakan suatu pelatihan kerja bagi karyawan baru, mendapatkan perhatian khusus bagi karyawan yang berprestasi seperti memberikan penghargaan, dan bentuk-bentuk perhatian lain kepada semua karyawannya. Dengan adanya kegiatan akan sangat berpengaruh terhadap pemberian kompensasi. Motivasi dengan kompensasi dapat

memotivasi perilaku karyawan untuk mendorong bekerja dengan lebih giat, semangat, dan terarah untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kompensasi adalah bentuk ganjaran atas timbal balik pada perusahaan atas jasa yang dilakukan oleh karyawan setiap kinerja karyawan didalam organisasi atau perusahaan ingin mendapatkan harapan kompensasi yang diinginkan karyawan. Sedangkan kompensasi dapat terpenuhi, karyawan akan selalu bekerja dengan optimal. (Handoko, 2000) dalam (Hidayat, 2016) menyatakan bahwa departemen personalia merancang dan mengadministrasikan kompensasi karyawan. Apabila kompensasi yang diberikan sesuai, karyawan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran organisasi.

Kompensasi juga merupakan pemberian kompensasi secara financial atau pun non-financial, langsung maupun tidak langsung yang sama rata pada semua karyawan untuk hasil pencapaian suatu organisasi dapat memperoleh kompensasi karyawan untuk memacu kinerja karyawan suatu karyawan pada suatu perusahaan. Adanya kompensasi langsung atau financial berupa gaji, tunjangan, bonus, komisi. Sedangkan kompensasi secara non-financial atau tidak langsung seperti pelatihan, wewenang atau pun yang mempunyai sifat untuk melengkapi atau mendampingi kompensasi financial untuk memperoleh dampak nbaik bagi perusahaan.

Menurut teori Maslow tentang lima tingkat kebutuhan, kompensasi merupakan dasar dari lima tingkat kebutuhan yang dimulai dari kebutuhan fisiologis hingga tingkat kebutuhan yaitu *self-actualization* (aktualisasi diri).

Kompensasi merupakan kebutuhan yang diperlukan semua kinerja karyawan. Kompensasi bukan lah hanya untuk memberikan kepuasan pada fisik saja, melainkan dibutuhkan adanya pengakuan dan rasa untuk mencapai sesuatu yang di inginkan. Hal ini berarti, kompensasi juga mempunyai hubungan langsung terhadap motivasi yang selanjutnya juga akan mempengaruhi kinerja karyawan di suatu perusahaan. Pada kenyataannya dengan adanya kompensasi mempunyai pengaruh yang berada pada setiap karyawan. setiap karyawan mempunyai kinerja yang berbeda-beda satu sama lain, jika pekerjaannya sama dengan karyawan lain akan memberikan kompensasi yang sama juga, karna pada karyawan lain memiliki suatu motivasi dengan tujuan yang berbeda-beda di setiap karyawan. Agar semua karyawan dapat menjalankan tugas secara optimal atau maksimal, maka perusahaan membekalkan hal yang meningkatkan atau mendorong motivasi karyawan untuk melakukan pekerjaannya di suatu perusahaan.

Pemberian motivasi adalah suatu dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang untuk melaksanakan suatu pekerjaan. Motivasi mempunyai dua jenis yaitu motivasi internal dan motivasi eksternal. Motivasi internal berupa motivasi yang timbul dari dalam diri seseorang atau dari individu sendiri. Seangkan motivasi eksternal yaitu motivasi yang di sebabkan adanya pengaruh atau dorongan dari luar individu. Motivasi menurut (Hariandja, 2002) dalam (Herdianto, 2010) diartikan sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan sesuatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras

atau lemah. Pemahaman terhadap motivasi sangat penting dalam pencapaian tujuan yaitu produktivitas dan efisiensi.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas, maka di jadikan dasar untuk melaksanakan penelitian tentang kinerja karyawan. berdasarkan uraian di atas maka dapat di angkat judul : “ PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI PT. ISKANDAR INDAH PRINTING TEXTILE “

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan, maka permasalahan yang terdapat dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang diinginkan di capai dalam penelitian ini adalah:

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

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis

Manfaat ini dapat dijadikan masukan berkaitan dengan kebijakan mengenai cara menganalisis kompensasi dan motivasi di tinjau dari sisi kinerja karyawan.

2. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian dapat di gunakan untuk memperkaya kajian mengenai manajemen sumber daya manusia.

E. Sistematika Penelitian

Untuk memudahkan gambaran secara keseluruhan dalam penelitian ini, peneliti membagi menjadi lima bab.

BAB I PENDAHULUAN

Bab pendahuluan membahas tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab tinjauan pustaka membahas landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka teoritis dan pengembangan hipotesis.

BAB III PENELITIAN

Bab metode penelitian terdiri atas jenis penelitian, populasi sampel dan metode pengambilan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, definisi

operasional dan pengukuran variabel, serta metode analisis data.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab pembahasan membahas gambaran umum, hasil pelaksanaan penelitian, deskripsi data, analisis data, pengujian hipotesis dan pembahasannya.

BAB V PENUTUP

Bab penutup berisi kesimpulan, keterbatasan penelitian dan saran yang dapat dijadikan masukan untuk penelitian selanjutnya.