

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang terdiri atas sekelompok orang yang bekerja untuk mencapai suatu tujuan. Kepentingan yang paling mendasar adalah mendapatkan keuntungan atau laba semaksimal mungkin (Prastuti,2014). Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang terdapat di dalam perusahaan tersebut. Sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan, karena manusia merupakan makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan, kebutuhan dan harapan-harapan tertentu. Hal ini sangat memerlukan perhatian tersendiri, karena faktor-faktor tersebut akan mempengaruhi prestasi, dedikasi dan loyalitas serta kecintaan terhadap pekerjaan dan perusahaannya. Sehingga perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong atau memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan secara optimal (Ni Made Nurcahyani, 2016). Upaya yang dapat dilakukan perusahaan diantaranya adalah dengan memotivasi karyawan melalui penerapan kompensasi sehingga tercipta kepuasan kerja, dengan begitu karyawan yang merasa terpuaskan akan lebih loyal serta kinerjanya akan meningkat dalam perusahaan.

Kinerja menjadi suatu masalah yang sering kali umum dibicarakan. Indonesia diprediksi mengalami penurunan sebanyak 20% dibandingkan tahun lalu dari total pencapaian kinerja ekspor Indonesia untuk industri mebel dilansir samapai tahun 2014 oleh Asosiasi Industri Permebelan dan Kerajinan Indonesia (Asmindo). Kinerja Indonesia masih rendah dengan Malaysia dan Vietnam, padahal luas hutan produksi yang dimiliki Indonesia jauh lebih besa dibandingkan kedua negara tersebut (Lenny,2014).

Motivasi secara sederhana dapat dirumuskan sebagai kondisi atau tindakan yang mendorong seseorang untuk melakukan sebuah pekerjaan atau kegiatan semaksimal mungkin untuk berbuat dan memproduksi. Murty dan Hudiwinarsi (2012) menyatakan bahwa seorang karyawan yang termotivasi akan bersifat energik dan bersemangat, dan sebaliknya seorang karyawan dengan motivasi yang rendah akan sering menampilkan rasa tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya yang mengakibatkan kinerja mereka menjadi buruk dan tujuan perusahaan tidak akan tercapai.

Kurangnya motivasi karyawan dapat berdampak serius bagi tingkat absensi dan keterlibatan karyawannya. Survei Mazars yang dilakukan di Irlandia mengungkapkan hanya 58% dari karyawan termotivasi untuk melakukan yang terbaik dan 42% dari karyawan kehilangan motivasi atau sangat kehilangan motivasi (McCarthy, 2013). Adapun indikasi melemahnya motivasi karyawan adalah lemahnya pengawasan, tidak ada penghargaan terhadap target yang dicapai, lingkungan kerja seperti tata kelola ruangan yang kurang memadai sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang kurang optimal. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan motivasi karyawan agar kinerja karyawan menjadi maksimal sehingga perusahaan dapat mencapai tujuannya.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Darmayanti, Bagia dan Suwendra (2014) yang menyatakan adanya pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan daerah air minum (PDAM) di kabupaten Gianyar. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi karyawan dalam bekerja akan memacu semangat dan gairah karyawan dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Riyadi (2011) menyatakan terdapatnya pengaruh positif antara motivasi dan kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur di Jawa Timur. Bila penilaian kinerja karyawan dilaksanakan dengan baik, tertib dan benar akan dapat membantu meningkatkan motivasi karyawan yang ada di dalamnya.

Tabel 1.1

Data Absensi Karyawan PD Dharma Jaya

Periode 2019

No	Jumlah Karyawan	Bulan	Jumlah Hari Kerja	Total Kehadiran	Jumlah Kehadiran	Jumlah Ketidakhadiran
1	224	Januari	22	4928	4903	25
2	224	Februari	20	4480	4465	15
3	224	Maret	21	4704	4696	8
4	224	April	22	4928	4906	22

Sumber: data primer PD Dharma Jaya (2019)

Berdasarkan table di atas terlihat bahwa tingkat kehadiran karyawan yang belum optimal, hal ini dapat dilihat dari data absensi pada table yang mengalami perubahan setiap bulannya, yaitu pada bulan Januari jumlah kehadiran karyawan sebesar 25 karyawan, kemudian pada bulan Februari sebanyak 15 karyawan, lalu pada bulan Maret sebesar 8 karyawan, dan pada bulan April sebesar 22 karyawan. Dengan adanya peningkatan dan penurunan ketidakhadiran karyawan dapat mengakibatkan penyelesaian tugas perusahaan tertunda. Berdasarkan uraian di atas, maka terlihat bahwa motivasi kerja karyawan sangatlah penting untuk dibina dan dijaga kestabilannya karena dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yang juga akan mempengaruhi terhadap kemajuan perusahaan.

Menurut Garry Dessler (dalam Kunartinah, 2012) definisi kompensasi adalah semua bentuk penggajian atau ganjaran yang mengalir kepada pegawai dan timbul dari kepegawaiannya. Sedangkan menurut T. Hani Handoko (2001:251) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Sedangkan menurut Susilo Martoyo (2000:78), kompensasi didefinisikan sebagai pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi “*employers*” maupun “*employees*” baik yang langsung berupa uang (*finansial*) maupun yang tidak langsung berupa uang (*nonfinancial*).

Kompensasi dasar diperlukan untuk mempertahankan karyawan dengan standar hidup yang layak, akan tetapi kompensasi junya menyediakan suatu pengukuran berwujud mengenai nilai individu bagi perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan fungsi strategik sumber daya manusia yang mempunyai imbas signifikan atas fungsi-fungsi sumber daya manusia lainnya (Murty dan Hudiwinasih, 2012). Kompensasi

merupakan salah satu cara yang dapat diberikan perusahaan berupa imbalan kepada karyawan. Pemberian kompensasi kepada karyawan perlu mendapatkan perhatian lebih oleh perusahaan. Kompensasi harus memiliki dasar yang kuat, benar dan adil. Apabila kompensasi dirasakan tidak adil maka akan menimbulkan rasa kecewa kepada karyawan, sehingga ditakutkan karyawan akan meninggalkan perusahaan. Oleh karena itu, agar dapat mempertahankan karyawan yang baik, maka program kompensasi dibuat sedemikian rupa, sehingga karyawan yang berpotensi akan merasa di hargai dan bersedia untuk bertahan di perusahaan (Muljani,2002).

Kompensasi yang diterima seseorang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari, dan dengan melihat tingkat upah yang diterimanya orang dapat mengetahui sejauh mana manajemen menghargai kontribusi pekerjaan seseorang dalam organisasi tempat kerjanya, bahwa seseorang bekerja untuk mendapatkan kompensasi yang bersifat finansial, atau karena dengan bekerja mereka akan mendapatkan sumber pendapatan yang akan menentukan status sosialnya atau standar kehidupannya (Murty dan Hudiwinarsih, 2012). Upaya meningkatkan kinerja karyawan perusahaan menempuh berbagai cara misalnya melalui pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, pendidikan, dan pelatihan (Agiel Puji Damayanti, 2013)

Dermawan, dkk (2012:173) membuktikan kompensasi terhadap kinerja menunjukan pengaruh yang positif dan signifikan. Ini berarti kenaikan kompensasi akan berdampak meningkatkan kinerja karyawannya dan sebaliknya jika kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan kurang atau tidak baik, maka dampak yang terjadi di perusahaan adalah kinerja karyawan akan menjadi rendah.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Murty dan Hudiwinarsih, 2012). Kinerja juga merupakan hasil kerja yang dihasilkan atau disumbangkan seorang karyawan yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab kepada perusahaan (Mangkunegara, 2010:13). Dengan kinerja karyawan yang baik diharapkan perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan lain sehingga dapat diakui bahwa perusahaan memiliki kinerja yang berkualitas. Kinerja

karyawan dapat ditingkatkan melalui peningkatan kompensasi dan motivasi kerja, karena dengan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, semangat dan kemauan karyawan pada saat bekerja akan lebih maksimal, fokus dan disiplin (Agiel Puji Damayanti, dkk, 2013).

Kinerja karyawan adalah seberapa banyak para karyawan memberi kontribusi kepada perusahaan meliputi kuantitas *output*, kualitas *output*, jangka waktu, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif (Srimulyani, 2013). Kinerja karyawan menunjuk pada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya (Murty dan Hudiwinarsih, 2012).

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kompensasi pada kinerja karyawan PD Dharma Jaya. PD Dharma Jaya merupakan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) DKI Jakarta yang bergerak dalam bidang perdagangan dan distribusi daging. Perusahaan ini memberikan kompensasi pada karyawan berupa uang makan, uang transportasi, bonus dan uang lembur. Pemberian kompensasi bertujuan agar karyawan memberikan asil yang terbaik kepada perusahaan dan membuat karyawan tetap bertahan lama diperusahaan.

Dari hasil data yang diperoleh, motivasi karyawan di perusahaan PD Dharma Jaya mengalami penurunan. Hal itu ditunjukkan dari sikap karyawan yang sering ijin untuk tidak masuk kerja dan kurangnya semangat pada karyawan. Direktur utama PD Dharma Jaya, Marina Ratna Dwi Kusumajati, mengungkapkan kesulitan memimpin Dharma Jaya adalah terbiasa sekian puluh tahun bekerja dengan cara tidak aturan yang benar dan tidak profesional sehingga membuat kerugian terhadap perusahaan karena motivasi karyawan yang menurun mengakibatkan menurunnya hasil penjualan daging dari target yang ditentukan oleh perusahaan (Kompas.com, 2018).

Berikut adalah realisasi penjualan daging di PD Dharma Jaya di tahun 2017-2018 yang tidak sesuai target :

Gambar 1.1

Rekapitulasi Penjualan Daging dan Ayam tahun 2017

Rekapitulasi Penjualan Tahun 2017						
No	Bulan	Penjualan		Target		KET
		Daging/kg	Ayam/ekr	Daging/kg	Ayam/ekr	
1	Jan	-	-	-	-	
2	Feb	90,818	74,403	350,000	350,000	Tidak tercapai
3	Mar	125,039	122,911	350,000	350,000	Tidak tercapai
4	Apr	154,445	148,022	350,000	350,000	Tidak tercapai
5	May	168,605	166,491	350,000	350,000	Tidak tercapai
6	Jun	150,362	135,144	350,000	350,000	Tidak tercapai
7	Jul	150,362	135,144	350,000	350,000	Tidak tercapai
8	Aug	154,470	154,476	350,000	350,000	Tidak tercapai
9	Sep	122,279	140,208	350,000	350,000	Tidak tercapai
10	Oct	164,589	177,095	350,000	350,000	Tidak tercapai
11	Nov	161,372	171,390	350,000	350,000	Tidak tercapai
12	Dec	173,675	182,511	350,000	350,000	Tidak tercapai

Sumber: data primer PD Dharma Jaya (2019)

Gambar 1.2

Rekapitulasi Penjualan Daging dan Ayam Tahun 2018

Rekapitulasi Penjualan Tahun 2018						
No	Bulan	Penjualan		Target		KET
		Daging/kg	Ayam/ekr	Daging/kg	Ayam/ekr	
1	Jan	233,197	214,506	350,000	350,000	Tidak tercapai
2	Feb	223,336	229,658	350,000	350,000	Tidak tercapai
3	Mar	261,524	270,604	350,000	350,000	Tidak tercapai
4	Apr	266,255	263,574	350,000	350,000	Tidak tercapai
5	May	319,412	288,665	350,000	350,000	Tidak tercapai
6	Jun	252,429	206,793	350,000	350,000	Tidak tercapai
7	Jul	258,349	212,210	350,000	350,000	Tidak tercapai
8	Aug	263,475	284,924	350,000	350,000	Tidak tercapai
9	Sep	264,877	305,533	350,000	350,000	Tidak tercapai
10	Oct	284,755	321,506	350,000	350,000	Tidak tercapai
11	Nov	114,668	143,175	350,000	350,000	Tidak tercapai
12	Dec	390,879	451,701	350,000	350,000	Tercapai

Sumber: data primer PD Dharma Jaya (2019)

Dari latar belakang diatas diketahui bahwa motivasi dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PD Dharma Jaya”**

1.2 Formulasi Masalah

Mencermati pokok-pokok pikiran yang telah dituangkan dalam latar belakang masalah, maka kajian masalah yang menjadi focus dalam penelitian ini dirumuskan :

1. Bagaimana pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja karyawan PD Dharma Jaya?
2. Bagaimana pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan PD Dharma Jaya?
3. Bagaimana pengaruh variabel motivasi dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PD Dharma Jaya?.

1.3 Ruang Lingkup

Ruang Lingkup penelitian ini hanya terbatas pada dua variabel. Dua variabel yang akan diteliti dari penelitian ini adalah variabel motivasi dan kompensasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di PD Dharma Jaya yang berlokasi di Jalan Penggilingan Raya No. 25, RT. 07 / 08, Penggilingan, Cakung, Jakarta Timur dengan waktu penelitian dimulai pada bulan Januari hingga selesai. Adapun target yang dituju adalah karyawan yang bekerja di PD Dharma Jaya. Pada dasarnya penelitian ini belum pernah dilakukan oleh siapapun dan diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat memberikan kemajuan baik untuk perusahaan maupun karyawan yang bekerja di PD Dharma Jaya. Untuk metode penelitian ini akan dibahas lebih lanjut.

1.4 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengumpulkan data-data yang berhubungan dengan motivasi kerja karyawan tujuan sebagai berikut :

1. Menentukan pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja karyawan PD Dharma Jaya.
2. Menentukan pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan PD Dharma Jaya.
3. Menentukan pengaruh variabel motivasi dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PD Dharma Jaya.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang didapat dari penelitian ini adalah

- a. Manfaat Bagi Penulis

Hasil penelitian ini adalah untuk menambah pengetahuan penulis dalam teori dan pengalaman. Dalam teori berarti penguasaan penulis yang didapat dan dipelajari selama masa perkuliahan mengenai kompensasi, motivasi kerja, dan tingkat kinerja karyawan.

b. Manfaat Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam menentukan *system* kompensasi sehingga dapat memotivasi karyawan dan meningkatkan kinerja di dalam perusahaan tersebut serta dapat menjadi perusahaan yang unggul dan terpercaya.

c. Manfaat Bagi Pembaca

Hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai acuanbahan perbandingan dan referesi bagi para peneliti selanjutnya yang ingin mengembangkan hasil penelitian ini dimasa yang akan datang mengenai kompensasi dan kinerja karyawan.