

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manusia sebagai salah satu sumber daya yang bersifat dinamis dan memiliki kemampuan untuk terus berkembang perlu mendapat perhatian dari pihak perusahaan. Perhatian ini diperlukan mengingat dalam menjalankan aktivitasnya, perusahaan akan selalu berhadapan dengan sumber daya manusia yang dimilikinya. Dengan demikian pembinaan terhadap sumber daya manusia perlu mendapat perhatian yang besar dalam suatu perusahaan.

Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia sebagai penggerak organisasi dalam mencapai tujuannya, maka upaya-upaya organisasi dalam mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik harus terus dilakukan dengan adanya karyawan-karyawan yang bekerja secara baik ini, maka diharapkan hasil kerja (kinerja) dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Mangkunegara (2009:67) kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan sangatlah penting karena apabila kinerja karyawannya kurang baik, maka dipastikan perusahaan tidak akan mampu bersaing dengan perusahaan lain. Dengan kinerja karyawan yang baik diharapkan perusahaan akan mampu bersaing dengan perusahaan lain. Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber

daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi.

Penilaian kinerja sangat penting dilakukan untuk melihat seberapa besar kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehari-hari, apakah pekerjaan yang dilakukan sudah sesuai target dan sesuai dengan tujuan dari perusahaan atautkah tidak dapat meningkat sama sekali, selain itu kinerja karyawan secara langsung berpengaruh terhadap citra perusahaan dimata masyarakat luas. Alasan tersebutlah perusahaan harus senantiasa memperhatikan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawannya seperti kompensasi dan motivasi yang diberikan perusahaan.

Kompensasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pemberian kompensasi yang adil dan tepat diperlukan perusahaan untuk dapat menciptakan kegairahan kerja pada karyawan yang nantinya akan membuat semangat kerja dan pastiya meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Menurut Malayu S.P. Hasibuan dalam Hazmanan (2017:5) menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang bentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan atau instansi. Kompensasi financial bermakna imbalan jasa yang diberikan kepada SDM berbentuk uang dan sejenisnya, sedangkan kompensasi non-financial bisa berbentuk kebendaan, fasilitas, jabatan dan lain-lain.

Peningkatan kinerja juga dipengaruhi oleh motivasi kerja karyawan. Menurut Sedarmayanti (2009:65) motivasi merupakan kondisi mental yang mendorong aktivitas dan memberi energi yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan. Motivasi merupakan dorongan untuk dapat melakukan suatu aktivitas atau pekerjaan. Motivasi memiliki hubungan yang erat dengan sikap dan perilaku yang dimiliki oleh seseorang.

Dengan motivasi kerja yang dapat menambah semangat kerja karyawannya, sehingga kinerja karyawan akan meningkat. Motivasi kerja karyawan dapat timbul dari dalam diri individu dan dari luar individu. Motivasi yang timbul dari diri dalam individu misalnya, karyawan yang mempunyai semangat dan inisiatif kerja sendiri dan sadar bahwa karyawan tersebut menunjukkan loyalitas kepada perusahaan. Sedangkan motivasi yang timbul dari luar individu misalnya, adanya faktor lain yang menjadikan dia lebih semangat lagi dalam bekerja. Faktor tersebut bisa datang dari pimpinan, dari rekan kerja, serta pemberian kompensasi yang dapat menumbuhkan semangat karyawan dalam bekerja.

Persaingan yang semakin ketat, mengakibatkan banyak pengusaha yang mendirikan perusahaan khususnya dibidang perdagangan. Salah satunya adalah UD. Jaya Makmur Perkasa Banjarmasin. Perusahaan tersebut merupakan perusahaan distributor salah satu produk elektronik Indonesia di area Kalimantan Selatan. Dimana UD. Jaya Makmur Perkasa Banjarmasin menyalurkan barang elektronik pada toko-toko maupun pasar di area Kalimantan Selatan sampai Kalimantan Tengah. UD. Jaya Makmur Perkasa Banjarmasin dalam menjalankan kegiatannya mempunyai kendala pada kinerja karyawannya. Hal tersebut ditandai dengan tidak tercapainya target atau tujuan perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis, hal tersebut disebabkan karena karyawan merasa tidak adil dalam pemberian kompensasi oleh perusahaan. Dimana karyawan dalam mendapatkan imbalan jasa belum sesuai dengan Upah Minimum Regional. Sehingga hal tersebut dapat menurunkan motivasi karyawan dalam bekerja. Karyawan UD. Jaya Makmur Perkasa Banjarmasin yang sudah lama bekerja juga merasa tidak diberikan penghargaan selama bekerja dan jenjang karirnya juga tidak jelas. Dimana karyawan yang sudah bekerja diatas 5 tahun, hanya menduduki jabatan sebagai staff biasa dan

tidak diberi kesempatan untuk naik ke level yang lebih tinggi walaupun mempunyai kinerja yang bagus. Sehingga karyawan UD. Jaya Makmur Perkasa Banjarmasin tidak dapat berkembang.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada UD. Jaya Makmur Perkasa Banjarmasin”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka dalam penelitian ini penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UD. Jaya Makmur Perkasa Banjarmasin?
2. Apakah motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UD. Jaya Makmur Perkasa Banjarmasin?
3. Apakah kompensasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UD. Jaya Makmur Perkasa Banjarmasin?

1.3 Tujuan

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada UD. Jaya Makmur Perkasa Banjarmasin.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada UD. Jaya Makmur Perkasa Banjarmasin.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada UD. Jaya Makmur Perkasa Banjarmasin.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini pada akhirnya diharapkan dapat memberikan manfaat, di antaranya sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Dapat menambah dan memperluas pengetahuan dalam hal manajemen khususnya yang berhubungan dengan masalah kompensasi, motivasi kerja dan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Untuk organisasi dapat memberikan sumbangan pemikiran dan diharapkan dapat menjadikan informasi yang bermanfaat dalam memecahkan masalah yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Selain itu, bagi para peneliti selanjutnya, peneliti berharap semoga hasil penelitian ini dapat menjadi referensi yang bermanfaat bagi para pembaca yang akan melakukan penelitian dengan materi yang sama, serta sebagai masukan atau perbandingan pemecahan masalah terkait kompensasi dan motivasi terhadap kinerja.