

BAB I

A. Latar Belakang

Aspek sumber daya manusia menjadi factor yang sangat penting dalam suatu organisasi ataupun perusahaan karena peranan sumber daya manusia dalam sangat terkait dengan manajemen pada suatu perusahaan, yaitu untuk menentukan tercapainya keberhasilan dari target yang telah ditetapkan sebelumnya. Karyawan dalam suatu perusahaan tidak hanya berperan sebagai factor penunjang kehidupan suatu perusahaan akan tetapi juga merupakan suatu aset perusahaan yang harus dikembangkan dan dikelola dengan lebih baik karena kualitas dari sumber daya manusia atau karyawan yang berkualitas sangat dibutuhkan supaya manusia dapat berperan penting sebagai individu yang baik dan handal dalam fungsi organisasi

Setiap perusahaan pastinya menginginkan mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas agar perusahaannya dapat bersaing dan berkembang dan dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Oleh karena itu perusahaan harus dapat memberikan pelayanan yang terbaik bagi karyawan serta memperhatikan kondisi yang ada pada karyawan agar membuat karyawan termotivasi dan semangat dalam melakukan pekerjaannya.

Sebagai salah satu bentuk prestasi dari kemampuan kerja karyawan terhadap perusahaan atas jasa usaha dan kerja kerasnya yang telah diberikan terhadap perusahaan maka karyawan wajib mendapat suatu imbalan atau kompensasi atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan itu. Pemberian kompensasi yang harus sesuai dengan beban kerja, resiko serta jabatan dalam perusahaan. Pemberian kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan yang telah diberikan atas jasa karyawan kepada perusahaan dapat menimbulkan suatu dorongan yang dapat menjadikan karyawan tersebut termotivasi. Menurut Ricardianto (2018) bahwa biasanya karyawan yang puas dengan apa yang telah diperolehnya dari perusahaan akan memberikan lebih dari apa yang diharapkan dan ia akan terus berusaha memperbaiki kinerjanya.

Pemberian kompensasi pada karyawan dijadikan alat untuk memotivasi karyawan supaya lebih meningkatkan kinerjanya. Kinerja yang baik adalah tercapainya target atau tujuan perusahaan. Menurut Richardianto (2018) Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mencapai tujuan, sasaran, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu perusahaan. Berdasarkan pernyataan tersebut bahwa kinerja karyawan berpengaruh besar terhadap pencapaian tujuan suatu perusahaan, oleh karena itu, perusahaan harus memenuhi kebutuhan karyawan seperti memberikan kompensasi yang adil, maka dengan melakukan

pemberian kompensasi yang adil akan menciptakan motivasi dan akan meningkatkan kinerja karyawan.

Motivasi secara sederhana dapat di artikan sebagai tindakan untuk mendorong orang lain untuk lebih semangat atau memiliki keinginan untuk lebih melakukan hal secara maksimal untuk mencapai tujuan dan sifatnya sementara serta dapat berubah-ubah. Menurut Robbin (2017:127) mengemukakan motivasi adalah proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. Pemberian motivasi haruslah secara intensif dan dilakukan secara berulang-ulang, karena untuk membentuk sumber daya manusia yang baik tidaklah cukup jika hanya diberikan cuma sekali. Selain itu pemberian motivasi juga dapat menjadi pembinaan bagi para pekerja agar sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi yang dapat diberikan oleh organisasi bisa berupa reward atau kenaikan kompensasi karena dari penelitian-penelitian terdahulu variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap variabel motivasi.

yang dimaksud dengan kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Wibowo (2017:289) mengemukakan kompensasi merupakan kontra terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Kompensasi dapat

diberikan dalam berbagai macam bentuk, seperti dalam bentuk pemberian uang, pemberian material dan fasilitas, dan dalam bentuk pemberian kesempatan berkarier. Kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif dan tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lain-lain. Pembayaran di atas ada yang dikaitkan langsung dengan kinerja seperti upah atau gaji, bonus dan komisi sehingga sering disebut kompensasi langsung dan ada yang tidak dikaitkan langsung dengan kinerja sebagai upaya meningkatkan ketenangan dan kepuasan kerja karyawan seperti tunjangan-tunjangan.

Dalam hubungannya dengan peningkatan kinerja pegawai pemimpin harus dapat mengambil tindakan atas pemberian kompensasi sesuai beban kerja. Kompensasi baik secara langsung maupun secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawai karena kompensasi bisa menjadi dorongan sebagai motivasi bagi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya di organisasi tersebut dan berdampak pada efisiensi, efektifitas, serta meningkatkan kualitas kinerja karyawan sehingga dalam mencapai tujuan organisasi baik itu dalam jangka waktu pendek (shortterm) atau dalam jangka waktu panjang (longterm) akan mudah dicapai dengan sumber daya manusia di dalam organisasi yang berkualitas dan memiliki motivasi yang tinggi untuk tujuan bersama agar organisasi tersebut tumbuh dan berkembang sehingga

dapat memberikan umpan balik yang lebih besar pada para *stake holder* dalam organisasi tersebut.

Pada saat ini masih sering kali ditemukan masalah yang terjadi pada karyawan disetiap perusahaan, salah satunya yaitu yang terjadi pada PT Indomobil Nissa Datsun Bantul Daerah Istimewa Yogyakarta yaitu terlihat memiliki kinerja yang kurang baik seperti sering absen, kurang disiplin dan pulang kerja sebelum jam yang ditentukan oleh perusahaan. Hal ini mengacu pada kurangnya motivasi pada karyawan tersebut serta dari pernyataan beberapa karyawan mereka ternyata kurang puas dengan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan tidak memenuhi kebutuhan karyawan apalagi yang sudah memiliki istri dan anak. Hal ini membuat peneliti melakukan penelitian terhadap karyawan PT Indomobil Nissan Datsun Bantul Daerah Istimewa Yogyakarta dilihat dari kurangnya motivasi dan ketidakpuasan atas kompensasi yang diberikan perusahaan.

Dari permasalahan diatas membuat peneliti tertarik meneliti PT Indomobil Nissan Datsun Bantul Daerah Istimewa Yogyakarta dengan judul “Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja dengan motivasi sebagai variabel intervening” (Studi pada karyawan PT Indomobil Nissan Datsun Bantul).

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka dapat dirumuskan masalah penelitian yang akan dilakukan yaitu :

1. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indomobil Nissan Datsun Bantul?
2. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT Indomobil Nissan Datsun Bantul?
3. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indomobil Nissan Datsun Bantul?
4. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui variabel motivasi kerja PT Indomobil Nissan Datsun Bantul?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan penelitian untuk :
 - a. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Indomobil Nissan Datsun Bantul.
 - b. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan Indomobil Nissan Datsun Bantul.
 - c. Menganalisis pengaruh motivasi terhadap Kinerja karyawan Indomobil Nissan Datsun Bantul
 - d. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja melalui variabel motivasi kerja karyawan Indomobil Nissan Datsun Bantul.

D. Manfaat Penelitian.

1. Bagi perusahaan

Hasil penelitian diharapkan memberikan sumbangan saran, pemikiran dan informasi yang bermanfaat yang berkaitan dalam meningkatkan kinerja karyawan Indomobil Nissan Datsun Bantul.

2. Bagi pihak akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran serta pengaplikasian ilmu pengetahuan, terutama yang berhubungan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan pengaruh faktor faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan

3. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi tambahan atau untuk pengembangan ide-ide baru untuk penelitian selanjutnya, dan sebagai bahan pertimbangan perusahaan atau instansi lain yang menghadapi permasalahan yang sama.