

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Penelitian**

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset utama dalam suatu perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kualitas potensi kinerja yang tinggi pada sumber daya manusianya. Oleh karenanya perusahaan dan sumber daya manusia memiliki hubungan yang sangat mengikat dalam dunia usaha. Untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas diperlukan pengetahuan akan pemenuhan kebutuhan dan kesejahteraan tenaga kerja dalam perusahaan. Alasan pemenuhan kebutuhan menjadi faktor utama yang mendasari karyawan untuk bekerja. Karyawan akan bekerja semaksimal mungkin untuk memenuhi kebutuhannya .

Produktivitas yang tinggi pada karyawan sangat diharapkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Pada dasarnya seseorang akan bekerja lebih giat dan semangat jika terdapat suatu perangsang dan disinilah titik fokus permasalahan yang ada pada perusahaan yaitu pada pemberian kompensasi. Banyak perusahaan yang mengabaikan pentingnya memberikan kompensasi baik finansial maupun nonfinansial pada karyawan akibatnya banyak persoalan kinerja yang didapat oleh perusahaan tersebut seperti *low employee motivation, poor job performance, high turn over, irresponsible behavior* dan *employee dishonesty* yang diyakini berakar pada sistem kompensasi yang tidak baik.

Karyawan yang tercukupi kebutuhan dan kesejahteraannya akan bekerja dengan giat kemudian target dan tujuan perusahaan dapat dicapai.

Pemberian kompensasi pada karyawan tidak hanya memiliki arti secara materil akan tetapi sebagai tolak ukur seberapa besar perusahaan telah menghargai kinerjanya. Ketidak sesuaian pemberian kompensasi pada karyawan membuat karyawan menjadi tidak termotivasi untuk bekerja dan akhirnya merugikan perusahaan. Pembaruan kompensasi dapat berupa kompensasi finansial dan nonfinansial. Kompensasi yang diberikan dapat berupa kompensasi finansial berupa gaji atau upah dan insentif sedangkan kompensasi nonfinansial dapat berupa hal –hal yang berkaitan dengan lingkungan dan pekerjaan itu sendiri seperti pujian, kedudukan, motivasi dan lain-lain. Menciptakan lingkungan yang memungkinkan dan mendorong karyawan untuk melakukan yang terbaik, baik didalam dan diluar kerja merupakan suatu hal yang saling menguntungkan bagi karyawan dan organisasi .

Motivasi akan tinggi pada tingkat dimana imbalan yang diterima oleh karyawan yang bekinerja tinggi memenuhi kebutuhan dominannya dan konsisten dengan tujuan individunya. Kompensasi mampu memperkuat kinerja individu, ketika para manajer telah merancang sistem kompensasi yang dilihat oleh karyawan sebagai pembayaran atas kinerja yang baik, kompensasi akan terus mendorong kinerja yang baik. Setiap karyawan memiliki kebutuhan yang

berbeda- beda, maka dari itu imbalan dengan kompensasi yang berbeda diperlukan untuk memotivasi karyawan dengan kebutuhan yang beragam.

Penelitian ini merupakan replika atau meneruskan dari penelitian yang telah dilakukan oleh Zairina Afrida, Bambang Swasto, Sunuharyo Endang Siti Astuti (2014) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial terhadap motivasi dan kinerja”.

Pada penelitiannya menggunakan responden karyawan Departemen Produksi PT. Ekamas Fortuna Malang. Hasil penelitian yang dilakukan ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan CV. Batik Indah Raradjonggrang”.

## **B. Rumusan Masalah Penelitian**

Sumber daya manusia merupakan faktor utama yang paling mendukung kemajuan suatu perusahaan. Dengan adanya sumberdaya manusia yang kompeten maka semua proses perusahaan mulai dari produksi sampai pembukuan keuangan dapat berjalan dengan lancar.

Akan tetapi untuk menjaga kompetensi dari karyawan perlu adanya perhatian yang lebih mengenai pemberian kompensasi. Pemberian kompensasi ini semata-mata bukan hanya pada kompensasi finansial seperti upah dan gaji

akan tetapi kompensasi non finansial seperti penghargaan dan pujian. Jika kompensasi yang diberikan maksimal maka karyawan akan merasa puas, sehingga mereka termotivasi untuk bekerja dengan giat dan hasilnya produktivitas kerja akan meningkat.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi finansial mampu mempengaruhi motivasi kerja karyawan CV. Batik Indah Raradjonggrang?
2. Apakah kompensasi non finansial mampu mempengaruhi motivasi kerja karyawan CV. Batik Indah Raradjonggrang?
3. Apakah kompensasi finansial mampu mempengaruhi kinerja karyawan CV. Batik Indah Raradjonggrang?
4. Apakah kompensasi non finansial mampu mempengaruhi kinerja karyawan CV. Batik Indah Raradjonggrang?
5. Apakah motivasi (Y1) mempengaruhi kinerja(Y2) karyawan CV. Batik Indah Raradjonggrang?

### **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk :

1. Menganalisis pengaruh kompensasi finansial terhadap motivasi kerja pada karyawan CV. Batik Indah Raradjonggrang.

2. Menganalisis pengaruh kompensasi non finansial terhadap motivasi kerja pada karyawan CV.Batik Indah Raradjonggrang.
3. Menganalisis pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja pada karyawan CV.Batik Indah Raradjonggrang.
4. Menganalisis pengaruh non finansial terhadap kinerja pada karyawan CV.Batik Indah Raradjonggrang.
5. Menganalisis pengaruh Motivasi terhadap Kinerja pada karyawan CV.Batik Indah Raradjonggrang.

#### **D. Manfaat Penelitian**

##### a. Manfaat Teoritik

Hasil dari penelitian ini untuk memperbaiki teori pengaruh kompensasi terhadap motivasi dan kinerja yang sudah ada . Selain itu penelitian ini juga dapat menjelaskan teori ke fenomena baru yang terjadi .serta memperkuat teori yang sudah ada.

##### b. Manfaat Praktik

###### 1) Bagi Penulis

Untuk mengetahui keterkaitan antara teori yang telah didapat di perkuliahan dengan fenomena kenyataan yang ada.

###### 2) Bagi Perusahaan

Dapat dijadikan sumber informasi bahan masukan bagi CV.Batik Indah Raradjonggrang terkait pemberian kompensasi baik finansial maupu non

finansial sehingga dapat dijadikan sebagai alat pengambilan keputusan dalam memecahkan masalah dalam rangka memudahkan pencapaian tujuan perusahaan.

3) Bagi Masyarakat

Dapat dijadikan bahan referensi dan data pembanding terkait penelitian sejenis yang tengah dilakukan.