

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LatarBelakang

Sumber daya manusia menjadi salah satu faktor penentu tercapai atau tidaknya suatu tujuan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Menurut Hasibuan (2017) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu yang mengatur peran tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengelolaan sumber daya manusia menjadi *point* penting dalam perusahaan melalui kegiatan pengembangan dan pengarahan dalam mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mencapai tujuan perusahaan.

Ketatnya persaingan dan kemajuan zaman mengharuskan perusahaan untuk mengelola sumber daya manusia yang ada. Perusahaan dalam menghadapi kemajuan zaman dan persaingan, memerlukan karyawan yang mempunyai tingkat kinerja yang tinggi. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global (Suryadi, 2012). Perusahaan mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi yang positif.

Salah satu paya yang dapat ditempuh dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan motivasi dan kompensasi yang dapat berpengaruh pada perilaku karyawan untuk bekerja lebih semangat dan memacu tingginya kinerja (Handoko, 2014). Menurut Sofyandi dan Garniwa 2007 motivasi diartikan sebagai dorongan untuk meningkatkan usaha dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi, dalam batas-batas kemampuan untuk memberikan kepuasan atau kebutuhan seseorang. Jika karyawan memiliki motivasi yang tinggi untuk mencapai tujuan, maka karyawan akan melakukan tugas yang telah diberikan dengan sebaik-baiknya.

Peran motivasi kerja karyawan dalam bekerja sangat penting karena motivasi sangat berhubungan dengan kinerja. Jika motivasi kerja karyawan tinggi maka kinerja karyawan juga tinggi, sebaliknya jika motivasi kerja karyawan rendah maka kinerja karyawan juga akan rendah. Motivasi kerja karyawan tidak selamanya berada dalam kondisi baik, karena itu perusahaan perlu mengupayakan adanya peningkatan motivasi kerja kepada pegawai seperti memperhatikan dan memenuhi kebutuhan karyawan serta menghargai hasil dari pekerjaan karyawan.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi merupakan penghargaan yang diberikan kepada karyawan baik secara langsung atau tidak langsung (Rohayati, 2014). Kompensasi langsung berupa gaji, tunjangan, bonus dan komisi. Sedangkan kompensasi tidak langsung seperti pelatihan, wewenang dan tanggung jawab dan penghargaan atas kerja. Kompensasi sebagai alat yang digunakan perusahaan untuk mengelola dan menghargai karyawan sehingga bekerja secara efisien sesuai target. Sistem

kompensasi yang diberikan perusahaan harus secara teratur dievaluasi dan diperbarui sesuai dengan strategi yang terus berkembang.

Pemberian kompensasi berpengaruh bagi karyawan maupun perusahaan terutama dalam memotivasi kerja karyawan. Kompensasi merupakan bagian dari biaya yang akan mempengaruhi besar kecilnya keuntungan yang akan diperoleh perusahaan. PT Timbul Mandiri Jaya Boyolali merupakan salah satu dealer Honda terbesar di Kabupaten Boyolali, yang bergerak di bidang penjualan sepeda motor dan pelayanan *service* motor. Persaingan yang ketat antar dealer dalam memenuhi target penjualan, maka dibutuhkan karyawan yang handal dan mampu menjadi ujung tombak dalam mencapai tujuan perusahaan. Persaingan yang semakin meningkat pada penjualan motor tentu akan membuat para karyawan dituntut lebih oleh perusahaan khususnya bagian penjualan dan pemasaran. Dalam penjualan setiap tim mempunyai target yang ditentukan yaitu sebanyak 40 unit terjual setiap bulan.

Tabel 1.1
Indikator Pemberian Bonus dan Penghargaan kepada Kayawan
PT Timbul Mandiri Jaya Boyolali

No	Indikator	Bonus	Penghargaan	Keterangan
1	Target penjualan 30 unit/bulan	Rp.1.000.000	-	Apabila target tercapai, maka bonus bisa dicairkan
2	Nasabah yang mengambil unit motor secara kredit	Rp.75.000/ unit	-	Setiap penjualan motor kredit, akan mendapatkan bonus Rp.75.000 yang diakumulasikan pada saat pembayaran gaji bulanan.
3	Nasabah yang mengambil unit motor secara cash	Rp.50.000/ unit	-	Setiap penjualan motor cash, akan mendapatkan bonus Rp.50.000 yang diakumulasikan pada saat pembayaran gaji bulanan.
4	Bonus bulanansesuaip erforma (absen, keikutsertaan acara arisan)	Rp.350.000/ Orang	-	Diberikan setiap tanggal 16.
5	Bonus pembukaan arisan motor	Rp.50.000/ orang	-	Setiap konsumen yang mengikuti program arisan Honda mendapatkan bonus Rp.50.000/orang
6	Target jas bengkel	Bonus uang oli	-	Di bagi pertahun
7	Target <i>spare part</i>	Bonus uang oli	-	Dibagi pertahun saat lebaran.

Sumber : Data dari *Marketing Support* PT Timbul Mandiri Jaya Boyolali, 2021

Tabel 1.2
Data Penjualan PT Timbul Mandiri Jaya Boyolali Tahun 2018-2020

No	Bulan	Tahun	Penjualan	Target
1	Januari	2018	323	200
2	Februari	2018	281	200
3	Maret	2018	341	200
6	April	2018	350	200
7	Mei	2018	367	200
8	Juni	2018	350	200
9	Juli	2018	317	200
10	Agustus	2018	346	200
11	September	2018	319	200
12	Oktober	2018	354	200
13	November	2018	281	200
14	Desember	2018	322	200
15	Januari	2019	298	200
16	Februari	2019	297	200
17	Maret	2019	297	200
18	April	2019	314	200
19	Mei	2019	454	200
20	Juni	2019	267	200
21	Juli	2019	343	200
22	Agustus	2019	361	200
23	September	2019	309	200
24	Oktober	2019	321	200
25	November	2019	265	200
26	Desember	2019	306	200
27	Januari	2020	230	150
28	Februari	2020	245	150
29	Maret	2020	170	150
30	April	2020	164	150
31	Mei	2020	163	150
32	Juni	2020	160	150
33	Juli	2020	165	150
34	Agustus	2020	127	150
35	September	2020	147	150
36	Oktober	2020	189	150
37	November	2020	166	150
38	Desember	2020	170	150

Sumber : Data dari *Marketing Support* PT Timbul Mandiri Jaya Boyolali, 2022

Tabel 1.3
Bonus yang Diterima Karyawan PT Timbul Mandiri Jaya Boyolali
Tahun 2018-2020

No	Tahun	Bonus
1	2018	12 kali/tahun
2	2019	12 kali/tahun
3	2020	10 kali/tahun

Sumber : Data dari *Marketing Support* PT Timbul Mandiri Jaya Boyolali, 2022

Setiap perusahaan akan memberikan tanda balas jasa atau kompensasi untuk mendorong motivasi kerja para karyawan, yang tentunya akan berpengaruh pada kelangsungan hidup perusahaan. Hal ini berarti semakin besar kompensasi yang diberikan kepada karyawan maka karyawan akan termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi dan kualitas kinerja yang dihasilkan oleh karyawan PT Timbul Mandiri Jaya Boyolali akan semakin meningkat.

Purnomo dan Dwiloka (2017) menemukan bahwa motivasi kerja, kompensasi dan komunikasi pimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Jateng Cabang Temanggung. Penelitian Agung dan Hening (2017) menemukan bahwa kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Wilayah V Surabaya.

Sedangkan penelitian Juniarti (2014) menemukan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Gapura Omega Alpha Land Depok. Selanjutnya penelitian Guritno (2005) menemukan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Riau Media Grafika.

Adanya kecenderungan hubungan antara motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dan hasil penelitian sebelumnya yang bervariasi, maka peneliti mencoba untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja dan

kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Timbul Mandiri Jaya Boyolali dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada PT Timbul Mandiri Jaya Boyolali)”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah dipaparkan maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Apakah variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan PT Timbul Mandiri Jaya Boyolali?
2. Apakah variabel kompensasi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan PT Timbul Mandiri Jaya Boyolali?
3. Apakah variabel motivasi dan variabel kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Timbul Mandiri Jaya Boyolali?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan PT Timbul Mandiri Jaya Boyolali.
2. Untuk mengetahui pengaruh variabel kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan PT Timbul Mandiri Jaya Boyolali.
3. Untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi kerja dan variabel kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan PT Timbul Mandiri Jaya Boyolali.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan diatas, manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Untuk memberikan pengetahuan mengenai pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan sesuai dengan dukungan teori yang tepat. Dapat digunakan sebagai sumber bacaan atau referensi pada pihak yang akan melakukan penelitian lebih lanjut mengenai motivasi kerja dan kompensasi dengan menambahkan sumber pustaka yang telah ada.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Dapat digunakan sebagai bahan untuk membuat program yang dapat meningkatkan kinerja karyawan dan memberikan inovasi yang baru terhadap kemajuan perusahaan.

b. Bagi Peneliti Berikutnya

Sebagai acuan dan referensi untuk penelitian berikutnya menggunakan metode penelitian yang berbeda dan meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.