

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Seorang karyawan tentunya memiliki berbagai keinginan atau motivasi tertentu atau yang diharapkan akan dipenuhi oleh organisasi atau instansi tempat mereka bekerja. Motivasi kerja karyawan akan meningkat apabila mereka dapat terpenuhi kebutuhannya. Dalam meningkatkan kinerja karyawan diperlukan analisis terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi seperti memperhatikan kebutuhan dari para karyawan dengan pemberian kompensasi, penghargaan, menciptakan suasana kerja yang nyaman, tersedia peralatan, kondisi lingkungan yang baik, daya dukung berupa perhatian dan komunikasi sehingga meningkatkan semangat kerja karyawan.

Motivasi kerja merupakan kekuatan yang mendorong dan keberhasilan perilaku yang tetap mendukung tujuan perusahaan. Motivasi dapat berasal dari dalam diri seseorang (motivasi intrinsik) maupun dari luar dirinya (motivasi ekstrinsik). Handoko (2000:40) mengemukakan bahwa suatu cara untuk meningkatkan kinerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan adalah dengan memberikan kompensasi. Menurut Handoko (2000:45) kompensasi adalah segala sesuatu yang dapat diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja karyawan tersebut agar dapat memenuhi kebutuhan karyawan sebagai balas jasa perusahaan sehingga perusahaan dapat beroperasi dengan baik dan berusaha untuk mencapai tujuan perusahaan.

Kinerja adalah tingkat prestasi seseorang atau karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan yang dapat meningkatkan produktifitas (Wibowo, 2010:82). Terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang, meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasi, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budaya dan variabel-variabel personal lainnya. Faktor eksternal merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang berasal dari lingkungan, kepemimpinan, tindakan-tindakan rekan kerja, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.

Kegiatan mengevaluasi karyawan dibutuhkan kualitas organisasi dan individu karyawan tersebut. Salah satu langkah untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan mengevaluasi kinerja karyawan dan melakukan serangkaian perbaikan agar selalu meningkatkan kualitas karyawan tersebut sehingga perusahaan tumbuh dan unggul dalam persaingan (Wibowo, 2010:90). Agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif maka organisasi dituntut untuk dapat memberikan motivasi kerja kepada karyawannya sehingga kinerja karyawan juga akan meningkat. Suasana kerja, peralatan, kondisi lingkungan, daya dukung, kompensasi, penghargaan, perhatian dan komunikasi merupakan unsur yang diperlukan untuk mendorong keberhasilan organisasi.

Kompensasi mencakup semua jenis pembayaran baik secara langsung maupun tidak langsung, berbentuk materil/uang maupun penghargaan yang

diberikan perusahaan kepada pekerja/buruhnya (Riyadi, 2011). Kompensasi memang bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi motivasi kerja tetapi juga mempengaruhi kinerja karyawan, namun kompensasi tetap diakui sebagai salah satu faktor penentu dalam rangka peningkatan kinerja. Pemberian kompensasi dalam suatu organisasi harus diatur sedemikian rupa sehingga merupakan sistem yang baik dalam organisasi (Simamora, 2003:97). Perusahaan memberikan kompensasi dengan harapan adanya rasa timbal balik dari karyawan tersebut untuk bekerja dengan prestasi yang baik. Hasibuan (1994:45) menyatakan bahwa kompensasi yang diterapkan dengan baik akan memberikan motivasi kerja bagi karyawan. Kompensasi yang diberikan harus layak, adil, dapat diterima, memuaskan, memberi motivasi kerja, bersifat penghargaan dan sesuai dengan kebutuhan (Lewa dan Subowo, 2005:66).

Pemberian kompensasi akan memberikan manfaat kepada kedua belah pihak, baik kepada pihak perusahaan maupun kepada pihak karyawan. Apabila kompensasi diberikan secara benar maka karyawan akan termotivasi dan kinerja karyawan juga akan meningkat sehingga akan lebih terpusatkan untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi. Hal ini berbanding terbalik dengan penelitian Riyadi (2011) yang mengemukakan bahwa kompensasi finansial tidak mempengaruhi motivasi kerja maupun kinerja karyawan di perusahaan manufaktur. Hasil penelitian ini juga didukung oleh Setyowati dan Yuniarto (2012) yang mengemukakan bahwa kompensasi tidak mempengaruhi prestasi kerja dosen, sedangkan motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja dosen.

PT Dharma Nusa Abdi "DNA Taxi" merupakan suatu perusahaan yang bergerak di bidang armada angkutan taksi, alasan pemilihan objek penelitian ini karena perusahaan memiliki permasalahan yang kompleks pada sumber daya manusia khususnya *driver* DNA Taxi. Dengan semakin ketatnya persaingan transportasi di Kota Magelang, maka perusahaan menuntut *driver* untuk memberikan kualitas pelayanan yang memuaskan pada penumpang serta menuntut adanya peningkatan kinerja. Dengan beban kerja yang berlebihan tersebut dapat berdampak negatif pada motivasi kerja *driver*, oleh sebab itu perusahaan perlu membuat kebijakan-kebijakan yang mendukung peningkatan kinerja *driver*. Mengingat pentingnya kinerja karyawan pada sebuah perusahaan, maka dibutuhkan suatu imbalan yang pantas dalam bentuk gaji bagi *driver* di PT Dharma Nusa Abdi "DNA Taxi". Terkait dengan penjelasan tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi kerja variabel *intervening*.

## 1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka dapat di rumuskan beberapa masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kompensasi secara parsial terhadap motivasi karyawan?
2. Bagaimana kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap motivasi karyawan?

3. Bagaimana pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan?
4. Bagaimana kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
5. Bagaimana pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan?
6. Apakah pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja lebih besar dibanding pengaruh tidak langsung melalui motivasi karyawan?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka maksud dan tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi secara parsial terhadap motivasi karyawan.
2. Untuk mengetahui kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap motivasi karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan.
5. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.
6. Untuk mengetahui besarnya pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja dibanding pengaruh tidak langsung melalui motivasi karyawan.

#### 1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah:

##### 1. Manfaat Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa tambahan pengetahuan dan wawasan kepada penulis berkaitan dengan masalah yang diteliti dan membandingkan teori dengan praktek yang berada di perusahaan sebagai referensi dalam penelitian-penelitian yang sejenis.

##### 2. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan untuk mengetahui sejauh mana dari pelaksanaan program kompensasi dapat meningkatkan kinerja *driver*.

##### 3. Bagi objek penelitian

Penelitian ini dapat berguna sebagai masukan dan bahan evaluasi untuk perbaikan organisasi yang bersangkutan.