

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam suatu organisasi atau perusahaan, pegawai merupakan aset perusahaan yang sangat berguna bagi kepentingan manajemen dalam menjalankan operasionalisasi dan aktifitas perusahaan. Pegawai selaku sumber daya manusia harus diperhatikan dalam berbagai segi karena tanpa kehadiran sumber daya manusia tidak mungkin roda perusahaan berjalan dengan lancar.

Kualitas manusia sebagai tenaga kerja merupakan modal dasar dalam masa pembangunan. Tenaga kerja yang berkualitas akan menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal sesuai dengan target kerjanya. Manusia sebagai tenaga kerja atau karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, karena mereka mempunyai bakat, tenaga dan kreatifitas yang sangat dan dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Sebaliknya Sumber Daya Manusia juga mempunyai berbagai macam kebutuhan yang ingin dipenuhinya. Keinginan para karyawan untuk memenuhi kebutuhan inilah yang dapat memotivasi seseorang untuk melakukan sesuatu termasuk untuk melakukan pekerjaan atau bekerja. Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap prestasi kerja karyawan, maka apabila sistem kompensasi yang diberikan perusahaan cukup adil untuk karyawan, akan mendorong karyawan untuk lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab atas masing-masing tugas yang diberikan perusahaan.

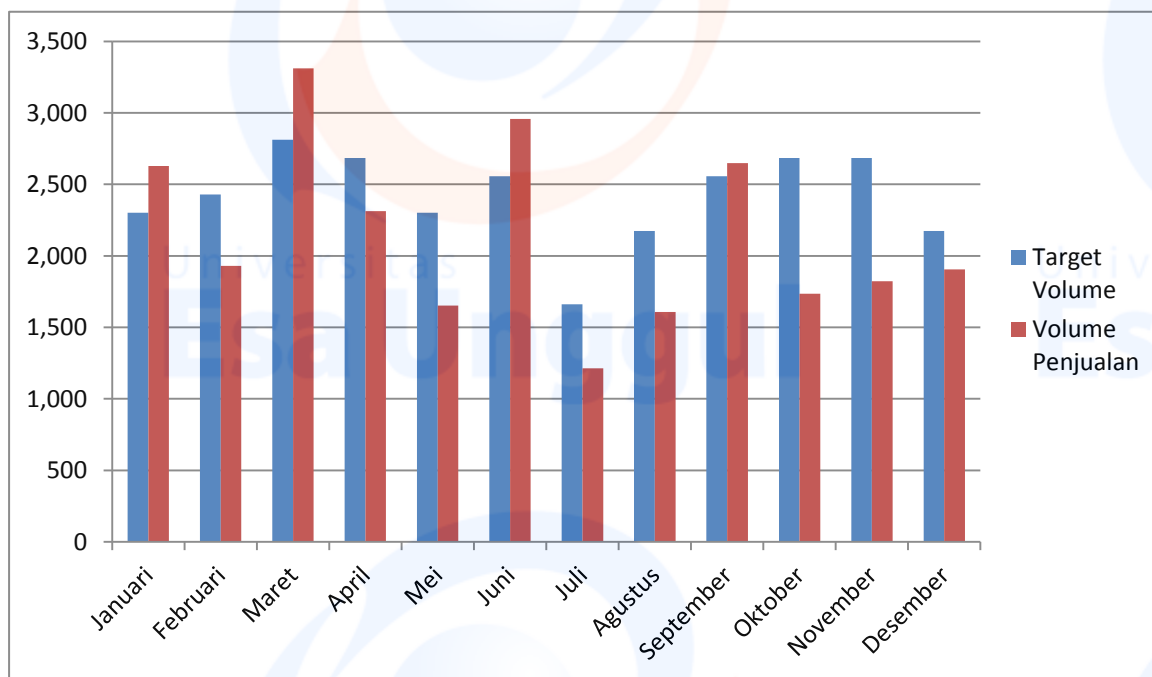
Tujuan kompensasi dilakukan perusahaan antara lain untuk menghargai prestasi karyawan, menjamin keadilan diantara karyawan, mempertahankan pegawai, memperoleh karyawan yang lebih bermutu, dan sistem kompensasi haruslah dapat memotivasi para karyawan. Oleh karena itu, motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktifitas yang dilakukan seseorang pasti memiliki sesuatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Oleh karena itu, faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut. Kinerja perusahaan dapat dinilai dari motivasi kerja karyawannya.

Motivasi kerja yang salah satunya disebabkan oleh pemberian kompensasi yang sesuai dapat terlihat dari kinerja karyawan tersebut dalam menjalankan tugasnya. Jika kompensasi lebih diperhatikan oleh perusahaan maka diharapkan

keahlian yang dimiliki karyawan dan motivasi kerja dapat meningkat sehingga kinerja karyawan dapat meningkat juga. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis seberapa besar kompensasi, keahlian, dan motivasi kerja mampu mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

Hal ini pula yang menjadi perhatian bagi manajemen PT. Cahaya Golden Mahayana. PT. Cahaya Golden Mahayana adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang penyedia tenaga kerja (*Outsourcing*) dimana PT. Cahaya Golden Mahayana menyalurkan tenaga kerja ke salah satu Bank Swasta untuk menawarkan produk Bank tersebut (KTA). PT. Cahaya Golden Mahayana bertempat di jalan Ir. H. Juanda No. 75 M Ciputat 15419.

Berdasarkan wawancara dengan Assistant Manager HRD PT. Cahaya Golden Mahayana, dalam kurun waktu satu tahun terakhir ini terdapat masalah dalam Manajemen PT. Cahaya Golden Mahayana yaitu adanya penurunan kinerja pada para Karyawan Perusahaan tersebut. Hal tersebut terjadi disinyalir karena kurangnya kesadaran karyawan akan tanggung jawabnya terhadap tugas dan kewajibannya sebagai seorang karyawan di suatu perusahaan. Penurunan kinerja karyawan dapat dilihat seperti tabel dibawah ini:



Sumber : PT. Cahaya Golden Mahayana 2016

Gambar 1.1 Data Kinerja Karyawan Sales PT. Cahaya Golden Mahayana

Dari data diatas diketahui bahwasannya penurunan kinerja karyawan dengan tidak tercapainya target penjualan, dimana rata-rata penurunan volume penjualan terjadi setiap bulannya, ini mendorong inisiatif perusahaan untuk melaksanakan

beberapa program baru terkait meningkatkan kinerja karyawan, seperti meningkatkan jumlah komisi bagi karyawan, peluang untuk pengembangan karir, memberikan bonus bila mencapai target penjualan serta memberikan *reward trip* ke luar negeri dan beberapa bonus berupa barang berharga.

Dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan juga perusahaan melakukan beberapa cara memotivasi karyawan dalam beberapa bentuk, seperti memberikan *briefing* setiap hari sebelum melakukan pekerjaan, melakukan *coaching* klinik apabila dirasa salah satu karyawan mengalami penurunan gairah dalam bekerja, serta melakukan kegiatan *sharing experience* dari karyawan yang berprestasi ke karyawan yang kurang kinerjanya diharapkan karyawan tersebut bisa termotivasi lagi. Semua usaha diatas dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kembali kinerja karyawan sehingga dapat mencapai target penjualan yang telah ditentukan.

Berdasarkan uraian-uraian diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terhadap PT. Cahaya Golden Mahayana dengan judul, **“Analisis Pengaruh Pemberian Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sales Pada PT. Cahaya Golden Mahayana”**

1.2 Identifikasi Masalah dan Batasan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas, masalah kompensasi dan motivasi karyawan merupakan salah satu dari sekian banyak masalah yang terdapat dalam kinerja karyawan, poin penting yang didapat sebagai penyebab turunnya kinerja karyawan PT. Cahaya Golden Mahayana adalah:

1. Karyawan belum merasakan kebijakan pemberian kompensasi yang dilakukan PT.Cahaya Golden Mahayana sesuai dengan yang diharapkan.
2. Kebijakan pemberian motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang dilakukan PT.Cahaya Golden Mahayana belum dijalankan secara maksimal.
3. Kesesuaian penerapan kebijakan pemberian kompensasi dan motivasi kerja karyawan yang dilakukan PT.Cahaya Golden Mahayana untuk meningkatkan kinerja karyawan.

1.2.2 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, peneliti membatasi pada analisa pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan sales di PT. Cahaya Golden Mahayana.

1.3 Perumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Cahaya Golden Mahayana?

2. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Cahaya Golden Mahayana?
3. Apakah terdapat pengaruh secara bersama antara kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Cahaya Golden Mahayana?
4. Apakah kompensasi adalah faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan PT. Cahaya Golden Mahayana?

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Cahaya Golden Mahayana.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Cahaya Golden Mahayana.
3. Untuk mengetahui pengaruh secara bersama nanantara kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Cahaya Golden Mahayana.
4. Untuk mengetahui faktor apa yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan.

1.5 Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian bertujuan untuk memberikan manfaat :

1. Bagi perusahaan, penelitian ini dapat menjadi masukan dan pertimbangan dalam usahanya untuk mengembangkan strategi pemasaran dan meningkatkan kualitas produk.
2. Bagi penulis, untuk menambah khasanah ilmu manajemen pemasaran dan latihan penerapan teori-teori yang didapat dari perkuliahan.
3. Bagi pihak lain, kiranya dapat memberikan masukan sebagai bahan pustaka ataupun sebagai bahan referensi dan studi perbandingan untuk penelitian sejenis.