

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perusahaan dan sumber daya manusia merupakan dua kelompok yang saling mendukung dan memiliki keterkaitan antara satu dengan yang lainnya. Oleh sebab itu, diperlukan suatu kerjasama yang bersifat saling menguntungkan. Di dalam sebuah perusahaan, sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang memberikan kontribusi sangat dominan atau bahkan dapat dikatakan memegang peranan yang sangat penting diantara sumber daya yang lainnya. Karyawan dalam sebuah perusahaan merupakan anggota organisasi yang diharapkan dapat berperan serta dalam mensukseskan tujuan perusahaan. Di samping itu, mereka juga merupakan individu-individu yang memiliki tujuan tertentu untuk memuaskan kebutuhan-kebutuhannya. Mereka bertindak dan berperilaku karena didorong oleh serangkaian kebutuhan dalam diri mereka yang menyebabkan mereka melakukan sesuatu untuk mencapainya sebagai suatu tujuan atau hasil. Kebutuhan manusia banyak ragamnya dan masing-masing manusia mempunyai kebutuhan yang berbeda-beda dan dapat berubah dalam waktu yang berbeda pula. Oleh karena itu, manusia berupaya mencapai hasil yang maksimal untuk mencapai kebutuhan mereka. Salah satunya dengan cara meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Tujuan organisasi dapat dicapai dengan peningkatan potensi sumber daya manusia yang ada. Sumber daya manusia merupakan asset utama bagi

organisasi karena tanpa sumber daya manusia, organisasi tidak akan dapat berkembang yang akibatnya organisasi hanya dipandang sebagai institusi atau lembaga tanpa adanya proses didalamnya. Betapapun baiknya sumber daya lain yang dimiliki oleh suatu perusahaan, seperti: modal, bahan mentah, dan teknologi; tanpa didukung oleh manusia yang dapat bekerja efisien dan efektif, maka tetap tidak dapat mencapai tujuan organisasi secara memuaskan, bahkan mungkin ditemui kegagalan. Oleh karena itu, untuk mencapai hasil yang efektif, maka para karyawan tersebut haruslah diberi rangsangan agar dalam melaksanakan pekerjaannya dapat lebih baik dan bersemangat. Hal ini bertitik fokus pada masalah kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

Kompensasi langsung meliputi bayaran (*pay*) yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji atau upah, dan insentif. Kompensasi tidak langsung disebut juga dengan tunjangan yaitu semua imbalan *finansial* yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung, meliputi jaminan kesehatan dan fasilitas yang diberikan. Sedangkan kompensasi *non finansial* adalah terdiri dari pekerjaan itu sendiri dan lingkungan kerja dimana seseorang tersebut bekerja.

PT Adicipta Boga Intiprima adalah perusahaan yang bergerak di bidang industri makanan dan minuman. PT Adicipta Boga Intiprima mempunyai restoran dengan *Brand Image* Imperial Kitchen, dan sudah tersebar di berbagai daerah di Jakarta. Sistem pemberian kompensasi yang diterapkan oleh perusahaan berdasarkan *level* jabatan dan kinerja setiap karyawannya.

Peningkatan intensitas karyawan mengundurkan diri dari perusahaan disebabkan adanya ketidakpuasan karyawan dari pemberian kompensasinya. Hal ini tentunya akan membuat tingkat produktifitas perusahaan menjadi menurun dikarenakan perusahaan tidak lagi hanya berkonsentrasi pada masalah penjualan dan pemasaran saja tetapi juga terpecah kepada masalah sumber daya manusia yang semakin berkurang kuantitas, kualitas serta motivasi kerja karyawannya.

Tabel 1.1 Data *turnover* Karyawan PT Adicipta Boga Intiprima Tahun 2014-2015

Keterangan	Masa Kerja	Jumlah Karyawan	Karyawan Keluar	Karyawan Masuk
IK Citraland	>1 Tahun	40	8	4
IK Bintaro Ex	>1 Tahun	50	14	8
Total		90	22	12
Persentase		100%	24.44%	13.33%

Sumber : PT Adicipta Boga Intiprima Tahun 2014-2015

Agar kegiatan operasi perusahaan dapat berjalan dengan baik, perusahaan perlu meningkatkan motivasi kerja karyawannya agar dapat mencapai hasil yang maksimal. Perusahaan akan mendapatkan banyak manfaat apabila selalu meningkatkan motivasi kerja karyawannya. Manfaat tersebut antara lain adalah, pekerjaan atau tugas yang menjadi tanggung jawab karyawan akan cepat terselesaikan, absensi karyawan dapat diperkecil, serta perpindahan karyawan dapat diperkecil seminimal mungkin.

Kompensasi memang bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan tetapi juga mempengaruhi kinerja karyawan, kompensasi tetap diakui sebagai salah satu faktor penentu dalam rangka peningkatan

kinerja karyawan. Apabila dikaitkan dengan evaluasi pekerjaan, maka karyawan akan lebih semangat dan memaksimalkan pekerjaannya, karena merasa dihargai karyanya. Para karyawan mendambakan bahwa kinerja akan berhubungan positif dengan kompensasi-kompensasi yang diberikan oleh perusahaan. Karyawan menentukan pengharapan mengenai kompensasi yang diterima jika tingkat kinerja tertentu tercapai.

Tujuan kompensasi dilakukan perusahaan antara lain untuk menghargai prestasi karyawan, menjamin keadilan diantara karyawan, mempertahankan karyawan, memperoleh karyawan yang lebih bermutu, dan sistem kompensasi haruslah dapat memotivasi kerja dan kinerja para karyawan.

Berdasarkan hal tersebut diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti lebih jauh dalam bentuk Skripsi dan mengambil penelitian dilingkungan kerja PT Adi Cipta Boga Intiprima Divisi Industri Makanan dan Minuman, dengan judul : ***“PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN OPERASIONAL PT ADI CIPTA BOGA INTIPRIMA SELAKU PENGELOLA RESTORAN IMPERIAL KITCHEN”***.

1.2 Identifikasi Masalah

1. Karyawan belum merasakan kebijakan pemberian kompensasi yang dilakukan PT Adicipta Boga Intiprima sesuai dengan yang diharapkan sehingga motivasi kerja yang dimiliki karyawan berkurang.

2. Kurangnya penerapan kebijakan pemberian kompensasi yang dilakukan PT Adicipta Boga Intiprima untuk meningkatkan motivasi kerja dan kinerja karyawan yang berdampak pada *turnover* karyawan.
3. Kebijakan pemberian motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang dilakukan PT Adicipta Boga Intiprima belum dijalankan secara transparan sehingga menyulitkan karyawan dalam menjalankan aktivitas kerja di perusahaan.

1.3 Pembatasan Masalah

1. Penelitian ini dilakukan di PT Adicipta Boga Intiprima yang berlokasi di Jalan Palmerah Barat No. 9, Jakarta Pusat – Indonesia.
2. Penelitian ini dilakukan pada bagian Operasional Cabang (Restoran PT Adicipta Boga Intiprima yang bernama Imperial Kitchen) yaitu Cabang Ciputra Mall, dan Bintaro *Exchange*.
3. Peneliti membatasi dan meneliti tiga variabel yaitu kompensasi, motivasi kerja dan kinerja karyawan.

1.4 Perumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Adicipta Boga Intiprima?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Adicipta Boga Intiprima?

3. Apakah terdapat pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Adicipta Boga Intiprima?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui adanya pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Adi Cipta Boga Intiprima.
2. Untuk mengetahui adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Adi Cipta Boga Intiprima.
3. Untuk mengetahui adanya pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Adi Cipta Boga Intiprima.

1.5.2 Manfaat Penelitian

1. Tugas akhir studi sebagai salah satu persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Esa Unggul.
2. Dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan saran serta pemikiran yang bermanfaat bagi manajemen PT. Adicipta Boga Intiprima, dalam melakukan keputusan dalam pemberian kompensasi guna memberikan motivasi kepada para karyawan mereka yang pada akhirnya nanti diharapkan mampu meningkatkan kinerja mereka.
3. Sebagai bahan pertimbangan serta referensi bagi penulis lain yang akan mengadakan penelitian dengan judul atau materi yang sama.