

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Persaingan dunia usaha telah menyebar keseluruh dunia sehingga tidak ada lagi batasan antara negara satu dengan negara lainnya, sehingga organisasi / perusahaan berusaha untuk bisa tetap eksis dalam persaingan tersebut. Agar dapat terjaga eksistensinya dibutuhkan keberanian suatu organisasi / perusahaan untuk menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan. Untuk memenangkan persaingan tersebut harus didukung oleh sumber daya yang dimiliki baik Sumber Daya Manusia (SDM), sumber daya fisik, sumber daya keuangan, dan sumber daya informasi. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset utama dan bagian integral dari suatu organisasi, sumber daya yang dimiliki oleh organisasi seperti sumber daya fisik, sumber daya keuangan, dan sumber daya informasi tidak dapat memberikan hasil yang maksimal jika tidak didukung sumber daya manusia yang berkualitas. Dalam menangani sumber daya manusia (SDM) terdapat permasalahan kinerja karyawan yang selalu menjadi prioritas utama suatu organisasi / perusahaan, faktor – faktor apa saja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi merupakan salah satu tujuan karyawan untuk bekerja, sehingga seringkali karena ketidaksesuaian kompensasi dengan kinerja yang dihasilkan, seorang karyawan terpaksa mengundurkan diri dari pekerjaannya. Menurut Mangkunegara (2017:83) kompensasi merupakan proses administrasi upah atau gaji (biasanya disebut kompensasi) yang melibatkan pertimbangan dan keseimbangan perhitungan. Kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai sesuatu yang sebanding. Dalam kepegawaian, hadiah

yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan / pegawai sebagai penghargaan atas pelayanan yang diberikan oleh mereka. Bentuk - bentuk pemberian upah, bentuk upah, dan gaji digunakan untuk mengatur pemberian keuangan antara atasan dengan karyawannya. Kenaikan kompensasi diberikan kepada karyawan yang mempunyai kinerja yang baik, sehingga hal ini sebagai motivasi kerja untuk meningkatkan kinerjanya. Kompensasi yang diberikan ke karyawan tidak boleh melanggar undang – undang perburuhan, agar tidak menimbulkan gejolak. Kompensasi karyawan harus diberikan secara adil berdasarkan penilaian kinerjanya, semakin baik kinerja karyawan maka akan semakin baik pula kompensasi yang diterimanya begitu juga sebaliknya.

Setiap organisasi / perusahaan selalu ingin mencapai tujuannya, untuk itu peranan Sumber Daya Manusia (SDM) yang terlibat didalamnya sangatlah penting. Untuk dapat menggerakkan manusia (karyawan) agar sesuai yang dikehendaki oleh organisasi / perusahaan maka haruslah dipelajari motivasi kerja karyawan tersebut. Motivasi kerja merupakan salah satu penggerak diri karyawan untuk dapat meningkatkan kinerjanya, dengan adanya motivasi maka akan mudah bagi perusahaan untuk mengajak karyawannya meningkatkan kinerjanya. Begitu juga sebaliknya apabila motivasi kerja karyawan turun maka akan sulit bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Menurut Siagian (2018:102) motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Salah satu untuk

meningkatkan motivasi kerja adalah dengan memperhatikan kompensasi yang diberikan perusahaan terhadap karyawannya.

Kinerja yang semakin hari semakin baik adalah dambaan semua organisasi namun hal ini tidaklah mudah untuk mewujudkannya, untuk itulah perlu diteliti faktor – faktor apa saja yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Douglas dalam Hartanto (2017:165) menyatakan bahwa organisasi membutuhkan pegawai yang mampu bekerja lebih baik dan lebih cepat, sehingga dibutuhkan pegawai yang memiliki kinerja (*job performance*) yang tinggi. Menurut Gaol (2015:273) kinerja pegawai merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi. Organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan kinerja dengan menciptakan budaya kerja, diadakannya suatu program pelatihan kerja dimana program yang diterapkan tersebut dibuat sesuai kebutuhan dari organisasi, serta penerapan kedisiplinan di organisasi.

Dari penjelasan tersebut diatas maka peneliti melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Karyawan PT. Dinamika Karya Persada”

## **1.2 Rumusan Masalah**

Rumusan masalah menunjukkan inti permasalahan dari penelitian ini yang ingin diteliti, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- 1) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT. Dinamika Karya Persada ?
- 2) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Dinamika Karya Persada ?

- 3) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Dinamika Karya Persada ?
- 4) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi kerja karyawan PT. Dinamika Karya Persada ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian adalah penegasan hal – hal yang ingin diteliti dalam penelitian ini, tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji dan menganalisis kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT. Dinamika Karya Persada.
2. Untuk menguji dan menganalisis motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Dinamika Karya Persada.
3. Untuk menguji dan menganalisis kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Dinamika Karya Persada.
4. Untuk menguji dan menganalisis kompensasi berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi kerja karyawan PT. Dinamika Karya Persada.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian merupakan kegunaan dari penelitian ini bagi pihak – pihak yang terlibat, manfaat penelitian ini adalah :

1. Secara Akademis.

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi bagi para akademisi STIE Mahardhika Surabaya khususnya dosen, mahasiswa dan kepentingan perpustakaan.

2. Secara Pengembangan Ilmu Pengetahuan.

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi bagi semua orang yang membutuhkan penelitian ini (Manajemen Sumber Daya Manusia

mengenai kompensasi, motivasi kerja dan kinerja) dan bagi peneliti selanjutnya.

### 3. Secara Praktis.

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi bagi manajemen dan karyawan PT. Dinamika Karya Persada untuk mampu meningkatkan kinerja karyawan dengan faktor – faktor kompensasi dan motivasi kerja serta diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan lain yang sejenis.