

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset utama bagi sebuah organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif berbagai aktifitas dalam organisasi. Sumber daya manusia mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar pendidikan yang pola pikirnya dapat dibawa kedalam suatu lingkungan organisasi. Sumber daya manusia bukanlah seperti uang, mesin, dan material yang sifatnya positif dan dapat diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

Perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Di era globalisasi sekarang ini, semua perusahaan harus siap beradaptasi dan memperkuat diri sehingga mampu menjawab semua tantangan di masa yang akan datang. Dalam setiap perusahaan sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting.

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor produksi penggerak utama jalannya proses produksi. Dalam upaya menjaga kelangsungan hidup sebuah perusahaan harus berhasil mencapai target dan tujuan yang telah ditentukan. Untuk itu kualitas dan kuantitas sumber daya manusia yang memadai merupakan unsur penunjang bagi kemajuan dan keberhasilan perusahaan. Hal tersebut sama dengan yang dikemukakan oleh Suwatno dan Priansa (2011:170), bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi mencapai tujuan, orang merupakan unsur yang sangat penting dalam organisasi.

Sumber daya manusia yang bermutu akan membawa dampak yang positif bagi perusahaan. Hal tersebut merupakan tuntutan yang mutlak akan

terjadi. Perusahaan akan menuntut pengelolaan yang efektif, efisien dan produktif. Hal tersebut sependapat dengan Siagian (2012:26) yang berpendapat bahwa tanpa mengurangi pentingnya perhatian yang tetap harus diberikan pada manajemen sumber – sumber organisasional lainnya, tidak bisa disangkal bahwa perhatian utama tidak bisa tidak harus diberikan pada manajemen sumber daya manusia.

Agar tujuan – tujuan perusahaan dapat tercapai secara optimal para pimpinan harus mampu menjaga semangat kerja para karyawannya. Selain itu, mendorong mereka untuk bekerja dengan baik sehingga produktivitas kerja masing – masing karyawan dapat meningkat. Karena karyawan merupakan aset yang sangat penting.

Motivasi kerja pada suatu perusahaan bertujuan untuk mendorong semangat kerja para karyawan agar mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilan demi terwujudnya tujuan perusahaan. Pimpinan yang mengarahkan karyawannya dengan motivasi akan menciptakan kondisi yang membuat karyawan merasa mendapat inspirasi untuk bekerja keras.

Motivasi kerja adalah suatu dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan guna mencapai tujuan pribadi dan organisasi dalam rangka memenuhi keinginan atau kebutuhannya, baik yang dipengaruhi oleh faktor internal yang berasal dari dalam diri seseorang seperti kepuasan kerja maupun faktor eksternal yang berasal dari luar diri seseorang seperti kompensasi, tanggung jawab dan lingkungan kerja.

Motivasi akan memberikan inspirasi, dorongan, semangat kerja bagi karyawan sehingga terjalin hubungan kerjasama yang baik antara karyawan dan pimpinan. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan

antusias mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2016:141). Menurut G.R Terry dalam Hasibuan (2016:145) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya melakukan tindakan-tindakan.

Dari penjelasan ahli di atas bahwa motivasi kerja merupakan suatu dorongan atau proses yang dilakukan untuk menggerakkan seseorang agar perilakunya dapat diarahkan pada upaya yang nyata, sehingga seseorang yang termotivasi akan memiliki prestasi, memiliki pengembangan diri dan kemandirian dalam bekerja. Hal buruk akan terjadi apabila motivasi kerja karyawan tidak segera ditangani dengan baik, seperti menurunnya kinerja karyawan yang nantinya akan berpengaruh pula terhadap menurunnya produktivitas kerja.

Menurut Berliana (2010:1) karyawan tanpa motivasi kerja tidak akan bisa memberikan kontribusi yang berarti bagi perusahaan. Itulah sebabnya pihak SDM harus dapat mencermati apakah karyawan yang ada masih termotivasi dengan baik untuk bekerja atautkah hal tersebut sudah mengalami penurunan. Demikian pihak SDM dapat mengukur tingkat motivasi dari tiap-tiap karyawan sehingga dapat diambil tindakan yang dirasa perlu sebelum segala sesuatu menjadi terlambat. Keterlambatan dalam peningkatan motivasi kerja akan berdampak kurang produktifnya sumber daya manusia yang ada yang berakibat tidak tercapainya target perusahaan.

Untuk itu perusahaan harus memberikan perhatian khusus pada karyawan agar mereka dapat semangat dalam bekerja. Selain itu perusahaan harus bersikap adil atas apa yang telah diberikan karyawan untuk perusahaan sebagai timbal balik atas jasa yang telah diberikannya, sehingga mendorong karyawan untuk lebih termotivasi dalam bekerja. Karyawan memberikan tenaga dan pikirannya untuk kemajuan perusahaan, sedangkan perusahaan

memberikan kompensasi atau balas jasa yang telah diberikan karyawan pada perusahaan.

Menurut Hasibuan (2016:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Sedangkan menurut Gomez, *et al.* (2012:312) yang menyatakan kompensasi merupakan bentuk penghargaan dari perusahaan kepada karyawan karena kontribusi mereka. Kompensasi juga merupakan penghargaan yang diberikan kepada karyawan secara langsung maupun tidak langsung, finansial ataupun non finansial yang adil kepada karyawan atas sumbangan mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Adapun bentuk kompensasi finansial adalah gaji, tunjangan, bonus dan komisi. Sedangkan untuk kompensasi non finansial diantaranya pelatihan dan penghargaan.

Faktor lain yang harus di perhatikan oleh perusahaan untuk menciptakan motivasi kerja karyawannya adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2013:21). Untuk itu perusahaan harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, sirkulasi udara yang baik, penerangan yang cukup), serta lingkungan kerja non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar karyawan, hubungan karyawan dengan pimpinan serta tempat ibadah). Dengan adanya lingkungan kerja yang baik maka karyawan akan merasa bahagia dan akan mendapatkan kepuasan tersendiri dalam menjalankan pekerjaannya.

Kepuasan kerja pada dasarnya adalah tentang apa yang membuat seseorang bahagia dalam pekerjaannya. Faktor – faktor yang mempengaruhi

kepuasan kerja karyawan secara signifikan adalah faktor – faktor yang berhubungan dengan pekerjaannya itu sendiri, dengan kondisi kerja, dengan pimpinan, dengan rekan kerja, dengan pengawasan, dengan promosi jabatan dan dengan gaji. Menurut Sutrisno (2015:73) kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat.

Tanggung jawab dalam jabatan tertentu merupakan dambaan dan harapan setiap karyawan dalam bekerja. Karyawan bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada suatu saat mereka ingin mendapat kesempatan untuk menduduki jabatan yang ada dalam perusahaan atau instansi ditempatnya bekerja. Dengan menduduki jabatan, orang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang lebih besar untuk melakukan kegiatan-kegiatannya (Sutrisno, 2015:120). Menurut kamus umum bahasa Indonesia tanggung jawab itu bersifat kodrati artinya sudah menjadi bagian hidup manusia, bahwa setiap manusia di bebani dengan tanggung jawab. Pertanggung jawaban atas tugas yang diberikan oleh atasan memberikan hubungan yang baik antara atasan dan bawahan dimana kedua belah pihak dapat saling mempercayai satu dengan yang lain (Sunyoto dalam Tilaar, 2013:3). Sehingga tanggung jawab tersebut menjadikan stimulus atau dorongan untuk lebih memotivasi karyawan bekerja dengan giat.

Berdasarkan hal diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti lebih jauh dalam bentuk skripsi dan mengambil penelitian di lingkungan kerja CV. Anugrah Jaya Surabaya, dengan judul **“PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, KEPUASAN KERJA DAN TANGGUNG JAWAB TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN CV. ANUGRAH JAYA SURABAYA “**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas maka yang menjadi rumusan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Apakah kompensasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan tanggung jawab berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan CV. Anugrah Jaya Surabaya ?
2. Apakah kompensasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan tanggung jawab berpengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan CV. Anugrah Jaya Surabaya ?
3. Variabel apakah diantara kompensasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan tanggung jawab yang berpengaruh secara dominan terhadap motivasi kerja karyawan CV. Anugrah Jaya Surabaya ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang mendalam dan memberikan bukti yang empiris mengenai pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, tanggung jawab terhadap motivasi kerja karyawan CV. Anugrah Jaya Surabaya.

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan tanggung jawab secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan CV. Anugrah Jaya Surabaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan tanggung jawab secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan CV. Anugrah Jaya Surabaya.

3. Untuk mengetahui antara variabel kompensasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan tanggung jawab yang berpengaruh secara dominan terhadap motivasi kerja karyawan CV. Anugrah Jaya Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis
 - a. Untuk memenuhi syarat mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen.
 - b. Sebagai langkah penerapan ilmu pengetahuan yang diperoleh di bangku kuliah yang berupa teori-teori kedalam suatu kenyataan yang terjadi di lapangan, sehingga teori yang diperoleh dapat digunakan pada kondisi sesungguhnya.
 - c. Untuk menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis berkaitan dengan pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan tanggung jawab terhadap motivasi kerja.
2. Bagi Lembaga STIE Mahardhika
 - a. Dapat dijadikan referensi bagi penulis lainnya yang melakukan penelitian tentang pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan tanggung jawab terhadap motivasi kerja.
 - b. Memberikan masukan bagi pengembangan di jurusan manajemen khususnya MSDM. Atau kajian bagi peneliti berikutnya untuk memperbaiki dan menyempurnakan kelemahan dalam penelitian ini.
3. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini di harapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan dalam upaya meningkatkan motivasi kerja karyawan CV. Anugrah Jaya Surabaya.