

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan adalah suatu lembaga yang bertujuan memenuhi kebutuhan-kebutuhan konsumen melalui barang dan jasa disamping mencari laba sebanyak-banyaknya. Perusahaan agar dapat mencapai tujuan tersebut membutuhkan manajemen handal seperti manajemen pemasaran, manajemen sumber daya manusia, manajemen keuangan dan manajemen produksi. Semua manajemen yang dimiliki perusahaan bertugas merencanakan, mengatur mengorganisasi dan mengawasi strategi dari kebijakan perusahaan. Manajemen pemasaran secara rinci bertujuan untuk mencari cara bagaimana memenuhi kebutuhan dan keinginan konsumen dan manajemen sumber daya manusia secara rinci bertujuan untuk mencari cara bagaimana mendapatkan orang-orang atau karyawan yang dibutuhkan yang berkualitas dan dapat menempatkan karyawan sesuai dengan kemampuan dan keahlian. Manajemen keuangan secara prinsip bagaimana dapat mengelola dan mengatur keuangan perusahaan agar perusahaan tidak terjadi kebangkrutan. Sedangkan, manajemen produksi bertujuan untuk membuat sesuatu atau produk yang dibutuhkan oleh konsumen.

Perusahaan dalam memenuhi kebutuhan konsumen dan mencari laba membutuhkan faktor yang dapat menunjang agar tujuan tercapai. Adapun faktor penunjang adalah bahan baku, modal, mesin dan manusia. Faktor manusia merupakan pemegang peranan terpenting dari setiap kegiatan dan aktivitas perusahaan. Semua faktor penunjang seperti bahan baku, modal dan mesin dikelola oleh manusia dalam perusahaan yang disebut dengan karyawan. Secanggih apapun mesin yang dimiliki oleh perusahaan pasti membutuhkan peran dari karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus memberikan perhatian penuh setiap karyawan karena tanpa adanya peran dari karyawan kegiatan operasi perusahaan tidak akan terlaksanakan.

Menurut Samsudin (2010:22), manajemen sumber daya manusia adalah suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian,

pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis. Adapun kegiatan manajemen sumber daya manusia terdiri dari penarikan atau rekrutmen karyawan, seleksi, penempatan karyawan, orientasi dan evaluasi. Penarikan atau rekrutment berupa proses untuk mendapatkan karyawan yang terbaik dengan cara melakukan berbagai tes seperti tes pengetahuan akademik dan tes wawancara. Setelah mendapatkan karyawan yang terbaik proses berikutnya adalah seleksi agar mendapatkan karyawan yang berkualifikasi. Setelah itu, penempatan karyawan sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki. Kemudian karyawan diberikan orientasi atau tahap pengenalan perusahaan disamping diberikan bekal pelatihan. Setelah beberapa periode bekerja perusahaan akan mengevaluasi pekerjaan karyawan atau adakah perkembangan karyawan untuk penilaian prestasi kerja. Selain sebagai penilaian prestasi kerja, evaluasi juga bertujuan untuk mengamati bagaimana tingkat motivasi karyawan dalam bekerja guna memberikan hak kompensasi sebagai imbalan jasa.

Kompensasi yang diberikan oleh manajemen sumber daya manusia perusahaan kepada karyawan dapat berupa pemberian balas jasa baik secara finansial maupun non finansial. secara umum finansial berupa bentuk uang yaitu gaji, bonus dan insentif, sedangkan non finansial seperti penghargaan, liburan (*refreshing* atau rekreasi) dan promosi jabatan yang lebih tinggi. Perusahaan harus dapat mengatur kompensasi secara adil, layak dan wajar. Pemberian kompensasi secara adil adalah disesuaikan dengan kontribusi karyawan kepada perusahaan atas pekerjaan yang dikerjakannya hingga selesai tepat waktu. Pemberian kompensasi secara layak dan wajar adalah sesuai dengan kebutuhan-kebutuhan yang harus dipenuhi oleh karyawan, misalnya dengan gaji yang dapat memenuhi kebutuhan sandang, pangan dan papan. Oleh karena itu, pengaturan kompensasi di setiap perusahaan sangat penting, karena menyangkut motivasi kerja karyawan.

Motivasi kerja karyawan adalah dorongan baik dalam diri maupun dari luar diri karyawan untuk bekerja tanpa ada paksaan dari pihak lain. Faktor pendorongan dari dalam diri karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan-kebutuhan, kepentingan pribadi yang harus dipenuhi. Kebutuhan-kebutuhan harus terpenuhi

oleh setiap karyawan demi kepentingan kelangsungan hidup dirinya sendiri. Faktor pendorong dari luar diri karyawan seperti imbalan jasa atau uang, manajer, peraturan perusahaan dan sebagainya. Sesering mungkin manajer memberikan pengarah dan motivasi kepada karyawan dengan tujuan agar karyawan dapat bekerja lebih giat lagi dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh sebab itu, para manajer khususnya manajer sumber daya manusia selain memiliki pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia, harus juga memiliki pengetahuan tentang pola hidup atau kepribadian karyawan agar para manajer dapat dengan mudah memberikan motivasi kepada setiap karyawan di perusahaan.

Keterkaitan antara kompensasi dengan motivasi dalam perusahaan adalah pemberian rangsangan untuk berkerja lebih terarah yang dilakukan oleh karyawan. Pemberian rangsangan semangat dapat dilakukan oleh manajer sumber daya manusia secara *reward* dan *punishment*. Bertambahnya semangat berkerja karyawan akan meningkatkan produktivitas dalam berkerja sehingga berdampak kepada kompensasi yang diterima, misalnya karyawan mengambil jam lembur, maka bertambahnya pula gaji yang akan diterimanya. Sebaliknya efek samping dari penerimaan uang gaji yang menurut karyawan tidak dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan maka karyawan tidak bersamangat dalam berkerja. Jadi, kompensasi sangat berperan sekali bagi perusahaan maupun karyawan dalam meningkatkan motivasi dalam berkerja.

CV Anugerah Kencana Motor adalah perusahaan distribusi motor Honda dikota Palembang. CV Anugerah Kencana Motor dalam memenuhi kebutuhan konsumen juga membutuhkan karyawan dalam pelaksanaan aktivitas perusahaan, seperti penjualan produk. Setiap karyawan CV Anugerah Kencana Motor dituntut memiliki keahlian kerja masing-masing. Ada karyawan yang ditempatkan dibagian bengkel, administrasi dan penjualan. Perhatian perusahaan kepada masing-masing karyawan harus dilakukan karena karyawan merupakan bagian aset perusahaan. Perhatian perusahaan dapat diberikan melalui pemeliharaan karyawan, seperti pemberian hak kompensasi yang sesuai dan layak atas apa yang dikerjakan agar karyawan yang dimiliki dapat memimiliki rasa motivasi tinggi dalam berkerja.

Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan terdiri dari gaji, bonus dan insentif serta tunjangan seperti tunjangan kesehatan dan hari raya. Selain itu, kompensasi yang diberikan kepada karyawan adalah promosi jabatan, rekreasi atau liburan dan penghargaan. Keadilan kompensasi pada prinsipnya adalah sama akan tetapi bagi karyawan yang prestasinya beda maka keadilan kompensasi yang diterima berbeda tergantung pada prestasi kerjanya. kompensasi yang layak dan wajar merupakan besaran upah lebih banyak dikaitkan dengan standar hidup dan peraturan-peraturan Undang-Undang Ketenagakerjaan seperti upah minimum provinsi (UMP). Motivasi diberikan kepada karyawan oleh perusahaan dengan tujuan agar karyawan dapat bekerja terarah, sesuai dengan tujuan dan harapan perusahaan.

Motivasi yang diberikan oleh pimpinan perusahaan kepada karyawan adalah dorongan positif dan negatif. Dorongan positif seperti pemberian pujian atas pekerjaan karyawan yang selesai tepat waktu. Pemberian sertifikat penghargaan agar karyawan merasa dirinya dihargai dan dihormati, memposisikan karyawan pada tempat yang tepat, menimbulkan rasa aman dimasa depan, misalnya dengan gaji yang cukup dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sampai dihari esok. Selain itu, memperhatikan lingkungan tempat kerja, memberikan kesempatan untuk maju (jabatan lebih tinggi), menciptakan persaingan yang sehat antar karyawan. Adapun dorongan negatif yang diberikan pimpinan perusahaan kepada karyawan seperti *punishment* atau hukuman. *Punishment* atau hukuman ini berlaku apabila target yang ditentukan oleh perusahaan kepada karyawan tidak tercapai. Namun, *punishment* jarang terjadi karena pimpinan selalu menerima aspirasi karyawan dan selalu memberikan dorongan atau motivasi yang positif kepada karyawan.

Berdasarkan uraian dan penjelasan diatas maka penulis merasa tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai kompensasi dan motivasi kerja karyawan yang ada di CV Anugerah Kencana Motor dengan judul **Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada CV Anugerah Kencana Motor.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka penulis dapat merumuskan masalah mengenai seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan pada CV Anugerah Kencana Motor .

1.3 Ruang Lingkup Masalah

Untuk menghindari permasalahan agar tidak menyimpang dari permasalahan yang ada, maka penulis membatasi permasalahan hanya pada “Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada CV Anugerah Kencana Motor.”

1.4 Tujuan dan Manfaat

Dalam penulisan penelitian laporan akhir ini, penulis mempunyai beberapa tujuan dan manfaat diantaranya adalah:

1.4.1 Tujuan

Tujuan dalam penulisan laporan akhir ini adalah untuk membahas mengenai pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan. Secara rinci tujuan dari laporan akhir adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan CV Anugerah Kencana Motor.

1.4.2 Manfaat

Adapun manfaat dalam penulisan laporan akhir ini terdiri dari dua manfaat, sebagai berikut:

1. Praktis

Adapun manfaat praktis sebagai berikut:

1. Bagi penulis

Untuk menambah wawasan ilmu pengetahuan dan untuk menerapkan teori-teori yang didapat selama proses perkuliahan.

2. Bagi perusahaan

Sebagai informasi dan masukan bagi perusahaan dalam mengetahui besaran pengaruh kompensasi terhadap motivasi karyawan dalam bekerja.

2. Teoritis

Sebagai pengembangan ilmu dan referensi khususnya bidang studi manajemen sumber daya manusia.

1.5 Metodologi Penelitian

1.5.1 Ruang Lingkup Penelitian

Untuk mempermudah penulis dan tidak terjadi penyimpangan dalam membahas masalah yang ada, maka ruang lingkup penelitiannya adalah kompensasi dan motivasi kerja karyawan pada CV Anugerah Kencana Motor.

1.5.2 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan subyek yang memiliki kuantitas atau kualitas tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan diselidiki dan kemudian ditarik kesimpulannya (Setiawan, 2012:80). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV Anugerah Kencana Motor sebanyak 62 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang akan kita teliti tersebut (Setiawan, 2012:82). Dalam pengambilan sampel penulis menggunakan teknik sampel jenuh pada CV Anugerah Kencana Motor sebanyak 62 orang.

1.5.3 Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer

Data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perorangan seperti hasil dari pengisian kuesioner dan wawancara yang biasa dilakukan oleh peneliti. Jadi dalam hal ini data yang didapat langsung dari tempat

penelitian, yang mana sumber data yang digunakan adalah kuesioner dan wawancara yang dilakukan kepada karyawan CV Anugerah Kencana Motor.

2. Data Sukender

Data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pihak pengumpul data primer atau pihak lain, misalnya dalam bentuk tabel-tabel atau diagram-diagram.

1.5.4 Teknik Pengumpulan Data

1. Riset Lapangan

Yaitu teknik pengumpulan data informasi dengan cara melakukan penelitian langsung ke lapangan atau perusahaan. Dalam hal ini penulis menerapkan metode sebagai berikut:

a. Kuesioner

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2007:135). Dalam hal ini, penulis akan memberikan sejumlah pernyataan kepada karyawan di CV Anugerah Kencana Motor.

b. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai data pendukung setelah data dari hasil kuesioner yang telah dijawab oleh karyawan CV Anugerah Kencana Motor. Dalam teknik ini penulis mengumpulkan data melalui wawancara secara langsung kepada pimpinan dan karyawan CV Anugerah Kencana Motor.

2. Riset Kepustakaan

Yaitu teknik pengumpulan data dengan cara membaca buku-buku dan informasi-informasi yang dibutuhkan dengan masalah yang akan dibahas.

1.5.5 Definisi Operasional Variabel

Tabel 1.5.5.1 Definisi Operasional Variabel

No.	Variabel	Indikator	Sumber	Skala
1	Kompensasi (X)	Kompensasi Finansial	Dessler dalam Alimuddin	Skala Likert 1-5
		Gaji		
		Bonus		
		Insentif	Mondy dalam Alimuddin	
		Kompensasi Non finansial		
		Jabatan		
		Lingkungan kantor		
		Sertifikat		
Liburan				
2	Motivasi Kerja Karyawan (Y)	Semangat kerja	Maslow dalam Wiludjeng	
		Kebutuhan fisiologis		
		Kebutuhan rasa aman		
		Kebutuhan Sosial		
		Kebutuhan Pengakuan		
		Aktualisasi diri		

1.5.6 Analisis Data

Dalam penelitian ini terdapat 2 variabel yaitu variabel X dan Y. Dimana variabel X adalah kompensasi dan variabel Y adalah motivasi kerja karyawan. Adapun teknik analisa data yang digunakan, yaitu:

1. Metode Kualitatif

Metode kualitatif yaitu data-data yang tidak berbentuk angka tetapi berupa serangkaian informasi yang digali dari hasil penelitian tetapi masih dalam bentuk keterangan saja. Teknik analisa kualitatif digunakan untuk menjelaskan data-data yang diperoleh dari penelitian dan menghubungkannya dengan teori-teori yang ada.

2. Metode Kuantitatif

Metode kuantitatif yaitu data yang berbentuk angka yang kemudian diolah, dianalisa serta diambil kesimpulan yang menggambarkan objek tersebut. Dalam penelitian ini penulis menggunakan aplikasi *software SPSS 11.5 for Windows* yaitu regresi linear sederhana.

a. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

1. Uji Validitas

Menurut Ghozali dalam Selestio (2013:65), uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid ketika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Tingkat validitas dapat diukur dengan membandingkan nilai r hitung (*Correlation item total correlation*) dengan r tabel dengan ketentuan *degree of freedom* (df) = $n - 2$, dimana n adalah jumlah sampel dengan $\alpha = 5\%$, kriteria untuk uji validitas sebagai berikut:

$r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pernyataan tersebut valid

$r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pernyataan tersebut tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali dalam Dito (2007:45-46), reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang mempunyai indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan bantuan program *SPSS 11.5 for Windows*, yang akan memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$.

b. Koefisien Korelasi

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2\} \cdot \{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Koefisien korelasi dilambangkan dengan ketentuan nilai r tidak lebih dari harga $(-1 \leq r \leq +1)$. Apabila nilai $r = -1$ artinya korelasinya negatif sempurna; $r = 0$ artinya tidak ada korelasi; dan $r = 1$ berarti korelasinya sangat kuat. Sedangkan arti harga r akan dikonsultasikan dengan Tabel interpretasi Nilai r sebagai berikut:

Tabel 1.5.6.1 Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,80 – 1,000	Sangat kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,40 – 0,599	Cukup kuat
0,20 – 0,399	Rendah
0,00 – 0,199	Sangat Rendah

Sumber: Riduwan dan Akdon (2009:124)

c. Regresi Linear Sederhana

Rumus yang digunakan sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$b = \frac{n \sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$a = \frac{\sum Y - b \cdot \sum X}{n}$$

Dimana:

X = Variabel kompensasi

Y = Variabel motivasi kerja karyawan.

a dan b = Konstanta

1.5.7 Skala Pengukuran

Menurut Sugiyono (2007:86) mengatakan bahwa skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Tabel 1.5.7.1 Skala Pengukuran

No	Jawaban	Skor
1	SS = Sangat Setuju	5
2	S = Setuju	4
3	N = Netral	3
4	TS = Tidak Setuju	2
5	STS = Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Riduwan dan Akdon (2009:16)

1.6 Sistematika Penulisan

Agar penulisan menjadi lebih terarah dan sesuai dengan maksud penulisan maka penulis menyusun dalam 5 (lima) bab dengan sistematika sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini penulis akan mengembangkan langkah-langkah awal yang akan dilakukan guna membahas masalah-masalah dalam bab-bab selanjutnya, pada bab ini berisikan:

1.1 Latar Belakang Pemilihan Judul

1.2 Rumusan Masalah

1.3 Ruang Lingkup

1.4 Tujuan dan Manfaat

1.4.1 Tujuan

1.4.2 Manfaat

1.5 Metodologi Penelitian

1.5.1 Ruang Lingkup Penelitian

1.5.2 Populasi dan Sampel

1.5.3 Jenis dan Sumber Data

1.5.4 Teknik Pengumpulan Data

1.5.5 Definisi Operasional Variabel

1.5.6 Analisis Data

1.5.7 Skala Pengukuran

1.6 Sistematika Penulisan

BAB II TINJUAN PUSTAKA

Pada bab ini, penulis memberikan penjabaran teori yang mendukung penulisnya laporan akhir ini, yaitu:

2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

2.2 Kompensasi

2.2.1 Pengertian Kompensasi

2.2.2 Jenis Kompensasi

2.2.3 Tujuan diadakan Pemberian Kompensasi

2.2.4 Asas Kompensasi

- 2.2.5 Metode Kompensasi
- 2.2.6 Sistem Kompensasi
- 2.2.7 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi
- 2.3 Motivasi Kerja Karyawan
 - 2.3.1 Pengertian Motivasi
 - 2.3.2 Teori Motivasi
 - 2.3.3 Dasar Motivasi
 - 2.3.4 Alat Motivasi
 - 2.3.5 Jenis-Jenis Motivasi
 - 2.3.6 Faktor-faktor Motivasi Kerja

BAB III KEADAAN UMUM PERUSAHAAN

- 3.1 Sejarah Perusahaan
- 3.2 Visi dan Misi Perusahaan
- 3.3 Struktur Organisasi
- 3.4 Pembagian Tugas Masing-masing Departemen
 - 3.4.1 Branch Head
 - 3.4.2 Administrasi On Head
 - 3.4.3 Marketing Manager
 - 3.4.4 Kepala AHASS
- 3.5 Aktivitas Perusahaan
- 3.6 Rekapitulasi Responden

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan data-data yang dikumpulkan penulis dari perusahaan seperti observasi, kuesioner dan wawancara. Kemudian penulis mengkaitkan dengan pembahasan secara analisis kualitatif dan kuantitatif . Secara rinci pada bab ini berisi mengenai:

- 4.1 Hasil Penelitian
 - 4.1.1 Profil Responden Berdasarkan Umur
 - 4.1.2 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
 - 4.1.3 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir
 - 4.1.4 Profil Responden Berdasarkan Penghasilan

4.2 Hasil Kuesioner

4.3 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Instrumen

4.3.1 Uji Validitas

4.3.2 Uji Reliabilitas

4.3.3 Regresi Linier Sederhana

4.3.4 Interpretasi Koefisien Regresi

4.4 Pembahasan Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada CV Anugerah Kencana Motor

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Membuat kesimpulan dari bab-bab terdahulu dan memberikan saran yang memungkinkan bagi perusahaan untuk dijadikan masukan.

5.1 Kesimpulan

5.2 Saran

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN