

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan. Sukses atau tidaknya pencapaian kinerja suatu organisasi dipengaruhi oleh sumber daya manusia itu sendiri karena mereka merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat mulai sebagai penggerak, pemikir dan perencana yang mampu memanfaatkan sumber daya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

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 mempunyai bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dan dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Karyawan merupakan kekayaan utama bagi perusahaan, dimana mereka akan menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu memberikan peran aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. 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.

Menyadari pentingnya Sumber Daya Manusia bagi kelangsungan hidup dan kemajuan perusahaan, maka perusahaan harus memberikan perhatian khusus dan sudah sewajarnya perusahaan memandang sumber daya manusia khususnya karyawan di perusahaan itu sendiri agar dapat bersikap adil atas apa yang telah diberikan sumber daya manusia untuk perusahaan, karena

setiap karyawan berhak mendapatkan penghargaan dan perlakuan yang adil dari perusahaan sebagai timbal balik atas jasa yang diberikannya, sehingga dapat mendorong para karyawan untuk lebih termotivasi dalam bekerja. Untuk mendorong semangat kerja karyawan diperlukan adanya hubungan kerja yang saling menguntungkan antara perusahaan dan karyawan. Karyawan memberikan prestasi kerja yang baik untuk kemajuan perusahaan, sedangkan perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai atas prestasi kerja yang telah diberikan karyawan terhadap perusahaan.

Perusahaan perlu melakukan upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan melalui berbagai cara seperti rekrutmen dan seleksi yang ketat, pelatihan dan pengembangan, membuat sistem manajemen kinerja yang baik, evaluasi kinerja, pemberian kompensasi serta memotivasi karyawan. Cara-cara tersebut dianggap tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dari beberapa cara perusahaan untuk meningkat kinerja, kompensasi dianggap memiliki peranan lebih besar untuk meningkatkan kinerja karena kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Handoko, 2014).

Kinerja para Karyawan perusahaan merupakan fondasi dasar yang harus dibangun, dijaga dan di kembangkan dalam perusahaan agar memberikan dampak yang positif bagi perusahaan baik dalam kualitas maupun kuantitasnya. Berbagai macam faktor permasalahan yang ada akan memberikan dampak bagi pencipta tenaga kerja yang ada. Perusahaan harus berusaha memahami apa yang diinginkan karyawan tersebut, agar kinerja seorang karyawan baik. Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektifitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Menurut Sedarmayanti (2011, p.260) kinerja merupakan terjemahan *performance* yang berarti hasil kerja seorang

pekerja, sebuah proses manajemen yang mana hasil kerja tersebut harus memiliki sebuah bukti konkret yang juga dapat diukur.

Berdasarkan teori-teori tentang kinerja dan berbagai macam perusahaan yang ada saya akan meneliti kinerja karyawan di PT. Duta Media Indonesia Bandar Lampung.

PT. Duta Media Indonesia Bandar Lampung yang terletak di Jl. Pulau Morotai, Jagabaya III, Kec. Sukabumi, Kota Bandar Lampung. PT. Duta Media Indonesia (DMI) merupakan perusahaan yang bergerak di bidang Jasa *Promosi Agency*, PT. Duta Media Indonesia mempunyai perwakilan di beberapa kota besar di Indonesia. Jakarta, Semarang, Yogyakarta, Surabaya, Denpasar, Makassar dan Balikpapan, dan kota lainnya yang tersebar di seluruh Indonesia. Saat ini jumlah karyawan PT. Duta Media Indonesia Bandar Lampung mencapai 100 karyawan.

Tabel 1.1

Data Jumlah Karyawan PT. Duta Media Indonesia Per Departemen

No	Divisi	Jabatan	Total Karyawan
1	<i>Finance and Accounting</i>	<i>Manager, Finance Section Head, Accounting Section Head</i>	34
2	<i>Human Resources Development (HR/GA)</i>	<i>Manager, HRD Supervisor, General Affair Supervisor</i>	15
3	<i>Direct Selling Team (DST)</i>	<i>Manager, Area Field Supervisor</i>	51
Total			100

Sumber : PT. Duta Media Indonesia Bandar Lampung, 2016

Berdasarkan tabel diatas perusahaan PT. Duta Media Indonesia Memiliki beberapa departemen yang masing-masing departemen dipegang oleh satu manajer. Dari departemen yang ada, peneliti hanya melakukan penelitian pada karyawan DST. Departemen DST merupakan yang menjalankan fungsi penjualan dalam menunjang kegiatan utama dari perusahaan. DST adalah singkatan dari *Direct Selling Team* yaitu suatu departemen dalam suatu perusahaan yang berfungsi merencanakan dan mengendalikan rangkaian proses penjualan agar berjalan sesuai dengan rencana yang sudah di tetapkan.

PT. Duta Media Indonesia Bandar Lampung mempunyai standar kinerja yang ditentukan berdasarkan indikator-indikator penilaian kinerja. Target kinerja harus dicapai oleh setiap karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Tabel 1.2
Standar Penilaian Kinerja Karyawan Divisi Direct Selling Team
PT. Duta Media Indonesia
Periode 2016

Kriteria	Skor	Persentase	Predikat
<i>Team Fulfillment</i>	4,1 – 5,0	81 – 100	<i>Excellent</i>
<i>Training</i>	3,1 – 4,0	71 – 80	<i>Good</i>
<i>DST Tools</i>	2,1 – 3,0	61 – 70	<i>Standard</i>
<i>Consumer Handling</i>	1,1 – 2,0	51 – 60	<i>Improvable</i>
<i>Reporting</i>	0 – 1,0	0 – 50	<i>Unsatisfactory</i>
<i>Monitoring</i>			

Sumber : PT. Duta Media Indonesia Bandar Lampung, 2016

Berdasarkan tabel 1.2 PT. Duta Media Indonesia memiliki target kinerja yang harus dicapai oleh setiap karyawan. Adapun kriteria standar penilaian kinerja yaitu *Team Fulfillment*, *Training*, *DST Tools*, *Consumer Handling*, *Reporting* dan *Monitoring* dengan range nilai *Excellent* adalah merupakan predikat tertinggi dengan skor 4,1-5,0 dengan persentase 81-100, sedangkan untuk

predikat terendah yaitu *Unsatisfactory* dengan skor 0-1,0 dengan persentase 0-50.

Dari Data yang telah didapatkan guna menunjukkan nilai pencapaian kinerja karyawan berdasarkan uraian tugas masing-masing di PT. Duta Media Indonesia Bandar Lampung per enam bulan pada tahun 2016.

Tabel 1.3
Rekapitulasi Pencapaian Kinerja Karyawan Divisi Direct Selling Team
PT. Duta Media Indonesia Per Enam Bulan Tahun 2016

Divisi	Januari – Juni		Juli – Desember	
	Skor	Persentase (%)	Skor	Persentase (%)
Direct Selling Team				
Regional Field Manager	3.7	77	3.7	77
Area Field Supervisor	3.6	76	3.7	77
Finance	3.5	75	3.6	76
Koordinator	3.6	76	3.5	75
Team Leader	3.6	76	3.4	74
Brand Presenter	3.7	77	3.5	75
Total	21.5	457	21.3	454
Rata-rata	3.6	76	3.5	76

Sumber : PT. Duta Media Indonesia Bandar Lampung, 2016

Berdasarkan tabel 1.3 terlihat bahwa hasil kinerja selama satu tahun menunjukkan rata-rata target kinerja karyawan secara keseluruhan hanya mencapai 76 %, dimana jika dilihat pada tabel 1.2 nilai tersebut hanya memiliki arti *Good* (Baik) dan belum secara maksimal sedangkan pihak manajemen tetap mengharapkan harus mencapai titik maksimal yaitu 100 %. Hal tersebut belum memenuhi harapan perusahaan untuk menghasilkan sumber daya manusia yang memiliki kinerja *excellent* atau sangat bagus dalam pencapaian target kerjanya. Berdasarkan hasil observasi dan sumber yang diperoleh di PT. Duta Media Indonesia Bandar Lampung, ada beberapa

hal yang membuat karyawan rendah kinerjanya yaitu tidak terlalu termotivasi untuk bekerja lebih maksimal atau memenuhi target kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan, dikarenakan tidak adanya tambahan gaji atau uang lembur bila ada penambahan jam kerja yang diperoleh karyawan, gaji yang diberikan perusahaan hanya berdasarkan upah minimum regional (UMR) dan insentif yang didapat jumlahnya tidak terlalu besar jika mereka dapat mencapai target yang telah ditentukan perusahaan.

Dalam penilaian kinerja ini diharapkan setiap divisi dapat memenuhi kriteria yang ada dan dapat mencapai skor diatas standar yaitu 4 dengan persentase $\geq 71\%$ yaitu *Good* (baik). Penilaian kinerja karyawan departemen DST berdasarkan dari kriteria diantaranya adalah karyawan harus memenuhi secara keseluruhan kinerja mereka, komunikatif, dan paham mengenai mekanisme program.

Dari hasil tersebut dapat memberikan dampak negatif pada perusahaan terhadap proses perkembangan perusahaan, tujuan perusahaan tidak tercapai secara maksimal dan akan berdampak pula menurunnya prestasi kerja karyawan di dalam perusahaan. Dan penurunan kinerja yang dirasakan perusahaan adalah tingkat kedisiplinan yang rendah, lingkungan kerja yang tidak sehat dan kerja sama organisasi tidak terjalin dengan baik.

Kinerja maksimal karyawan bukanlah suatu kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi diantaranya pemberian kompensasi dan motivasi. Prestasi akan dapat dicapai jika didahului dengan perbuatan yaitu melaksanakan tugas yang dibebankan. Para karyawan akan lebih termotivasi untuk melakukan tanggung jawab atas pekerjaan mereka apabila perusahaan mengerti dan memperhatikan betul akan kebutuhan para karyawannya.

Kompensasi merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah perusahaan. Pemberian kompensasi tersebut dapat digunakan untuk memotivasi para

karyawan di sebuah perusahaan. Karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap kinerja 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. Selain kompensasi faktor yang perlu di perhatikan adalah motivasi. Adapun indikasi melemahnya motivasi karyawan adalah lemahnya pengawasan, tidak ada penghargaan terhadap target yang dicapai, lingkungan kerja seperti tata kelola ruangan yang kurang memadai sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang kurang optimal. Kompensasi menurut Edy Sutrisno (2012, p. 181), bahwa kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM).

Berkenaan dengan kompensasi ditemukan diantaranya yang mengalami keluhan dan ketidakpuasan atas pemberian kompensasi yang diterima oleh karyawan, hal tersebut dapat diketahui berdasarkan sumber data sekunder yaitu dengan melakukan wawancara dengan karyawan divisi DST sebanyak 25 orang yang menyatakan bahwa kompensasi yang diterima besarnya tidak sesuai atas apa yang telah mereka berikan kepada perusahaan maka secara langsung atau tidak langsung berdampak terhadap proses aktivitas kerja, yang mempengaruhi kegiatan pelaksanaan kerja sehari-hari, karena karyawan tidak termotivasi dalam menjalankan aktivitas kerjanya, diakibatkan kompensasi yang diterimanya tidak dapat memperbaiki pendapatan dan kesejahteraannya. Yang mana menurut karyawan nilai yang diperoleh belum sesuai dengan beban kerja yang diberikan daripada kinerja yang telah mereka berikan kepada perusahaan, upah lembur yang belum didapatkan karyawan untuk menyelesaikan beban kerja yang lebih dan pemberian insentif yang diberikan oleh perusahaan besarnya tidak terlalu signifikan terhadap pencapaian kinerja yang telah dicapai oleh karyawan, untuk tunjangan kesehatan karyawan hanya mendapatkan tunjangan sebesar 50% dan itu di dapatkan dalam program kerja. Setiap perusahaan memiliki

indikator berbeda-beda dalam proses pemberian kompensasi untuk karyawan. Hasibuan (2012, p. 86) mengemukakan, secara umum ada beberapa indikator kompensasi yaitu kompensasi langsung berupa gaji, upah, upah insentif dan kompensasi tidak langsung berupa asuransi, fasilitas kantor, dan tunjangan.

Hasil penelitian dari Suwati (2013) menyatakan pemberian kompensasi yang tidak tepat pada waktunya akan mengakibatkan disiplin, moral dan gairah kerja karyawan menurun. Perusahaan harus memahami bahwa balas jasa akan dipergunakan karyawan beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya, di mana kebutuhan itu tidak dapat ditunda, misalnya makan. Kebijakan kompensasi, baik besarnya, susunannya, maupun waktu pembayarannya dapat mendorong gairah kerja dan keinginan karyawan untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal sehingga membantu terwujudnya sasaran perusahaan. Hal tersebut menyatakan adanya pengaruh positif antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Tunas Hijau Samarinda.

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 aktivitas yang dilakukan seseorang pasti memiliki sesuatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Motivasi secara sederhana dapat dirumuskan sebagai kondisi atau tindakan yang mendorong seseorang untuk melakukan sebuah pekerjaan atau kegiatan semaksimal mungkin untuk berbuat dan berproduksi. Seorang yang memiliki motivasi yang rendah mereka cenderung untuk menampilkan perasaan tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya. Sehingga semakin besar motivasi yang dimiliki oleh individu sebagai karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Motivasi yang rendah disebabkan oleh beberapa hal seperti lingkungan kerja yang tidak nyaman, promosi jabatan tidak berjalan dengan baik dan penghargaan yang tidak diberikan. Anwar Prabu Mangkunegara (2013, p. 13) menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu

dorongan kebutuhan dalam diri karyawan yang perlu dipenuhi agar karyawan tersebut mampu mencapai tujuan dan motifnya.

Motivasi menjadi hal yang penting bagi karyawan, karyawan yang termotivasi akan merasa lebih bahagia, sehat dan ingin datang untuk bekerja. Kurangnya motivasi karyawan dapat berdampak serius bagi tingkat absensi dan keterlibatan karyawan. Semangat kerja karyawan yang rendah dapat merugikan pencapaian tujuan bisnis dan profitabilitas perusahaan. (Anwar Prabu Mangkunegara, dalam Arta Adi Kusuma 2013, p. 20) salah satu faktor pendorong motivasi adalah *Needs* (kebutuhan) dimana kebutuhan perilaku dilihat dari perilaku ; *safety*, *social*, dan *self – actualization*. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan motivasi karyawan agar antara perusahaan dan karyawan dapat berjalan dengan lancar tanpa saling merugikan. Motivasi menurut syahyuti (2010) adalah pemberian daya pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan baik.

Motivasi merupakan salah satu alat terbaik untuk meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Darmayanti, Bagia, dan Suwendra (2014) yang menyatakan adanya pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan daerah air minum (PDAM) di Kabupaten Gianyar. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi karyawan dalam bekerja akan dapat memacu semangat dan kegairahan karyawan dalam bekerja sehingga juga dapat meningkatkan kinerja. Penelitian lain juga menyatakan adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada bagian pemasaran PT Adira Finance di Singaraja, dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, diharapkan perusahaan lebih memperhatikan motivasi karyawan (Aristarini, Kirya & Yulianthini, 2014).

Kompensasi dan motivasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Kompensasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik, motivasi kerja pegawai perlu

dibangkitkan agar pegawai dapat melaksanakan kinerja yang terbaik, sebaliknya karyawan yang tidak mempunyai motivasi yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya akan sulit untuk bekerja dengan baik dan cenderung tidak bertanggung jawab sekalipun karyawan tersebut memiliki kemampuan operasional yang baik. Apabila motivasi kerja dari para pegawai bisa dibangun, maka para pegawai dapat memiliki kinerja yang lebih baik di dalam organisasi atau perusahaan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Duta Media Indonesia Bandar Lampung”**

1.2 Perumusan Masalah

Perumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Duta Media Indonesia Bandar Lampung ?
2. Bagaimana pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Duta Media Indonesia Bandar Lampung?
3. Bagaimana pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Duta Media Indonesia Bandar Lampung?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

Adapun ruang lingkup penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Ruang Lingkup Subyek

Subyek penelitian ini adalah karyawan divisi Direct Selling Team PT. Duta Media Indonesia Bandar Lampung.

2. Ruang Lingkup Objek

Objek penelitian ini adalah Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Duta Media Indonesia Bandar Lampung.

3. Ruang Lingkup Tempat

Penelitian dilakukan di PT. Duta Media Indonesia Bandar Lampung.

4. Ruang Lingkup Waktu

Waktu penelitian dilakukan pada bulan November 2016 sampai dengan Agustus 2017

5. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian dalam penelitian ini adalah Manajemen Sumber Daya Manusia.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, penulis melakukan penelitian ini bertujuan untuk :

1. Mengukur pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Duta Media Indonesia Bandar Lampung.
2. Mengukur pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Duta Media Indonesia Bandar Lampung.
3. Mengukur pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Duta Media Indonesia Bandar Lampung.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat diadakan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan dan pertimbangan bagi pimpinan PT. Duta Media Indonesia mengenai Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan.

2. Bagi Penulis

Dengan penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan kemampuan penulis yang diperoleh selama perkuliahan ini, terutama yang berkaitan dengan penelitian ini dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

3. Bagi Institusi

Dengan penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi perpustakaan program studi manajemen IBI Darmajaya.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini tentang tinjauan pustaka tentang landasan teori. Selain itu dalam bab ini juga akan dijabarkan kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini akan membahas tentang jenis penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, variable penelitian, definisi operasional variable, uji persyaratan instrument, uji persyaratan analisis data, metode analisis data dan pengujian hipotesis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjabarkan deskripsi obyek penelitian, metode analisis data, dan pembahasan yang dilakukan.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian dan saran-saran yang berhubungan dengan penelitian yang serupa di masa yang akan datang.