

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Mengelola perusahaan, diharapkan perusahaan dapat mencapai tujuannya. Sumber daya manusia merupakan aset yang dapat meningkatkan keberhasilan perusahaan, kemampuan sumber daya manusia merupakan kunci utama untuk mampu menghadapi persaingan dalam era globalisasi, kemampuan ini sering disebut dengan keunggulan kompetitif. Potensi setiap individu yang ada didalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya dan semaksimal mungkin sehingga mampu memberikan hasil yang sangat optimal. Karyawan merupakan salah satu aset utama dari suatu perusahaan, yang harus dipelihara dan dipenuhi kebutuhannya. Karyawan yang berada didalam perusahaan berperan penting dalam menentukan tercapai tidaknya tujuan perusahaan.

Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawannya PT. Matahari Departemen Store Medan menempuh beberapa cara misalnya melalui pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, pendidikan, dan pelatihan. Dewasa ini, dengan semakin ketatnya tingkat persaingan bisnis mengakibatkan perusahaan dihadapkan pada tantangan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidup. Dalam mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan, sebuah perusahaan harus memiliki sistem kompensasi yang memadai. Kompensasi yang memadai diharapkan mampu memotivasi karyawan perusahaan dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang baik.

Menurut Prawirosentono dalam Sutrisno (2010:170) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika. Karyawan tentu saja mengharapkan adanya timbal balik berupa penghargaan atas kontribusi yang diberikannya terhadap perusahaan. Bentuk penghargaan yang diharapkan karyawan tersebut adalah dalam bentuk kompensasi yang sesuai, seperti kompensasi langsung berupa upah, gaji, komisi, dan bonus serta kompensasi tidak langsung berupa asuransi, pensiun, cuti, pendidikan dan lain sebagainya. Kebijakan dalam hal kompensasi selain memberikan imbalan pada karyawan atas pekerjaan yang dilakukan, juga merupakan salah satu cara yang efektif untuk mempertahankan karyawan yang potensial. Oleh karena itu pemberian kompensasi perlu mendapatkan perhatian khusus dan dilakukan atas dasar kepentingan perusahaan maupun kebutuhan karyawan, sehingga menghasilkan manfaat yang maksimal. Salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting bagi karyawan adalah kompensasi. Dengan adanya kompensasi maka karyawan merasakan adanya suatu ikatan dengan perusahaan. Kompensasi merupakan setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi atau perusahaan (Panggabean, 2002:75).

Pada setiap perusahaan motivasi merupakan salah satu bagian yang penting dalam pencapaian tujuan. Menurut Mangkunegara (2009:93) berpendapat Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan

dari motifnya. Menurut Wibowo (2010:379) mengemukakan motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intesitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan maka penulis meneliti dan mengkaji secara seksama dengan melakukan pendekatan terhadap perusahaan dengan memilih judul : “ **Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Matahari Departemen Store Cabang Thamrin Plaza Medan** ”

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya, perumusan masalah didalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Kompensasi berpengaruh parsial terhadap Kinerja karyawan pada PT. Matahari Departemen Store
2. Apakah Motivasi berpengaruh parsial terhadap Kinerja karyawan pada PT. Matahari Departemen Store
3. Apakah Kompensasi dan Motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Matahari Departemen Store

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Departemen Store

2. Untuk mengetahui apakah Motivasi berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Departemen Store
3. Untuk mengetahui apakah kompensasi dan Motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Departemen Store

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang diharapkan antara lain:

1. Bagi Perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi PT. Matahari Departemen Store, untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh pemberian kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.
2. Bagi penulis, penelitian ini memberikan tambahan wawasan dan pengetahuan bagi penulis khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia serta memberikan suatu pembelajaran yang lebih mengenai kompensasi, motivasi serta kinerja karyawan
3. Bagi peneliti lain, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi dan perbandingan dalam melakukan penelitian dimasa yang akan datang.
4. Bagi akademisi, bahwa hasil penelitian dapat dijadikan rujukan bagi upaya pengembangan ilmu ekonomi dan manajemen serta berguna juga untuk menjadi referensi bagi mahasiswa yang melakukan penelitian terhadap kajian dan teori dari kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.