

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam memelihara suatu organisasi, dibutuhkan adanya sumber kekuatan untuk mengeksekusi setiap manifestasi. Perubahan situasi, kondisi, serta perkembangan zaman menjadi alasan untuk menyisir dan mengevaluasi setiap elemen yang ada dalam organisasi. Kekuatan pada pengelolaan finansial bukan hanya satu-satunya elemen yang dapat menentukan kelangsungan hidup suatu organisasi. Sumber daya manusia berbeda dengan uang, mesin dan material yang memiliki sifat positif dan dapat dengan mudah direkayasa sepenuhnya untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi. Sumber daya manusia berperan sebagai elemen yang berperan sebagai roda penggerak sebuah organisasi, baik perusahaan maupun institusi dan menjadi sebuah pondasi penting yang selalu dituntut untuk terus beradaptasi. Sistem pengelolaan agar sumber daya manusia memiliki kemampuan adaptasi yang baik adalah sistem dimana suatu organisasi mampu memahami persepsi sumber daya manusianya dan membentuknya untuk berkembang. Perkembangan sumber daya manusia ini diproyeksikan dapat menciptakan keunggulan bersaing dalam persaingan bisnis seiring dengan terus bergeraknya era yang dinamis. Sumber daya manusia yang ulung dan berkembang dapat diukur dan diindikasikan dari adanya peningkatan pada kualitas kinerja dan hasilnya.

Kualitas kinerja yang baik dan terus berkembang oleh sumber daya manusia membangun hasil kualitas kinerja yang baik untuk organisasi. Setiap organisasi memiliki tujuan yang khusus, dan tanpa disertai dengan kinerja yang adaptif, maka tujuan organisasi ini tidak akan mudah dicapai. Kinerja pada dasarnya merupakan persepsi sumber daya manusia yang memahami bahwa pekerjaan yang dikerjakan tempo ini harus lebih baik dari

sebelumnya, dan harus lebih berkualitas lagi di masa mendatang. Teknologi di era persaingan dunia kerja yang dinamis menjadi faktor yang menuntut adanya kinerja yang berkualitas. Dalam mendukung terciptanya kinerja yang berkualitas, hal utama yang dapat dilakukan adalah dengan mengidentifikasi celah yang ada di dalam sistem. Mengetahui dan memperbaiki celah dalam sistem berfungsi untuk menjaga kelangsungan hidup dan kemampuan bertahan suatu organisasi. Keberadaan celah dalam sistem dapat teridentifikasi melalui beberapa cara, diantaranya adalah dengan menggunakan metode penilaian kinerja dan wawancara kepada sumber daya manusia yang ada dalam organisasi.

Pada dasarnya, kinerja adalah keberhasilan implikasi dari beberapa faktor seperti motivasi dan kompensasi dalam periode waktu tertentu. Kadar pencapaian kinerja dalam bentuk kualitas maupun kuantitas merupakan acuan yang dapat dijadikan indikator dari keberhasilan motivasi, kompensasi, atau elemen-elemen lain yang mendukungnya. Dalam konsep umum, motivasi adalah sebuah faktor yang mendorong terjadinya suatu perbuatan. Kompensasi disisi lain merupakan elemen yang dapat dijadikan sebagai motivasi. Motivasi memiliki latar belakang pendorong yang berasal dari kebutuhan pengakuan, kekuasaan, penghargaan dan finansial. Terciptanya motivasi dikarenakan adanya dorongan untuk memenuhi kebutuhan. Pada kasus kinerja, motivasi diperkirakan dapat menjadi faktor pengaruh.

Motivasi mengarahkan, memberi energi, dan memilih perilaku menuju keadaan tujuan yang diantisipasi (Heckhausen & Heckhausen, 2018; McClelland, 1987; Rheinberg et al., 2018). Dapat diartikulasikan bahwa motivasi dalam segala konsep melibatkan manusia yang ingin mendapatkan atau menghindari sesuatu. Biasanya, kita menginginkan atau takut akan sesuatu di lingkungan, meskipun beberapa keinginan bersifat psikologis seperti ingin mengurangi kecemasan. Akar dari beberapa nilai yang menyebabkan keinginan-keinginan ini bervariasi tetapi harus ada lokus internal dalam beberapa bentuk untuk memotivasi tindakan, bahkan ketika kondisi eksternal berperan. Pertimbangkan kasus ekstrim pengaruh

situasional: seseorang menghadapi kita di jalan dengan pistol dan menuntut uang kita. Ini merupakan paksaan eksternal yang jelas tetapi orang normal akan memberikan uang karena mereka menginginkan keamanan. Tentu saja, seseorang dapat memilih nilai-nilai di luar kesesuaian tetapi nilai-nilai yang dipilih secara pasif masih dapat memotivasi tindakan. Nilai-nilai berbeda pentingnya di dalam dan di antara orang-orang dan terkait dengan ini, komitmen terhadap nilai-nilai tertentu bervariasi sepanjang kontinum. (Motivasi, seperti yang kita semua tahu dan akan dicatat nanti, bisa sadar dan/atau bawah sadar).

Kualitas hidup suatu perusahaan dapat tercermin dari kualitas hidup sumber daya manusianya. Perusahaan yang memiliki kualitas *output* yang baik tidak lepas dari kualitas input yang baik. Input adalah sumber *output* sebelum diproses. Dengan demikian, sebagai input utama perusahaan dalam melakukan aktivitas produksi barang maupun jasa, sumber daya manusia harus dijamin dengan kualitas hidup yang baik. Dalam menjamin kualitas hidup sumber daya manusia, perusahaan berkewajiban untuk memberikan tunjangan kepada sumber daya manusia dengan penghargaan yang sesuai atas kontribusi karyawan. Penghargaan atas pekerjaan adalah sesuatu yang penting dalam perusahaan. Sebagai manusia, karyawan memiliki kebutuhan hidup, baik jasmani maupun rohani. Dengan imbalan atau honorarium yang diberikan oleh perusahaan, karyawan dapat memenuhi kebutuhan fisik yang berkaitan dengan pangan, sandang, dan papan, serta kebutuhan mental seperti motivasi dan rasa berharga.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan fenomena yang ada pada latar belakang ini, dapat dirumuskan beberapa masalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Nusantara Undaan Jaya di Surabaya?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Nusantara Undaan Jaya di Surabaya?
3. Apakah persepsi dukungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Nusantara Undaan Jaya di Surabaya?
4. Apakah motivasi, kompensasi dan persepsi dukungan organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Nusantara Undaan Jaya di Surabaya?

1.3. Tujuan

1. Untuk menguji pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Nusantara Undaan Jaya di Surabaya.
2. Untuk menguji pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Nusantara Undaan Jaya di Surabaya.
3. Untuk menguji pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan PT Nusantara Undaan Jaya di Surabaya.
4. Untuk menguji pengaruh motivasi, kompensasi, dan persepsi dukungan organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Nusantara Undaan Jaya di Surabaya.

1.4. Manfaat

1. Manfaat Teoritis

Penulis berharap teori-teori yang digunakan dalam penelitian ini dapat memperkaya referensi teori-teori yang akan digunakan pada penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan kinerja dan manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktik

Penulis berharap hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan oleh perusahaan sebagai pertimbangan, evaluasi, maupun solusi dalam mengambil keputusan bagi permasalahan sumber daya manusia yang mungkin dihadapi.

3. Manfaat bagi penulis

Penulis berhadap dengan diselesaikannya penelitian ini, penulis dapat menambah wawasan pengetahuan, serta tolak ukur dalam aplikasi teori-teori yang telah dipelajari pada masa perkuliahan dan dapat menggunakannya sebagai pertimbangan metode untuk penelitian yang akan dilakukan nantinya.

1.5. Batasan Masalah

1. Penelitian skripsi ini secara garis besar membahas tentang variabel yang terkait pada judul penelitian, yaitu motivasi, kompensasi, persepsi dukungan organisasi dan kinerja.
2. Objek utama penelitian skripsi ini secara langsung terbatas pada sumber daya manusia PT Nusantara Undaan Jaya di Surabaya