

BAB I: Pendahuluan

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi saat ini perusahaan dituntut untuk terus menerus mempersiapkan dirinya dalam mengantisipasi dan menyesuaikan diri dengan adanya perubahan yang terjadi seiring berjalannya waktu. Semakin terjadinya peningkatan pada perkembangan dunia usaha, menimbulkan persaingan usaha yang ikut meningkat diantara pelaku usaha. Oleh dari itu perusahaan harus dalam menjalankan usahanya harus dengan pemikiran dan keputusan yang terbaik dan memiliki strategi-strategi yang baru dalam upaya meningkatkan performa dan pengembangan para karyawannya serta pengoptimalan pada seluruh aspek yang berkaitan dengan kegiatan kinerja kerjawan.

Merebaknya COVID-19 di Indonesia membuat banyak perubahan yang terhadap tatanan kehidupan kegiatan sehari-hari manusia. Banyak terjadi pembatasan yang dialami oleh manusia terlebih oleh seorang pekerja. Kegiatan yang semula bisa dilakukan setiap hari sejak merebaknya virus harus mengalami penyesuaian kembali seperti halnya dengan dunia bisnis. Di dalam dunia bisnis pengembangan suatu perusahaan diciptakan oleh kinerja karyawan yang tinggi. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja yang ada di dalam perusahaannya. Salah satu yang menjadi variabel keberhasilan suatu perusahaan adalah yang berkaitan dengan sumber daya manusia. Terdapatnya sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting karena merupakan pelaksana dari semua rangkaian dari tingkat perencanaan hingga dengan tingkat evaluasi.

Kinerja sendiri adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Rivai dan segala kinerja adalah fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang yang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Memberikan motivasi dapat dikatakan sebagai salah satu cara untuk membuat orang suka bekerja dan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi diperlukan sebagai salah satu indikator kinerja karyawan. Karyawan dengan motivasi tinggi dapat diharapkan akan memperlihatkan kinerja yang optimal. Sedangkan kompensasi sendiri adalah keseluruhan balas jasa yang

diterima karyawan sebagai akibat dari telah dilaksanakannya pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif dan tunjangan lainnya. Pemberian kompensasi juga dapat digunakan sebagai salah satu indikator untuk meningkatkan kinerja dari seorang karyawan. Seperti PT. International Business Futures Surabaya di Jl. Basuki Rahmat 58-60 Surabaya. Perusahaan ini telah berdiri selama 17 Tahun di Bandung dari tahun 2005 sampai dengan sekarang tahun 2022. PT International Business Future sendiri merupakan perusahaan yang bergerak dibidang Industri Perdagangan Berjangka. PT International Business Future ini terdapat beberapa kedudukan mulai dari Asisten Manager, Manager Marketing, Senior Marketing, General Manager, dan paling tinggi Kepala Cabang.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi terhadap kinerja karyawan

1.4 Manfaat Penelitian

Di dalam melakukan peneulisan ini, penulis mengharapkan terdapat manfaat yang dapat diambil bagi penulis sendiri maupun bagi masyarakat pada umumnya, Manfaat penelitian ini dibedakan menjadi dua bentuk, yaitu:

Manfaat secara teoritis:

- a. Dapat menambah pengetahuan, pengalaman dan juga pemahaman terhadap penelitian yang diteliti.
- b. Memberikan sumbangan ide bagi pengembangan ilmu ekonomi khususnya yang berkaitan dengan kompensasi, motivasi dan juga kinerja karyawan.

Manfaat secara praktis:

a. Dengan penelitian ini diharapkan bahwa hasil penelitian dapat dipergunakan sebagai masukan serta memberikan manfaat bagi pihak luas.

b. Dengan penelitian ini diharapkan bahwa hasil dari penelitian dapat dijadikan sebagai sebuah referensi untuk penelitian yang selanjutnya.

1.5 Batasan Masalah

Dalam penelitian ini terdapat banyak faktor maupun variabel yang dapat digunakan sebagai bahan uji dalam penelitian ini. Oleh karena luasnya bidang penelitian yang ada dan juga adanya keterbatasan pada waktu dan jangkauan penelitian maka tidak semua dapat ditindaklanjuti sehingga dalam penelitian ini dibatasi pada motivasi dan kompensasi sebagai variabel bebas sedangkan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Adapun lokasi penelitian pada PT. Internasional Bussines Futures.