

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pengelolaan Sumber Daya Manusia merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Sumber daya manusia merupakan penggerak jalannya perusahaan serta aset terpenting bagi perusahaan. Tujuan perusahaan pada umumnya adalah mencapai keuntungan dan berusaha untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya dalam jangka panjang. Untuk mencapai tujuan tersebut maka perusahaan melaksanakan kegiatannya dalam menggunakan faktor produksi yaitu alam, modal, skill, teknologi, keterampilan tenaga kerja dan lain-lain. Salah satu faktor yang paling penting adalah tenaga kerja, karena teknologi yang sempurna bila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas, maka perusahaan tidak akan mampu berjalan dengan baik.

Kinerja karyawan mempunyai peranan yang sangat penting dalam suatu perusahaan dan setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode. Menurut Amstrong M., (1998) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi.

Kinerja berasal dari kata *job perfomance* atau *actual perfomance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya menurut Marwansyah, (2016) sedangkan menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, (2017) Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kualitas yang dimaksud disini adalah dilihat dari kehalusan, kebersihan, dan ketelitian dalam pekerjaan sedangkan kuantitas dilihat dari jumlah atau banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan.

kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah motivasi, kondisi lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, kemampuan dan pengalaman masa lalu. Menurut Hani Handoko T, (2015) motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, dan memelihara perilaku manusia. Setiap perusahaan selalu menginginkan dapat mencapai tujuan yang maksimal, tujuan itu dapat tercapai apabila kinerja karyawannya baik. Salah satu tujuan manajemen sumber daya manusia, yaitu memastikan organisasi memiliki tenaga kerja yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, serta dilengkapi dengan sarana untuk menghadapi perubahan yang dapat memenuhi kebutuhan pekerjaanya, dalam usaha mendukung pencapaian tenaga kerja yang memiliki motivasi kerja dan kinerja tinggi, yaitu dengan cara memenuhi kebutuhan-kebutuhannya (Nurul Ulfatin, 2016). Menurut Hasibuan, (2017) bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan akan berprestasi, kebutuhan akan afiliasi, kebutuhan akan kompetensi, dan kebutuhan akan kekuasaan.

Pemberian motivasi sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya suatu motivasi merupakan ukuran terhadap prestasi kerja karyawan. Maka apabila sistem yang diberikan perusahaan cukup adil bagi karyawan, akan mendorong karyawan untuk lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab atas masing-masing tugas yang diberikan, menurut penelitian Veitzal Rivai, (2006)

Motivasi adalah energi yang menggerakkan individu untuk berusaha mencapai tujuan yang diharapkan. Disamping itu, motivasi juga diartikan sebagai proses psikis yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motivasi dapat bersumber dari dorongan dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang. Dalam memotivasi karyawan didalam organisasi, seorang pemimpin berharap dengan persoalan yang dapat mempengaruhi kinerja setiap karyawan yaitu kemauan dan kemampuan. Pemimpin dapat mempengaruhi kemauan dan kemampuan karyawan dalam bekerja dengan memotivasi. Jadi jika motivasi kerja yang diberikan pemimpin tinggi maka kinerja karyawan akan meningkat.

Sistem kompensasi juga berpotensi sebagai salah satu sarana penting dalam membentuk perilaku dan mempengaruhi kinerja. Menurut Badriyah, (2017) Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau barang tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Sedangkan menurut Wibowo, (2018) kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan perusahaan kepada karyawan sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Melalui kompensasi tersebut karyawan dapat meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja serta meningkatkan kebutuhan hidupnya. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan sangat besar. Semangat kerja tinggi, keresahan dan loyalitas karyawan dipengaruhi oleh besarnya kompensasi. Nurul Ulfatin, (2016) jadi jika kompensasi yang diberikan tinggi maka kinerja karyawan juga tinggi.

Penelitian ini dilakukan di Toko Tanaman My Carnivlora yang beralamat di Jalan Pondok Indah Selatan I Blok DX No.15, Wiyung, Surabaya. Serta juga yang berada di Pakuwon City Mall dan Pakuwon Mall Surabaya. Usaha ini berkembang di bidang penjualan tanaman pemakan serangga dan tanaman hias lainnya. Usaha ini mulai di buka pada tahun 2012, yang bermula hanya menjual tanaman lewat media sosial hingga pada tahun 2017 bisa mengikuti berbagai event dan bazaar di mall-mall yang berada di Surabaya serta diluar Surabaya seperti Sidoarjo, Gresik dan yang paling jauh di Bandung. Awalnya hanya usaha kecil yang dibantu oleh keluarga yang dijalankan di rumah dan usaha ini telah memasuki tahun ke-10 pada tahun 2022 ini. Dengan adanya persaingan di dunia penjualan tanaman dan banyaknya pengusaha yang mulai untuk memulai usaha yang sama. Karyawan juga dituntut untuk mempunyai motivasi dan kinerja yang baik, sehingga menghasilkan produktivitas dan kontribusi yang baik bagi perusahaan.

Berdasarkan wawancara dengan pemilik usaha mengenai motivasi kerja karyawan Toko Tanaman My Carnivlora :

Setiap hari melalui grup whatsapp untuk pegawai yang mengikuti event dan bazaar atau yang sedang berjaga di toko ibu Evelyn (pemilik usaha) selalu memberikan briefing atau setiap satu minggu sekali ibu Evelyn akan berkunjung ke toko dan bazaar yang sedang diadakan yang bertujuan untuk memantau penjualan serta memberikan motivasi dan arahan kepada pegawai. Pemberian briefing ini bertujuan untuk menumbuhkan semangat kerja karyawan dan menegaskan kembali tugas-tugas yang harus diselesaikan. Selain itu briefing juga sebagai sarana untuk menjalin komunikasi yang baik antar rekan kerja. Meskipun ada perbedaan agama namun toleransi dijunjung tinggi oleh para karyawan maupun pemilik usaha.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan saudari Shofa Qotrunnada (karyawan) diketahui bahwa kinerja karyawan masih rendah. Hal ini ditunjukkan dengan hasil pencapaian penjualan tanaman yang tidak memenuhi target. Meskipun sudah diberikan motivasi kerja yang tinggi oleh pemilik usaha. Karyawan

masih belum bisa mencapai target yang diberikan. Pemilik usaha sudah memberikan target penjualan untuk bazaar dan event. Pada tanggal 20 Mei sampai dengan 6 Juni 2021 juga mengikuti bazaar di Pakuwon City Mall. 1 bulan sebelum bazaar pemilik usaha sudah memberikan target penjualan untuk bazaar yang berada di Pakuwon City Mall namun hasil penjualan setelah bazaar selesai dilaksanakan karyawan hanya bisa mencapai 50% dari target yang sudah ditentukan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan saudara Triyoga Agung Laksana (Karyawan), meskipun sudah diberikan kompensasi sesuai dengan lamanya bekerja, baik dalam pemberian gaji dan bonus namun kinerja karyawan belum bisa maksimal. Idealnya jika kompensasi tinggi maka akan mempengaruhi kinerja karyawan yang tinggi pula.

Selain motivasi kerja, berdasarkan wawancara terhadap beberapa karyawan menurunnya kinerja karyawan Toko Tanaman My Carnivlora diindikasikan karena kompensasi. Berikut merupakan kompensasi (berupa bonus) yang diterima oleh karyawan Toko Tanaman My Carnivlora.

Tabel 1. 1 Bonus yang diterima karyawan Toko Tanaman My Carnivlora tahun 2017-2020

| No. | Tahun | Bonus |
|-----|-------|----------------|
| 1 | 2017 | 3 kali / tahun |
| 2 | 2018 | 3 kali / tahun |
| 3 | 2019 | 3 kali / tahun |
| 4 | 2020 | 2 kali / tahun |

(Sumber : Personalia Toko Tanaman My Carnivlora Surabaya, 2021)

Berdasarkan Tabel 1.1 terlihat bahwa intensitas pemberian bonus mengalami penurunan. Bonus yang diberikan perusahaan dirasa kurang oleh karyawan. Karyawan merasa bonus yang diterima seharusnya bisa lebih besar. Kurangnya kompensasi untuk mengapresiasi karyawan dirasa membuat kinerja karyawan menurun. Karyawan merasa kurang terhadap kompensasi yang diberikan perusahaan.

Berdasarkan dengan kesenjangan diatas, peneliti tertarik untuk meneliti kinerja karyawan yang berkaitan dengan motivasi kerja dan kompensasi. Maka peneliti tertarik untuk menguji teori dengan melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Toko Tanaman My Carnivlora Surabaya".

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan Toko Tanaman My Carnivlora Surabaya?
2. Apakah pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Toko Tanaman My Carnivlora Surabaya?
3. Apakah pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Toko Tanaman My Carnivlora Surabaya?
- 4.

1.3 Tujuan

Berdasarkan rumusan masalah tersebut diatas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan Toko Tanaman My Carnivlora Surabaya
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada karyawan Toko Tanaman My Carnivlora Surabaya
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada karyawan Toko Tanaman My Carnivlora Surabaya

1.4 Manfaat

Manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Secara teoritis
Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai sarana untuk mengembangkan ilmu ekonomi khususnya mengenai ilmu motivasi kerja, kompensasi dan kinerja karyawan. Selain itu juga dapat menambah pengalaman dalam memecahkan masalah-masalah yang ada di masyarakat sebelum terjun dalam dunia kerja yang sebenarnya.
2. Secara praktis
 - a) Bagi perusahaan
Sebagai bahan masukan dan pertimbangan pada perusahaan tersebut dalam mencari pemecahan masalah yang dihadapi berkaitan dengan motivasi dan kompensasi untuk meningkatkan kinerja karyawan yang terjadi didalam perusahaan.
 - b) Bagi karyawan
Sebagai bahan masukan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan dapat memberi efek positif kepada karyawan dalam memajukan perusahaan.
 - c) Bagi akademis
Penelitian ini diharapkan sebagai bahan referensi untuk penelitian di masa yang akan datang.

1.5 Batasan Masalah

Banyak faktor atau variabel yang dapat diuji untuk menindaklanjuti dalam penelitian ini. Namun, karena luasnya bidang cakupan serta adanya berbagai keterbatasan yang ada baik waktu maupun jangkauan peneliti, dalam penelitian ini tidak semua dapat ditindaklanjuti. Untuk itu, dalam penelitian ini dibatasi pada :

- 1) Kurangnya motivasi kerja karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan
- 2) Motivasi yang dimaksud disini adalah motivasi financial dan non-financial
- 3) Motivasi financial seperti keselamatan kerja
- 4) Motivasi non-financial seperti bagaimana menjalin hubungan yang baik antara rekan kerja dan atasan
- 5) Karyawan merasa kurang terhadap kompensasi yang diberikan perusahaan
- 6) Penurunan kinerja karyawan