



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Di dalam perusahaan faktor sumber daya manusia merupakan komponen penting dari manajemen, karena disamping sebagai objek manajemen, sumber daya manusia juga berperan sebagai subjek pelaksanaan dari manajemen. Sejalan dari pemikiran tersebut maka pengelolaan sumberdaya manusia perlu diperhatikan agar tujuan perusahaan dapat dicapai. Sumberdaya manusia perlu diperhatikan dengan artian karyawan bukan hanya sebagai unsur produksi, akan tetapi lebih dari itu. Karyawan perlu dihargai sebagai unsur insani (*human being*) dengan diberi peran dengan ditingkatkan tanggung jawabnya dan dipelihara kualitasnya untuk mendapat manfaat yang maksimum.

Sumber daya manusia yang memiliki ketrampilan, pengetahuan, dan sikap yang baik dalam pekerjaannya tentu menjadi harapan dari setiap perusahaan. Hal ini bukanlah sesuatu yang mudah untuk dicapai dan menjadi tugas bagi pemimpin perusahaan untuk memberikan kompensasi yang terbaik bagi karyawannya, agar mereka terpacu bekerja secara maksimal.

Saat ini banyak terjadi perusahaan yang kurang memperhatikan kebutuhan karyawannya, baik dari segi finansial maupun non-finansial. Sehingga banyak terdapat karyawan yang menjadi kurang termotivasi untuk bekerja, sementara perusahaan perusahaan tersebut memberikan beban kerja yang lebih berat dan cenderung monoton. Sehingga karyawan merasa bosan dan kurang termotivasi

untuk melakukan pekerjaannya. Akan sangat disayangkan apabila kompetensi karyawan dalam pekerjaannya menjadi kurang maksimal karena kurang merasa termotivasi.

Secara singkat dapat disimpulkan bahwa karyawan membutuhkan motivasi untuk dapat bekerja secara maksimal. "Motivasi merupakan hal yang sederhana karena orang-orang pada dasarnya terdorong untuk berperilaku dengan cara tertentu yang dirasakan mengarah pada perolehan imbalan". Hal tersebut diungkapkan oleh Siagian (2005:138). Sedangkan untuk dapat memberikan motivasi kepada karyawan diperlukan motivasi.

Definisi kompensasi menurut Handoko (2001:155), "kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka".

Simamora (2004:444) berpendapat "kompensasi non-finansial terdiri atas kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan /atau fisik dimana orang itu bekerja". Pemberian kompensasi non-finansial merupakan kebutuhan karyawan dalam bekerja, oleh sebab itu motivasi kerja karyawan banyak dipengaruhi oleh terpenuhinya atau tidaknya kebutuhan karyawan dalam bekerja tersebut.

Saat ini, persaingan bisnis semakin ketat membuat perusahaan harus memberikan motivasi yang tepat bagi karyawan agar karyawan dapat bekerja secara optimal, maka salah satu aspek yang diperlukan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan adalah dengan memberikan kompensasi non-finansial, hal tersebut dapat ditimbulkan dengan cara perusahaan memberikan pekerjaan yang menarik dan lingkungan pekerjaan yang nyaman bagi karyawan.

- b. Faktor manakah diantara kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial yang dominan berpengaruh terhadap motivasi intrinsik pada karyawan CV. SARWI BEDJO Sidoarjo?

1.3. Tujuan Penelitian

Dalam rangka penyusunan karya ilmiah ini, diharapkan dapat memberikan tujuan dari hasil penelitian yaitu:

- a. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial secara simultan berpengaruh terhadap motivasi intrinsik pada karyawan CV. SARWI BEDJO Sidoarjo.
- b. Untuk mengetahui variabel mana diantara faktor kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial secara parsial/lebih berpengaruh terhadap motivasi intrinsik pada karyawan CV. SARWI BEDJO Sidoarjo.

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis, diharapkan dapat memberikan suatu manfaat:

- a. Bagi CV. SARWI BEDJO Sidoarjo.

Sebagai sumbangan pemikiran untuk memecahkan permasalahan yang terjadi diperusahaan sehubungan dengan pelaksanaan faktor motivasi yang terdiri dari kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial terhadap motivasi intrinsik pada karyawan CV. SARWI BEDJO Sidoarjo.

b. Bagi Masyarakat

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran, dorongan, solusi maupun perbaikan tentang pentingnya pemberian motivasi.

1.5. Sistematika Penulisan

Dalam sistematika penulisan ini terdiri dari 5 bab, yang terdiri dari :

BAB 1 Pendahuluan

Menguraikan latar belakang masalah perumusan masalah, manfaat penelitian, lingkup penelitian dan sistematika penulisan.

BAB 2 Tinjauan Pustaka

Bab ini menjelaskan teori-teori yang berhubungan dengan pembahasan skripsi ini. Selain itu juga membahas tentang kerangka berpikir serta hipotesis penelitian model analisis.

BAB 3 Metode Penelitian

Berisi tentang pendekatan penelitian yang digunakan dalam pengerjaan skripsi ini. Di sini juga dijabarkan identifikasi variabel, definisi operasional variabel, jenis dan sumber data, prosedur pengumpulan data serta teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini.

BAB 4 Hasil dan Pembahasan

Di bab ini mengetengahkan gambaran umum mengenai subyek dan obyek penelitian, deskripsi hasil penelitian, analisis model dan

atau pembuktian hipotesis serta pembahasan dan pemecahan masalah yang dihadapi.

BAB 5 Simpulan dan Saran

Dengan adanya kesimpulan dan saran diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan di waktu yang akan datang.