

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam menghadapi era globalisasi saat ini, sering kali ditemukan banyaknya masalah yang menyebabkan sebuah perusahaan mengalami kegagalan. Baik yang disebabkan ketidak mampuan beradaptasi dengan kemajuan teknologi saat ini maupun kurang baiknya hasil kinerja yang ada di dalam perusahaan tersebut. Sumber Daya Manusia yang sangat penting, untuk menentukan suatu keberhasilan dalam perusahaan untuk mencapai suatu tujuan dalam organisasi, baik perusahaan besar maupun kecil.

Salah satu ciri bagi perusahaan agar tetap berhasil dalam era globalisasi saat ini adalah memiliki sumber daya yang dalam menjalankan tugas dan kewajiban dalam perusahaan sehingga dapat mencapai tujuan dengan baik. Kinerja karyawan di perusahaan selalu menjadi persoalan yang hangat untuk diperbincangkan. Wicaksono, dkk (2021) menyatakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh suatu karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas yang telah diberikan. Kinerja karyawan merupakan persoalan strategis bagi suatu perusahaan yang mempengaruhi sumber daya manusia.

Faktor mempengaruhi kinerja yang baik ialah dengan memberikan motivasi kerja dalam sebuah perusahaan. Setiap pemimpin harus memiliki pemahaman yang jelas tentang apa yang dibutuhkan karyawan dan perusahaan sehingga mereka dapat bekerja sama secara efektif untuk mencapai tujuan

perusahaan. Setiap orang memiliki aktivitas yang berbeda, baik yang dilakukan di dalam maupun diluar ruangan, tergantung pada kebutuhan, tujuan, harapan, keinginan, motivasi. Apabila orang termotivasi, maka dia akan berupaya melakukan sepenuhnya demi menciptakan apa yang diinginkan dan mereka lebih merasa senang, sehat dan bertambah ingin datang untuk bekerja.

Selain motivasi kerja, kompensasi juga mengambil peranan penting karena pemberian kompensasi finansial dan nonfinansial kepada karyawan dimaksudkan untuk upaya meningkatkan kualitas kehidupan para karyawan. Kompensasi merupakan hal yang penting bagi karyawan sebagai individu, karena pemberian kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan itu sendiri Supatmi (2013).

NHD Helm Surabaya ialah perusahaan retail yang bergerak dalam bidang toko helm sejak tahun 2005 dan beralamat di Jalan Raya Menganti No 56, Wiyung Surabaya. Perusahaan retail ini merupakan salah satu distributor Wilayah Jawa Timur yang melakukan penyaluran sebuah produk dari produsen ke toko lainnya dan tersedia dalam penjualan eceran. Yang membuat orang lebih tertarik untuk membeli produk dalam NHD Helm karena terdapat berbagai macam helm yang dapat dipilih dan berlokasi yang strategis sehingga konsumen dapat dengan mudah melakukan pembelian,

Tabel 1.1

Hasil Penilaian Kinerja Pada NHD Helm Surabaya

| Penilaian Kinerja | Tahun 2019 | | Tahun 2020 | | Tahun 2021 | |
|-------------------|--------------|------------|--------------|------------|--------------|------------|
| | Jumlah Orang | Presentase | Jumlah Orang | Presentase | Jumlah Orang | Presentasi |
| Baik Sekali | 35 | 52% | 20 | 30% | 13 | 19% |
| Baik | 18 | 27% | 24 | 36% | 19 | 28% |
| Cukup | 10 | 15% | 9 | 14% | 15 | 23% |
| Kurang | 4 | 6% | 14 | 20% | 20 | 30% |
| Total | 67 | 100% | 67 | 100% | 67 | 100% |

Sumber : NHD Helm Surabaya

Berdasarkan data pada tabel 1.1 dapat dilihat bahwa penilaian kinerja baik sekali pada tahun 2019 meningkat tetapi pada tahun 2021 menurun, tetapi pada penilaian kinerja kurang semakin meningkat dari tahun 2019 -2021, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat permasalahan dalam kinerja karyawan dari tahun 2019-2021.

Banyak hal yang dapat mempengaruhi penyebab menurunnya penilaian kinerja karyawan, bisa disebabkan adanya pengaruh dari dalam bisa juga disebabkan pengaruh dari luar. Sehingga pengaruh dari luar dapat disebabkan oleh adanya motivasi kerja dan kompensasi yang telah diberikan oleh NHD Helm Surabaya. Kinerja seseorang pegawai diperlukan dalam menunjang kegiatan usaha, karena dengan adanya peningkatan kinerja mampu menguasai sistem kerja yang baik guna pencapaian tujuan di dalam suatu perusahaan. Banyaknya karyawan yang memiliki kinerja yang tidak baik untuk memajukan perusahaan tentu akan berdampak negatif , biasanya karyawan tersebut cenderung bermalas

malasan dalam bekerja, dan produktivitas kinerja yang menurun. Karyawan mampu bekerja dengan maksimal jika ada suatu dorongan yang dapat membawa karyawan akan membuat mereka merasa aman, tenang, tidak banyak pikiran. Karena jika kinerja seorang pegawai tidak didorong akan hal tersebut mereka kurang termotivasi dalam bekerja dan cenderung lebih malas

Menurut Tian Asmawiyah, dkk (2020), menyatakan bahwa kinerja dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja, maka dapat diartikan bahwasannya individu yang memiliki motivasi yang tinggi akan mencapai suatu kinerja yang terbilang tinggi, dan begitu pula dengan kebalikannya, bagi seseorang yang motivasinya itu rendah, maka kinerja yang dihasilkan juga akan rendah. Selanjutnya Asim (2013) yang menyatakan bahwasannya motivasi kerja yang dimiliki pegawai sangatlah berpengaruh positif pada kinerja karyawan, hal itu dibuktikan dengan semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan maka akan semakin baik pula dalam kinerjanya, begitu pula dengan sebaliknya, semakin rendah motivasi kerja seseorang pegawai tersebut maka akan semakin buruk dalam segi kinerjanya. Motivasi kerja itu sendiri ialah merupakan salah satu dari sekian banyak faktor yang berpengaruh terhadap peningkatan dan penurunan kinerja karyawan.

Motivasi kerja adalah dorongan yang muncul dalam diri seseorang, disadari atau tidak, untuk melakukan suatu tindakan untuk tujuan tertentu. Tanpa menerapkan motivasi kerja yang tinggi pada perusahaan, karyawan akan tidak konsisten dalam bekerja, yang akan berdampak pada perusahaan. Farida & Hartono (2016) motivasi berasal dari dua dorongan, yaitu motivasi dari dalam diri

sendiri (motivasi internal) dan motivasi dari luar diri (Motivasi eksternal).

Tingkat motivasinya rendah, sedang, dan tinggi. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka dapat bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Perbedaan tingkat motivasi individu dalam organisasi sangat mempengaruhi hasil kerjanya bahkan kinerjanya dalam organisasi. Dengan motivasi yang kuat dari karyawan diharapkan semakin mencintai pekerjaannya, mampu melakukan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan loyalitas yang tinggi.

Motivasi kerja dipercaya dapat berpengaruh dalam membangkitkan kinerja dalam diri, mengarahkan diri untuk beraktivitas, dan juga memelihara perilaku yang berhubungan dengan kinerja di perusahaan Inggriani (2019).

Karyawan akan memiliki kemauan yang kuat dan besar untuk menyelesaikan tanggung jawabnya yang telah diberikan oleh perusahaan, kemauan yang kuat seperti inilah yang akan muncul akibat terdapatnya suatu dorongan dari dalam diri seseorang karyawan untuk ikut serta memberikan pengaruhnya dalam memajukan perusahaan serta karyawan akan dengan senang memberikan segalanya untuk perusahaan karena terdapat rasa nyaman serta bahagia dalam melaksanakan pekerjaan yang dilandasi oleh motivasi kerja yang tinggi yang telah dimilikinya.

Perusahaan perlu melakukan tindakan yang serius agar dapat lebih menekankan karyawannya bahwa dalam bekerja harus memiliki kinerja yang baik

terhadap perusahaan agar dapat mencapai tujuan dan kesuksesan dalam waktu yang panjang. Untuk mengetahui kinerja karyawan terhadap perusahaan, perusahaan melakukan peraturan absensi yang diterapkan terhadap karyawannya. Data Absensi karyawan pada NHD Helm Surabaya dibawah ini.

Tabel 1.2 Data Absensi Karyawan NHD Helm Surabaya Tahun 2019-2021

| Tahun | Absensi | | | | Jumlah |
|-------|---------|-------|------|------------------|--------|
| | Izin | Sakit | Cuti | Tanpa Keterangan | |
| 2019 | 24 | 18 | 17 | 21 | 80 |
| 2020 | 26 | 23 | 19 | 25 | 93 |
| 2021 | 29 | 25 | 23 | 28 | 105 |

Sumber : NHD Helm Surabaya

Berdasarkan tabel 1.2 menunjukkan bahwa masih banyak karyawan tidak hadir dalam bekerja yang mengakibatkan kualitas kinerja karyawan menurun. Tingkat ketidakhadiran karyawan tersebut dapat diakibatkan kinerja karyawan masih belum sesuai dengan harapan mereka terhadap perusahaan. Dalam menjalankan bisnisnya NHD Helm Surabaya tidak terlepas dari masalah yang terdapat pada sumber daya manusianya.

Karyawan merasakan ketidaksesuaian dalam menyelesaikan pekerjaannya serta kurangnya pemberian motivasi pada karyawannya sehingga karyawan tidak dapat meningkatkan produktivitas kinerja terhadap pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan. Tingginya tingkat absensi juga dapat mengindikasikan bahwa karyawan mengalami penurunan motivasi. Semakin rendah motivasi mengakibatkan karyawan semakin enggan untuk hadir bekerja. Di dalam

perusahaan, pemberian motivasi kepada karyawan sangat dibutuhkan untuk mendorong karyawan supaya dapat bekerja semaksimal mungkin. Motivasi kerja dapat berupa pemberian penghargaan untuk karyawan yang telah mencapai hasil yang baik.

Faktor selanjutnya yang perlu di perhatikan perusahaan adalah kompensasi. Kompensasi juga sangat berpengaruh dalam kinerja karyawan karena menggambarkan suatu keadaan tingkat yang telah di capainya. Jika balas jasa yang diterima oleh karyawan semakin besar, sehingga dengan demikian kepuasan kerjanya semakin baik. Kompensasi bukan hanya kepentingan para pegawai saja melainkan juga penting bagi suatu perusahaan tersendiri. Para karyawan menganggap bahwa kompensasi yakni suatu hak sebagai imbalan dalam suatu pekerjaan yang telah dilakukan sehingga harus di perhatikan agar tidak dapat memberikan suatu permasalahan. Handoko (2012) mengemukakan bahwa kompensasi merupakan segala sesuatu yang dirasakan karyawan dalam balas jasa atas pekerjaannya.

Tabel 1.3 Data Pemberian Kompensasi NHD Helm Surabaya

| No | Divisi | Tunjangan | | |
|----|------------|-------------|--------------|------------|
| | | Upah Lembur | Transportasi | Upah Makan |
| 1 | Admin | - | - | √ |
| 2 | Accounting | - | - | √ |
| 3 | Cashier | - | - | √ |
| 4 | Pramuniaga | - | - | √ |
| 5 | Sales | √ | √ | √ |
| 6 | Gudang | - | - | - |
| 7 | Packer | - | - | - |
| 8 | HRD | - | - | - |
| 9 | Supervisor | √ | - | - |
| 10 | Driver | √ | - | - |

Sumber : NHD Helm Surabaya

Berdasarkan data pada Tabel 1.3 diketahui bahwa fenomena yang ditemukan di perusahaan ini ialah penyediaan kompensasi yang tidak serasi dengan posisi dan tanggung jawab yang mereka terima. Setiap orang yang bekerja pasti berharap untuk mendapatkan kompensasi atau imbalan untuk mendukungnya dan keluarganya. Imbalan atau kompensasi tersebut dapat berupa gaji, bonus, uang lembur, tunjangan makan dan ataupun tunjangan transportasi. Dengan adanya imbalan atau kompensasi tersebut, membuat karyawan akan menjadi lebih ikhlas dan meningkatkan produktivitas untuk melakukan pekerjaan. Kemudian kompensasi juga menjadi peranan penting dalam menentukan pekerja tetap akan bertahan atau keluar bekerja dari tempat kerjanya. Kompensasi juga memiliki peranan penting untuk perusahaan, karena hal ini mencerminkan usaha perusahaan agar karyawan memiliki kinerja yang tinggi dalam menjalankan pekerjaan.

Menurut penelitian Suwendra & dkk (2014) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut berarti semakin tinggi kompensasi semakin meningkat motivasi karyawan dalam meraih kinerja yang tinggi pula. Setiap karyawan dalam suatu perusahaan belum tentu bersedia memberikan kemampuan yang dimilikinya secara penuh, sehingga masih diperlakukan adanya pendorong dari pihak perusahaan. Setiap perusahaan mengharapkan karyawannya memberikan kinerjanya secara maksimal, agar memberikan dampak positif kepada perusahaan. Perusahaan perlu memberikan motivasi kerja dan kompensasi yang tinggi untuk karyawan sehingga karyawan akan memberikan timbal balik berupa pengaruh

positif pada kinerja karyawan itu sendiri.

Dari penjabaran diatas dengan adanya masalah yang ada dan teori yang didapat maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada NHD Helm Surabaya (Distributor Surabaya)”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, adapun perumusan masalah dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Apakah Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan NHD Helm Surabaya?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan NHD Helm Surabaya?

1.3 Tujuan Masalah

1. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan NHD Helm Surabaya
2. Untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan NHD Helm Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi semua pihak yang berkepentingan dan terkait dengan subjek penelitian, sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi berupa pengetahuan dan wawasan mengenai sumber daya manusia tentang pengaruh motivasi dan kompensasi di NHD Helm Surabaya untuk meningkatkan kinerja karyawan.

1.4.2 Manfaat Praktis

1.4.2.1 Bagi Perusahaan

1. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi bagi NHD Helm Surabaya dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan'
2. Penelitian ini diharapkan dapat membantu mengurangi permasalahan yang terjadi pada NHD Helm Surabaya

1.4.2.2 Bagi Penulis

Sebagai pengetahuan dan informasi guna menciptakan motivasi dan kemampuan pemahaman mengenai kompensasi dalam kinerja karyawan di dalam perusahaan.