

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada dasarnya Sumber Daya Manusia memiliki peran yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, sumber daya yang di maksud dalam hal ini adalah karyawan. Karyawan merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu organisasi atau perusahaan. Untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam organisasi dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan. Setiap organisasi atau perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi atau perusahaan tersebut dapat tercapai. Sebuah perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola manajemen seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Berhasil tidaknya suatu perusahaan biasanya akan diketahui dari kemampuan perusahaan tersebut dalam mengelola Sumber Daya Manusia yang dimiliki.

Sumber Daya Manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai, sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sumber Daya Manusia sebagai penggerak organisasi dalam mencapai tujuannya, maka upaya-upaya organisasi dalam mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik harus terus dilakukan dengan adanya

karyawan-karyawan yang bekerja secara baik ini, maka diharapkan hasil kerja (kinerja-kinerja) yang baik juga tercapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja pada umumnya adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan, secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral karyawan di perusahaan tersebut, maka semakin mudah perusahaan mencapai tujuannya, dan sebaliknya apabila kinerja karyawan itu rendah maka semakin sulit perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Kinerja yang akan dihasilkan oleh seseorang karyawan berkaitan erat juga dengan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan. Semakin baik kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan maka akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti jasa kontribusi mereka pada perusahaan.

Pemberian motivasi yang tepat dan sesuai kebutuhan karyawan akan memberikan peluang bagi organisasi dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi. Motivasi yang dimiliki seseorang akan semakin efektif jika dorongan untuk melakukan pekerjaan tumbuh dari dalam diri individu sehingga dapat mendukung peningkatan kinerja. Hal ini sesuai dengan Cahnyono dan Suharto (2005:13) menyebutkan ada salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor motivasi, dimana motivasi

merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang berusaha untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan.

Penelitian ini akan dilakukan PT Melbe Tata Boga (Reddog). PT Melbe Tata Boga (Reddog) grup perusahaan F&B multi-segi yang menyediakan berbagai produk dan layanan yang selalu berputar di sekitar teknologi. Reddog merupakan perusahaan yang membuka *franchise*, di kota Surabaya sendiri ada 4 cabang yang berada di berbagai mall yaitu Galaxy Mall, Tujungan Plaza Mall, Pakuwon City Mall, dan Royal Plaza.

Berdasarkan data yang diperoleh peneliti dari pihak internal perusahaan, peneliti menemukan adanya fenomena mengenai permasalahan sumber daya manusia atau karyawan, adanya fenomena tersebut yang terjadi adalah di perusahaan PT. Melbe Tata Boga (Reddog) Kota Surabaya yaitu menurut data kinerja karyawan dalam kurun 2 tahun terhitung dari tahun 2021-2022 menunjukkan bahwa mengalami penurunan, berdasarkan survey dan wawancara yang penulis dapatkan adanya permasalahan yang menyebabkan penurunan kinerja karyawan salah satunya adalah target penjualan yang tidak tercapai. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari data sebagai berikut :

Tabel 1.1 Data Penjualan Makanan dan Minuman Di PT. Melbe Tata Boga (Reddog) di 4 Cabang Tahun 2021 dan 2022

Tahun	Target	Realisasi	Presentase
2021	40.384	40.643	106%
2022	43.278	40.452	93%

Sumber : *Data Internal PT. Melbe Tata Boga (Reddog) Kota Surabaya*

Tabel 1.1 Menjelaskan bahwa pada tahun 2021 penjualan PT. Melbe Tata Boga (Reddog) telah berhasil mencapai dan melebihi target yang ditentukan oleh pihak manajemen perusahaan, tetapi pada tahun 2022 penjualan PT. Melbe Tata Boga (Reddog) mengalami penurunan yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan masih terlihat kurang optimal karena pencapaian penjualan yang tidak sesuai dengan target yang telah dibebankan oleh pihak manajemen perusahaan. Dengan terbuktinya penjualan pada tahun 2022 menunjukkan bahwa kinerja karyawan yang belum optimal karena diindikasikan oleh beberapa faktor salah satunya yaitu kompensasi.

Peneliti menemukan adanya fenomena yang tidak tercapainya target penjualan salah satu yaitu kurangnya dorongan semangat kerja dari atasan sehingga karyawan karyawan kurang semangat. Menurut Siagian (2018) motivasi adalah gaya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan dalam mencapai tujuan yang telah di tentukan sebelumnya.

Rendahnya motivasi dari kinerja karyawan dapat terlihat dari tabel tingkat absensi karyawan PT. Melbe Tata Boga (Reddog) Kota Surabaya periode bulan Januari – Desember tahun 2022 :

Tabel 1.2 Data Absensi Karyawan PT. Melbe Tata Boga (Reddog) Periode Januari - Desember 2022

Bulan	Jumlah Karyawan	Absen			Terlambat
		Sakit	Izin	Alpha	
Januari	43	3	2	1	12
Februari	43	2	3	2	15
Maret	43	1	2	0	11
April	43	1	3	1	16
Mei	43	2	2	1	13
Juni	43	3	0	2	10
Juli	43	2	1	0	12
Agustus	43	1	2	1	9
September	43	0	3	0	13
Oktober	43	1	2	1	11
November	43	0	1	1	14
Desember	43	2	0	0	8

Sumber :Data Internal PT. Melbe Tata Boga (Reddog) Kota Surabaya

Berdasarkan tabel 1.2 di atas banyaknya karyawan dengan total 43 karyawan di PT. Melbe Tata Boga (Reddog) Surabaya bulan Januari – Desember adanya pergerakan jumlah karyawan yang terlambat dan tidak masuk kerja dengan berbagai

alasan atau izin pada tiap bulannya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tingkat motivasi karyawan pada PT. Melbe Tata Boga (Reddog) masih rendah.

Berdasarkan wawancara yang saya lakukan kepada manajer operasional, sering kali pelanggan mengadukan sikap karyawan yang kurang baik saat melakukan pekerjaannya melalui pesan instagram. Seperti contohnya : kasir yang melayani pelanggan tidak murah senyum dan kurangnya inisiatif menginformasikan produk yang dijual kepada pelanggan sehingga pelanggan pun kurang nyaman.

Fenomena dari kompensasi yaitu tidak adanya tunjangan dan bonus terhadap karyawan, meskipun karyawan melakukan lembur kerja dan masuk setiap hari sesuai dengan jadwal tetapi perusahaan tetap membayar hanya gaji pokok saja. Dari hal ini peneliti menemukan fenomena yang terjadi yang menyebabkan kinerja karyawan menurun.

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut, maka peneliti mencoba mengidentifikasi, mendeskripsikan serta menganalisis permasalahan tersebut dengan mengemukakan dalam bentuk karya tulis yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Melbe Tata Boga (Reddog) Kota Surabaya”**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah Kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Melbe Tata Boga (Reddog) Kota Surabaya?
2. Apakah Motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Melbe Tata Boga (Reddog) Kota Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Melbe Tata Boga (Reddog) Surabaya?
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Melbe Tata Boga (Reddog) Surabaya?

1.4 Manfaat Penelitian

Peneliti berharap agar penelitian ini bermanfaat bagi beberapa pihak antara lain sebagai berikut :

1. Bagi lembaga, diharapkan dapat bermanfaat bagi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur sebagai acuan untuk mengembangkan penelitian di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.
2. Bagi perusahaan, dapat dipergunakan sebagai masukan atau sumbangan pemikiran dalam memanfaatkan analisis tentang Manajemen Sumber Daya

Manusia, khususnya yang berkaitan dengan motivasi, kompensasi, dan kualitas kehidupan kerja dan kinerja karyawan.

3. Bagi peneliti, hasil penelitian ini merupakan pendalaman terhadap bidang Manajemen Sumber Daya Manusia yang kelak akan sangat berguna apabila terjun ke masyarakat dan ke dunia bisnis.