

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset yang paling berharga. Peranan sumber daya manusia akan sangat mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam mencapai visi dan misi yang diharapkan, karyawan disebuah organisasi tidak hanya sebagai faktor produksi akan tetapi merupakan asset yang harus dikelola dan dikembangkan. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan hal yang paling diutamakan, karena keberhasilan untuk mecapai tujuan dan kelangsungan organisasi ditentukan pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang terdapat didalamnya. Untuk meraih tujuan yang telah di tentukan diperlukan suatu kerjasama, serta diperlukan Motivasi dan keadilan kompensasi yang baik, karena hal-hal tersebut dapat memberikan kinerja yang baik pada organisasi, tentu saja akan berdampak positif bagi organisasi tersebut. Kinerja karyawan dalam organisasi merupakan hal yang sangat penting karena akan bermanfaat untuk mengetahui efektifitas kinerja organisasi sehingga tujuan organisasi tersebut akan dapat tercapai dengan baik.

Mangkunegara (2011) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sudarmanto (2015) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas selama periode tertentu. Hal ini karyawan diharuskan untuk memberikan waktu, tenaga, dan usahanya untuk memperoleh apa yang mereka inginkan, misalnya keuntungan ekonomi, *fellowship*, dan juga status sosial.

Motivasi merupakan dorongan kepada seseorang untuk mencapai tujuan yang diharapkan, sehingga motivasi dapat menimbulkan semangat dalam bekerja. Memotivasi karyawan yaitu memberikan inspirasi, dorongan dan semangat kepada bawahannya, bertujuan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan baik, serta mereka dapat mencapai tujuan yang mereka inginkan. Motivasi setiap karyawan dalam bekerja berbeda-beda, namun motivasi individu apabila dapat dikembangkan maka akan dapat mendukung kinerja pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kebutuhan berprestasi merupakan kebutuhan untuk dapat melakukan pekerjaan yang lebih baik dibandingkan dengan pekerjaan sebelumnya, selalu berkeinginan untuk meningkatkan prestasi yang lebih tinggi. Motivasi untuk kekuasaan adalah refleksi keinginan seseorang untuk selalu berpengaruh terhadap orang lain. Sedangkan kebutuhan untuk selalu berinteraksi dengan orang lain dapat mendukung dalam kerja sama antar karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Ketiga motivasi tersebut dapat diwujudkan dengan baik serta dapat meningkatkan kinerja karyawan. Faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja yaitu adanya kompensasi, ada dua bentuk kompensasi karyawan, yaitu bentuk langsung merupakan gaji dan upah, sedangkan kompensasi tidak langsung merupakan pelayanan dan keuntungan (Mangkunegara, 2011). Secara konseptual, kompensasi adalah salah satu praktik penting pengelolaan SDM yang berhubungan erat dengan kinerja (Tjahjono, 2009). Oleh karena itu kompensasi yang adil akan menimbulkan rasa nyaman bagi karyawan, karena sesuai dengan apa yang telah dilakukannya, sehingga dapat menghasilkan *output* yang baik berupa peningkatan kinerja karyawan.

PT. SINAR SOSRO berdiri pada tahun 1974, merupakan perusahaan minuman teh siap minum dalam kemasan botol yang pertama di Indonesia dan di dunia. PT. SINAR SOSRO kantor penjualan Yogyakarta merupakan perusahaan yang bergerak dibidang

produksi minuman terkhusus untuk penjualan. Dalam jangka waktu tertentu, pemimpin dalam setiap unit akan selalu dilakukan pergantian jabatan. Di perusahaan ini terlihat adanya kecendrungan yang menunjukkan gejala dalam penurunan produktivitas kinerja karyawan. Hal ini disebabkan kurangnya motivasi yang diberikan oleh pimpinan kepada bawahannya, karena karyawan terlalu terpaku dengan target penjualan yang harus dicapai setiap bulannya, sehingga dapat membuat kinerja karyawan menurun, dikarenakan karyawan merasa kurang diberikan perhatian maupun dorongan, serta yang diharapkan oleh karyawan agar mendapatkan keadilan kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan yang telah diberikan dalam hal pengembangan karir karyawan, hal inilah yang menjadi latar belakang peneliti melakukan penelitian.

Penelitian terdahulu menurut Nurdin (2006) dan Waluyo (2007) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian tersebut juga didukung oleh penelitian Anoki dalam Murty A.W (2012) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini tentu berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Aspek motivasi dan keadilan kompensasi terhadap kinerja karyawan juga menjadi aspek penting, dimana dalam zaman globalisasi sekarang ini tentunya kebutuhan setiap karyawan akan semakin bertambah seiring perkembangan zaman. Berdasarkan uraian diatas maka peneliti akan meneliti tentang pengaruh motivasi dan keadilan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. SINAR SOSRO kantor penjualan Yogyakarta.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah motivasi berprestasi (*need for achievement*) berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. SINAR SOSRO kantor penjualan Yogyakarta?

2. Apakah motivasi berafiliasi (*need for affiliation*) berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. SINAR SOSRO kantor penjualan Yogyakarta?
3. Apakah motivasi berkuasa (*need for power*) berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. SINAR SOSRO kantor penjualan Yogyakarta?
4. Apakah keadilan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. SINAR SOSRO kantor penjualan Yogyakarta?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran mengenai pengaruh motivasi dan keadilan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan :

1. Untuk menganalisis bagaimana pengaruh motivasi berprestasi (*need for achievement*) terhadap kinerja karyawan PT. SINAR SOSRO kantor penjualan Yogyakarta.
2. Untuk menganalisis bagaimana pengaruh motivasi berafiliasi (*need for affiliation*) terhadap kinerja karyawan PT. SINAR SOSRO kantor penjualan Yogyakarta.
3. Untuk menganalisis bagaimana pengaruh motivasi berkuasa (*need for power*) terhadap kinerja karyawan PT. SINAR SOSRO kantor penjualan Yogyakarta.
4. Untuk menganalisis bagaimana pengaruh keadilan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. SINAR SOSRO kantor penjualan Yogyakarta.

D. Manfaat

1. Manfaat Teoritis : Menambah pengetahuan dan pemahaman mengenai materi sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan motivasi dan keadilan kompensasi terhadap kinerja.
2. Manfaat Praktik : Memberikan saran dan masukan kepada perusahaan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dari karyawan PT. SINAR SOSRO kantor penjualan Yogyakarta.