

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia merupakan aset yang paling berharga dalam suatu instansi organisasi atau perusahaan. Tanpa tenaga kerja atau manusia maka sumber daya perusahaan tidak akan menghasilkan laba secara maksimal atau menambah nilainya sendiri. Persaingan dunia bisnis saat ini semakin kompetitif, karena itu setiap perusahaan harus mampu mengatur dan mengolah semua sumber daya yang dimilikinya dengan efektif dan efisien agar tetap dapat bertahan hidup dan berkembang. Salah satu contoh dari sumber daya perusahaan tersebut adalah tenaga kerja atau karyawan.

Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Salah satu cara dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan cara pemberian kompensasi sebagai hasil balas jasa dari semua usaha yang telah dilakukan bagi perusahaan. Kompensasi penting bagi karyawan untuk memacu kinerja karyawan agar selalu berada pada tingkat tertinggi (optimal) sesuai kemampuan masing-masing. Peran kompensasi cukup besar dalam membentuk karyawan potensial. Kompensasi yang tinggi dan relevan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena karyawan berharap dengan kompensasi yang diterimanya dapat memenuhi kebutuhannya dan mampu meningkatkan kesejahteraan hidupnya. Oleh karena itu, bila para karyawan memandang kompensasinya tidak memadai, prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerjanya akan turun.

Pimpinan hendaknya berusaha agar karyawan mempunyai motivasi yang tinggi dalam melaksanakan setiap tugas dan pekerjaannya, karena motivasi kerja dapat mendorong semangat kerja para karyawan agar mau bekerja keras dan memberikan semua kemampuan serta ketrampilan demi tercapainya tujuan perusahaan. Motivasi kerja karyawan penting karena dengan motivasi kerja karyawan, diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang tinggi.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan

tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja juga merupakan hasil kerja yang dihasilkan atau disumbangkan seorang karyawan yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab kepada perusahaan. Dengan kinerja karyawan yang baik diharapkan perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan lain sehingga dapat diakui bahwa perusahaan mempunyai kinerja yang berkualitas. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui peningkatan kompensasi dan motivasi kerja, karena dengan kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan, semangat, kemauan, dan ketelitian karyawan pada saat bekerja akan lebih maksimal, fokus, dan disiplin.

Rumah makan Ayam Nelongso Surabaya merupakan usaha yang bergerak di bidang kuliner yang mempunyai tujuan utama untuk membuat pelanggan merasa nyaman dengan harga murah setiap menunya. Rumah makan Ayam Nelongso memiliki 4 outlet di Surabaya, 2 diantaranya masih termasuk outlet baru dikarenakan baru buka bulan Oktober 2017, sehingga peneliti mengambil 2 outlet yang sudah berjalan lama. Untuk mewujudkan tujuannya, rumah makan Ayam Nelongso Surabaya tentu harus selalu memperhatikan karyawannya dan mengarahkan karyawannya untuk meningkatkan kinerjanya, salah satunya dengan cara pemberian kompensasi dan meningkatkan motivasi kerja. Akan tetapi banyak terjadi perputaran karyawan yang terjadi di rumah makan Nelongso Surabaya. Dilihat dari kondisi tersebut, maka diharapkan sistem kompensasi dan motivasi kerja yang tepat, akan bermanfaat sebagai pendorong semangat kerja karyawan dan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga tujuan dari perusahaan dapat tercapai.

Berangkat dari kondisi tersebut, maka penulis tertarik mengangkat judul “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Makan Nelongso Surabaya”.

1.2 Rumusan Masalah

Dari uraian tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada rumah makan Ayam Nelongso Ngiden Semolo dan Arif Rahman Hakim Surabaya?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada rumah makan Ayam Nelongso Nginden Semolo dan Arif Rahman Hakim Surabaya?
3. Apakah kompensasi dan motivasi kerja dapat berpengaruh secara bersama terhadap kinerja karyawan pada rumah makan Ayam Nelongso Nginden Semolo dan Arif Rahman Hakim Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Sedangkan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada rumah makan Ayam Nelongso Nginden Semolo dan Arif Rahman Hakim Surabaya.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada rumah makan Ayam Nelongso Nginden Semolo dan Arif Rahman Hakim Surabaya.
3. Untuk menganalisis apakah kompensasi dan motivasi kerja dapat berpengaruh secara bersama terhadap kinerja karyawan pada rumah makan Ayam Nelongso Nginden Semolo dan Arif Rahman Hakim Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan
Penelitian ini dapat digunakan oleh perusahaan sebagai bahan masukan atau bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan khususnya yang berkaitan dengan kinerja karyawan.
2. Bagi ilmu pengetahuan
Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai acuan dan tambahan pengetahuan, khususnya bagi mahasiswa yang ingin melakukan penelitian lanjutan dalam bidang ini.
3. Bagi peneliti
Untuk dapat berpikir secara ilmiah dalam menanggapi suatu kejadian serta menerapkan teori yang terdapat dari bangku kuliah dengan kenyataan pada perusahaan.