

BAB I

PENDAHULUAN

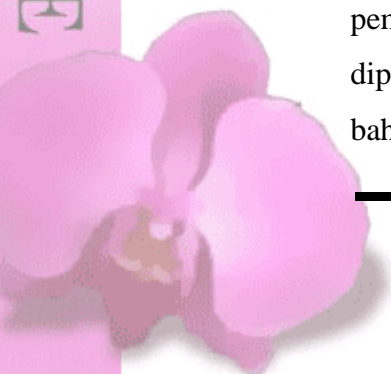
1.1 Latar Belakang Masalah

Dewasa ini, peningkatan lapangan kerja bertambah diakibatkan banyak Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) yang bermunculan. Hal ini diperjelas dengan data Badan Pusat Statistik (BPS), pertumbuhan jumlah UMKM dari tahun 2000 sampai tahun 2012 mengalami peningkatan tiap tahun. Dengan bertambahnya UMKM, maka dapat dipastikan akan menyerap tenaga kerja.

Tenaga kerja adalah salah satu bagian penting penunjang dalam dunia UMKM. Kegiatan usaha tidak akan berjalan sesuai dengan tujuan atau harapan jika didalamnya tidak memiliki tenaga kerja yang bisa menunjang kegiatan tersebut. Peran tenaga kerja sangat penting bagi keberlangsungan UMKM, salah satunya di UD. Tiban Jaya Rotan Malang. Hal ini dikarenakan tuntutan permintaan produk yang mengharuskan perusahaan tersebut memproduksi terus menerus dengan menggunakan tenaga manusia yang dimilikinya. Untuk itu, perusahaan berusaha mempertahankan dan menjaga karyawan agar betah di perusahaan tersebut demi kesinambungan perusahaan. Salah satu cara tersebut adalah memberikan kompensasi.

Kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang diberikan kepada tenaga kerja secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Kompensasi meliputi pembayaran secara langsung maupun secara tidak langsung, baik dari segi materi ataupun dari segi non materi. Dengan memberikan kompensasi sesuai kinerja sebagai timbal balik atas jasa yang diberikan oleh karyawan maka dapat mendorong karyawan untuk lebih termotivasi dalam bekerja dan memberikan kinerja baik untuk kemajuan perusahaan.

Dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia, tentu tidak hanya faktor pemberian kompensasi yang perlu diperhatikan. Faktor motivasi juga turut diperhatikan karena jika ditinjau lebih mendalam, terdapat kecenderungan bahwa karyawan yang mempunyai motivasi tinggi mampu mencapai prestasi



kerja yang tinggi sehingga bisa melebihi standar target yang diterapkan oleh perusahaan. Namun beberapa kasus di dunia kerja terdapat motivasi tenaga kerja yang rendah namun dapat mencapai kinerja yang relatif tinggi, tetapi sebaliknya terdapat beberapa tenaga kerja yang motivasinya tinggi namun kinerjanya rendah.

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut di atas, maka saya tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “Analisis Kompensasi Finansial dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada UD. Tiban Jaya Rotan Malang”.

1.2 Rumusan Masalah

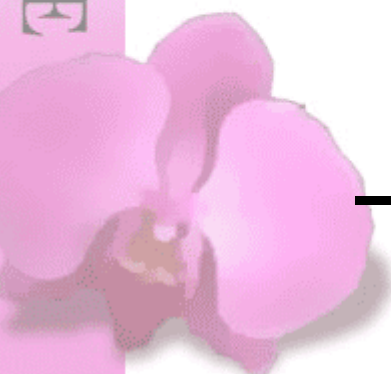
Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

- a. Apakah kompensasi finansial mempengaruhi kinerja karyawan di UD. Tiban Jaya Rotan secara signifikan ?
- b. Apakah motivasi mempengaruhi kinerja karyawan di UD. Tiban Jaya Rotan secara signifikan ?
- c. Apakah kompensasi finansial dan motivasi mempengaruhi kinerja karyawan di UD. Tiban Jaya Rotan secara signifikan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Secara spesifik penelitian ini bertujuan untuk :

- a. Menganalisis sejauh mana pengaruh dan hubungan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan di UD. Tiban Jaya Rotan.
- b. Menganalisis sejauh mana pengaruh dan hubungan motivasi terhadap kinerja karyawan di UD. Tiban Jaya Rotan.
- c. Menganalisis sejauh mana pengaruh dan hubungan kompensasi finansial dan motivasi terhadap kinerja karyawan di UD. Tiban Jaya Rotan.



1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan berguna untuk :

a. Bagi Perusahaan

Dapat dipergunakan sebagai informasi bagi penyempurnaan program kompensasi dan kondisi motivasi kerja yang efektif di masa yang akan datang.

b. Bagi Mahasiswa

Memberikan wawasan ilmu pengetahuan khususnya tentang kompensasi dan motivasi dalam teori serta kenyataannya dalam praktek.

c. Bagi Pihak Lain

Dapat menambah pengetahuan tentang manfaat program kompensasi dan kondisi motivasi kerja dalam sumber daya manusia, keterkaitannya dengan kompetensi karyawan.

