

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan asset utama yang sangat besar pengaruhnya terhadap kemajuan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber daya yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Menurut Hasibuan (2002:10) Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus di perhatikan dengan segala kebutuhannya.

Sumber Daya Manusia sebagai pokok akan menentukan keberhasilan organisasi, Setiap organisasi di Indonesia pasti akan melakukan upaya untuk mencapai keberhasilan organisasi tak terkecuali pada Auto 2000 sebagai salah satu perusahaan otomotif terbesar yang ada di Indonesia.

Auto 2000 merupakan salah satu jaringan jasa penjualan, perawatan, perbaikan dan penyediaan suku cadang Toyota yang berdiri sejak tahun 1975 dengan nama astra motor sales dan berubah dengan nama Auto 2000 pada tahun 1989 dengan manajemen yang sudah ditangani sepenuhnya oleh PT.Astra International Tbk, Saat ini Auto 2000 adalah retailer Toyota

terbesar di Indonesia. Auto 2000 memiliki cabang diseluruh provinsi di Indonesia, Salah satunya yang berada di bandar Lampung. Jumlah cabang Auto 2000 di Bandar Lampung ada 3 yaitu :

**Tabel 1. 1 Cabang Auto 2000 Bandar Lampung**

No	Nama	Alamat
1.	Auto 2000 Tanjung Karang	Jl. Raden intan No. 61 A Enggal, Kota Bandar Lampung.
2.	Auto 2000 Wayhalim	Jl. Soekarno Hatta Km.10 Lintas Timur Sumatra Wayhalim, Way dadi Kec. Sukarame, Kota Bandar Lampung.
3.	Auto 2000 Lampung	Jl. Dokter Susilo No.1 Sumur Batu Kec. Teluk betung utara, Kota Bandar Lampung.

Fenomena yang terjadi pada perusahaan berdasarkan wawancara terbuka kepada salah satu pegawai yang bernama Sugiarto sebagai sales di Auto 2000 Bandar Lampung, bahwa kinerjanya mengalami penurunan sehingga mempengaruhi terjadinya penurunan kinerja para karyawan, hal ini ditunjukkan pada total jumlah penjualan yang biasanya dapat menjual 95 unit mobil perbulan menjadi 80 unit perbulan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja perusahaan masih menunjukkan penurunan.

Kinerja karyawan menurut (Hasibuan, 2018) dapat diartikan sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas

yang dibebankan kepadanya. Sedangkan Abdullah (2014) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja atau prestasi kerja karyawan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Handoko (2001:193) yaitu :

1. Motivasi

Merupakan faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Kebutuhan-kebutuhan ini berhubungan dengan sifat hakiki manusia untuk mendapatkan hasil terbaik dalam kerjanya.

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini terlihat dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

3. Tingkat Stress

Stress merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi konsistensi seseorang. Tingkat stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan sehingga dapat mengganggu pelaksanaan pekerjaan mereka.

4. Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud dapat mempengaruhi kinerja disini adalah tempat kerja, ventilasi, serta pemyinaran dalam ruang kerja.

5. Sistem Kompensasi

Kompensasi merupakan tingkat balas jasa yang diterima oleh karyawan atas apa yang telah dilakukannya untuk perusahaan.

#### 6. Desain Pekerjaan

Desain pekerjaan merupakan fungsi penetapan kegiatan-kegiatan kerja seorang individu atau kelompok karyawan secara organisasional. Desain pekerjaan harus jelas agar karyawan dapat bekerja dengan baik sesuai dengan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya. Berdasarkan Beberapa faktor diatas, peneliti akan meneliti lebih dalam terhadap faktor kompensasi dan motivasi.

Faktor yang pertama, Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan (2012 : 118)). Kompensasi di Auto 2000 sejauh ini memiliki 4 unsur yaitu, gaji pokok, insentif, tunjangan hari raya dan asuransi kesehatan. Namun berdasarkan wawancara kepada salah satu karyawan yang bernama Budi Ardana sebagai marketing di Auto 2000 Bandar Lampung ia mengatakan bahwa insentif dan bonus yang menjadi pokok masalah dikarenakan insentif terkadang keluar dengan nominal yang kecil dan bonus tahunan yang diterima juga kecil dan membuat karyawan tidak puas atas kompensasi yang diberikan oleh Auto 2000 Bandar Lampung.

Adapun faktor yang kedua, Motivasi yang merupakan variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena keinginan dan kebutuhan karyawan berbeda satu dengan lainnya. Manfaat motivasi adalah

menciptakan gairah kerja karyawan sehingga produktivitas kerja karyawan akan meningkat dan manfaat yang diperoleh pekerjaan dapat di selesaikan dengan tepat dengan standar yang benar dan skala waktu yang telah di tentukan apabila karyawan termotivasi (Wijaya & Andreani, 2015). Hasibuan mendefinisikan Motivasi adalah Pemberiaan daya penggerak yang menciptakan kegairakan kerja seorang, agar mereka mau bekerja sama. Bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Berdasarkan wawancara saat ini motivasi yang dialami oleh para karyawan pada auto 2000 Bandar Lampung mengalami penurunan karena kurangnya dorongan dari pemimpin.

Penelitian ini juga didukung dengan beberapa penelitian terdahulu, Dalam (Riny, 2021) menyatakan bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap karyawan pada PT.Devina Surabaya. Kemudian penelitian lainnya oleh (Barima & Anggarkusuma Arofah, 2021) dengan judul pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT.Jne Dikota Tegal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Jne cabang kota tegal namun disiplin kerjanya berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Jne cabang kota tegal. Berdasarkan fenomena yang terjadi di Auto 2000 Bandar Lampung dan penelitian terdahulu yang masih menunjukkan inkonsistensi, maka dari itu peneliti tertarik untuk mengangkat judul :

## PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA AUTO 2000 BANDAR LAMPUNG.

### **1.2 Rumusan Masalah**

Dapat dilihat dari latar belakang masalah yang dikemukakan di atas, oleh karena itu beberapa permasalahan yang dapat ditemukan oleh peneliti yaitu:

1. Apakah kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Auto 2000 Bandar Lampung.
2. Seberapa besar pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Auto 2000 Bandar Lampung.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk menguji pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Auto 2000 Bandar Lampung.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Auto 2000 Bandar Lampung.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian yaitu sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti  
Peneliti bisa menambah pandangan dan juga wawasan terutama dalam hal sumber daya manusia.
2. Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan bahan pertimbangan perusahaan yang berhubungan dengan kompensasi dan motivasi kerja karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

### 3. Bagi institusi

Diharapkan hasil penelitian dapat dipergunakan sebagai referensi tambahan bagi pembaca serta menambah pembendaharaan pada perpustakaan Universitas Teknokrat Indonesia yang kelak akan berguna untuk mahasiswa/mahasiswi pada penelitian selanjutnya.

## **1.5 Sistematika Penulisan**

Agar terarahnya penulisan ini, maka penulis membagikan kedalam lima bab yang terdiri dari sub bab. Adapun sistematika penulisan sebagai berikut.

### **BAB 1 PENDAHULUAN**

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini membahas tentang konsep teoritis, mengenai kompensasi, motivasi kerja, kinerja karyawan serta hipotesis, dan kerangka pemikiran.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini membahas tentang jenis penelitian, oprasional variabel, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data dan metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini.

#### **BAB IV PEMBAHASAN**

Bab ini membahas mengenai gambaran umum tempat penelitian, analisis data peneliti, hasil data, serta pembahasan hasil penelitian

#### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Dalam sub ini menjelaskan mengenai kesimpulan akhir penelitian dari keseluruhan pembahasan dan saran-saran untuk yang direkomendasikan berdasarkan pengalaman pihak yang terkait untuk perbaikan proses pengujian selanjutnya.