

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Setiap organisasi pemerintah maupun swasta senantiasa mempunyai visi untuk selalu berhasil dalam mencapai suatu tujuan. Dimana era global seperti sekarang ini, dunia usaha telah berkembang dengan pesat yang ditandai dengan bermunculnya perusahaan-perusahaan baru sehingga mengakibatkan persaingan antar perusahaan tidak bisa dihindarkan lagi. Dalam konstalasi yang demikian, setiap organisasi pemerintahan maupun swasta dituntut mampu berkompetisi sehingga dapat mengikuti perkembangan dan tetap bertahan dalam persaingan global, namun kenyataan ditengah sengitnya persaingan di antara sekian banyak organisasi perusahaan pemerintah maupun swasta sering kali ditemukan beberapa diantaranya mengalami kegagalan dalam proses untuk meraih keberhasilan. Kegagalan yang disebabkan baik secara eksternal maupun internal, ketidak mampuan beradaptasi dengan kemajuan teknologi, maupun diakibatkan oleh tidak efektifnya kinerja dari sumber daya manusia yang ada pada organisasi pemerintah maupun swasta tersebut.

Organisasi pemerintah maupun swasta tidak dapat berjalan dengan sendirinya tanpa didukung oleh manajemen yang baik dan karyawan sebagai pelaksana kegiatan perusahaan. Karyawan merupakan unsur yang penting bagi perusahaan, maka perlu dikembangkan potensi sumber

daya manusia agar dapat berperan aktif. Hal tersebut dianggap penting karena keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan tergantung dari kualitas dan kemampuan dari karyawan itu sendiri. Selain itu meskipun perusahaan mempunyai sumber daya yang melimpah baik bahan mentah, maupun modal tetap jika semua itu tidak ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas ataupun professional, maka keberadaannya menjadi tidak berarti. Oleh karena itu, sumber daya manusia yang berkualitas sangat diperlukan sebab kesalahan dan kekeliruan yang sering terjadi merupakan akibat dari sumber daya manusia yang tidak professional. Sehingga menyebabkan kegagalan dan tujuan yang telah direncanakan sebelumnya akan sulit tercapai.

Namun satu hal yang senantiasa perlu diperhatikan oleh manajemen organisasi/perusahaan selain mempersiapkan Sumber Daya Manusia SDM karyawan yang berkualitas dan lebih professional, yakni memperhatikan tingkat semangat atau motivasi kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, karena karyawan yang berkualitas dan professional bukan berarti sebuah jaminan akan memberikan kontribusi yang baik terhadap organisasi/perusahaan.

Dengan adanya suatu upaya yang dilakukan manajemen organisasi/perusahaan dalam memberikan dorongan atau motivasi kerja terhadap karyawan dengan sendirinya setiap karyawan akan lebih bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan, lebih disiplin terhadap waktu bekerja, lebih produktif dan kreatif dalam bekerja dan

sebagainya, sehingganya produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan mengalami peningkatan.

Salah satu upaya dan sarana yang dianggap efektif untuk memotivasi karyawan adalah melalui system pemberian kompensasi yang sesuai dan tepat sasaran. Bagi organisasi pemerintah maupun swasta, secara substansi kompensasi memiliki arti penting karena kompensasi mencerminkan selain sebagai upaya manajemen organisasi/pemerintahan maupun swasta dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan pegawai/karyawannya, juga sebagai komponen untuk memotivasi setiap karyawan dalam bekerja. Pemberian kompensasi diyakini dapat mempengaruhi perilaku karyawan terhadap perusahaan karena pemberian kompensasi disesuaikan dengan kontribusi karyawan terhadap perusahaan.

Oleh karena itu, dengan adanya upaya manajemen kompensasi dengan sendirinya setiap karyawan akan terdorong untuk memberikan kontribusi yang tinggi jika mendapatkan kompensasi yang menurutnya sesuai dengan prestasi kerjanya. Pengalaman menunjukkan bahwa kompensasi yang tidak memadai dapat menurunkan prestasi kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja pegawai, bahkan dapat menyebabkan pegawai yang potensial keluar dari perusahaan, begitupun sebaliknya besaran kompensasi yang memadai dan manajemen kompensasi yang tepat sasaran serta efektif dalam pengelolaannya akan mempengaruhi

tingkat motivasi kerja karyawan dan karyawan yang potensial tidak akan berfikir untuk mencari atau pindah ke perusahaan yang lain.

Kompensasi merupakan salah satu bidang sumber daya manusia yang dipercaya berimbas besar terhadap perubahan karyawan. Pentingnya kompensasi dipandang dari pihak karyawan adalah bahwa kompensasi merupakan penghasilan yang akan digunakan untuk memenuhi kebutuhan untuk bekerja lebih giat dan produktif dalam pencapaian rencana-rencana yang telah ditetapkan sebelumnya dan pada akhirnya akan tercapai kepuasan kerja. Begitupun sebaliknya apabila pemberian kompensasi tidak sesuai dengan apa yang diinginkan karyawan hal ini akan berakibat fatal bagi perusahaan itu sendiri dimana perusahaan akan mengalami berbagai konflik yang berkepanjangan dengan semua karyawannya, seperti tingginya tingkat absensi karyawan, rendahnya semangat kerja yang diikuti, yang ujung-ujungnya dapat menurunkan produktivitas kerja karyawan.

PT. Gorontalo Post merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam usaha media cetak yakni koran harian Gorontalo Post yang tentunya sarat dengan persaingan dengan media masa lainnya sehingga mengahruskan PT. Gorontalo Post untuk lebih efektif memenuhi minat konsumen pembaca setiap hari.

PT. Gorontalo Post bisa dikatakan tergolong perusahaan pemberitaan media cetak terkemuka di Gorontalo dan sekitarnya, sehingga untuk keberlanjutan serta kesinambungan perusahaan perlu kiranya

memperhatikan beberapa hal seperti, senantiasa menjaga atau memenuhi minat konsumen dengan memberikan pelayanan yang maksimal, produktivitas dan profesionalitas karyawan yang didukung oleh potensi sumber daya yang berkualitas. Seperti halnya perusahaan yang lain pada umumnya PT. Gorontalo Post senantiasa berusaha untuk memberikan dukungan serta memotivasi kepada setiap karyawan dalam menjalankan tugasnya masing-masing dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Berbagai carapun akan ditempuh untuk memotivasi karyawan termasuk upaya pemberian kompensasi terhadap setiap karyawan yang berprestasi. Namun pada kenyataannya pemberian kompensasi terhadap karyawan yang ada di PT. Gorontalo Post, untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan boleh dikata belum berlangsung hal ini dikarenakan oleh belum maksimalnya tugas unit kerja yang menangani manajemen kompensasi. Asumsi ini dilihat dari permasalahan yang sering terjadi yaitu masih banyak diantara karyawan dalam memberikan pelayanan terhadap konsumen tidak maksimal dan kurang memuaskan, masih ada pula karyawan yang lalai dan tidak bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan, dan terlebih lagi masih banyak karyawan yang tidak termotivasi untuk berkreasi dan berproduktif dalam melaksanakan pekerjaan.

Berdasarkan latar belakang beberapa masalah yang telah dijabarkan diatas, maka seharusnya Pimpinan dan Direksi PT. Gorontalo Post lebih efektif dan profesional dalam hal penerapan manajemen kompensasi,

sehingga dengan sendirinya apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Berdasarkan uraian diatas menginspirasi peneliti untuk melakukan penelitian lebih mendalam dengan judul : **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di PT. Gorontalo Post”**.

### **1.2 Identifikasi masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang dijabarkan diatas, teridentifikasi permasalahan-permasalahan sebagai berikut:

1. Pemberian kompensasi untuk meningkatkan motivasi kerja belum berlangsung.
2. Belum maksimalnya tugas unit kerja manajemen kompensasi

### **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang dijelaskan di atas maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut ; **“Seberapa Besar Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan di PT. Gorontalo Post”**.

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh Kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan.

## **1.5 Manfaat Penelitian**

Dalam penelitian ini terdapat beberapa manfaat yang dapat diperoleh yaitu :

### **1.5.1 Manfaat Teoritis**

Sebagai bahan pembandingan untuk melihat bagaimana aplikasi yang terjadi dilapangan.

### **1.5.2 Manfaat Praktis**

Sebagai informasi yang bermanfaat bagi perusahaan dalam hal pemberian kompensasi terhadap karyawan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan di perusahaan tersebut.