

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Bisnis merupakan kata dengan banyak arti dan penggunaan, arti sempit bisnis berarti dalam keadaan sibuk. Namun, pengertian bisnis ini mengandung banyak konotasi sejak kata bisnis digunakan dalam segala aktivitas ekonomi orang yang sibuk. Dalam pengertian yang lebih ketat dalam ekonomi, tujuan dari bisnis adalah untuk menciptakan konsumen (pelanggan) untuk memperoleh keuntungan. Dalam kenyataannya, hanya beberapa bagian dari aktivitas individu yang terorganisasi yang dianggap sebagai aktivitas bisnis yaitu seperti yang berhubungan dengan pemenuhan kebutuhan manusia ataupun makhluk hidup.

Pengertian Bisnis menurut Amirullah dan Imam Hardjanto (2005) ; Bisnis adalah kegiatan yang dilakukan oleh individu atau sekelompok orang (organisasi) yang menciptakan nilai (*create of value*) melalui penciptaan barang dan jasa (*create of goods and service*) untuk memenuhi kebutuhan masyarakat dan memperoleh keuntungan melalui transaksi.

Bisnis juga tidak bisa dilepaskan dari keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan yang memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output optimal. Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi 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.

Meningkatkan kinerja karyawannya perusahaan menempuh beberapa cara misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi. Melalui proses-proses tersebut, karyawan diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para karyawan telah terbekali oleh pendidikan dan pelatihan yang tentu berkaitan dengan implementasi kerja mereka. Sedangkan pemberian kompensasi, lingkungan kerja yang baik serta pemberian motivasi pada dasarnya adalah hak para karyawan dan merupakan kewajiban dari pihak perusahaan untuk mendukung kontribusi para karyawannya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan. Prestasi kerja pegawai bukanlah suatu kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi diantaranya pemberian kompensasi dan motivasi. Prestasi kerja akan dapat dicapai jika didahului dengan perbuatan yaitu melaksanakan tugas yang dibebankan. Para karyawan akan lebih termotivasi untuk melakukan tanggung jawab atas pekerjaan mereka apabila perusahaan mengerti dan memperhatikan betul akan kebutuhan para karyawan yang pada dasarnya adalah mereka bekerja untuk mendapatkan uang, dalam hal ini berbentuk gaji.

Setiap anggota dari suatu organisasi mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri ketika ia bergabung pada organisasi tersebut. Bagi sebagian karyawan, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja, namun yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja. Seseorang yang bekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat di sekitarnya, dibandingkan yang tidak bekerja.

Untuk menjamin tercapainya keselarasan tujuan, pimpinan organisasi bisa memberikan perhatian dengan memberikan kompensasi, karena kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia. Kompensasi adalah balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas kerja mereka yang dapat dinilai dengan uang dan memiliki kecenderungan diberikan secara tetap. Menurut (Handoko, 2004) mengungkapkan bahwa kompensasi ialah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka. Tidak hanya faktor pemberian kompensasi saja yang perlu

diperhatikan oleh perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan, akan tetapi perusahaan harus memperhatikan faktor motivasi. Pegawai dapat melaksanakan tugasnya secara maksimum antara lain ditentukan oleh motivasi yang mendorong pegawai itu bekerja dengan tekun, serta disiplin yang diterapkan sehingga dapat tercapai tujuan perusahaan di bawah kepemimpinan yang dapat menciptakan suasana kondusif terhadap lingkungan kerja tersebut. Setiap pegawai belum tentu bersedia mengerahkan prestasi kerja yang dimilikinya secara optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong agar seseorang mau menggunakan seluruh potensinya untuk bekerja. Daya dorong tersebut disebut motivasi.

Victor H. Vroom dan Gary Dessler, 1997 (dikutip oleh Arrizal, 1999) mengatakan bahwa orang-orang biasanya termotivasi atau terdorong untuk bekerja pada suatu jabatan tertentu yang mereka rasa akan memperoleh imbalan. Bagi Gary Dessler pernyataan inilah yang dinamakannya hukum motivasi. Berdasarkan hukum motivasi kerja itu maka untuk memotivasi kerja seorang pegawai diperlukan dua syarat mutlak yaitu kemampuan kerja dan kemauan kerja. Motivasi menurut Marihot Tua Efendi Hariandja (2002) diartikan sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah. Pemahaman terhadap motivasi karyawan akan sangat penting kaitannya dengan pencapaian tujuan, yaitu produktivitas dan efisiensi.

Terpenuhinya kompensasi dan pemberian motivasi yang baik tentu saja akan meningkatkan produktivitas serta kinerja para karyawan. menurut Marihot Tua E.H. (2002) kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya di organisasi. kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya. Oleh karena, itu salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kapasitas kinerja karyawan adalah dengan menghubungkan kompensasi dengan perkembangan karyawan. Jika program kompensasi dirasakan adil dan kompetitif oleh karyawan, maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang potensial, mempertahankannya dan memotivasi karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya, sehingga produktivitas meningkat dan perusahaan

mampu menghasilkan produk dengan harga yang kompetitif. Pada akhirnya, perusahaan bukan hanya unggul dalam persaingan, namun juga mampu mempertahankan kelangsungan hidupnya, bahkan mampu meningkatkan profitabilitas dan mengembangkan usahanya (Nugroho, 2009).

Pendekatan yang paling baru untuk kepuasan kerja didasari pada disposisi internal. Premis dasar dari pendekatan dispositional terhadap kepuasan kerja adalah bahwa beberapa karyawan mempunyai kecenderungan menjadi puas atau tidak dengan pekerjaannya, terlepas dari sifat pekerjaan atau organisasi dimana mereka bekerja. Penelitian dari pendekatan ini diantaranya yang dilakukan oleh (Weitz, 1952) tentang kecenderungan afektif individu berinteraksi dengan kepuasan kerja yang berdampak omset. (Staw and Ross, 1985) menyelidiki kestabilan kepuasan kerja diantara sampel pekerja pria, penelitian ini mendapatkan bahwa ada korelasi antara kepuasan kerja pada suatu waktu, dan kepuasan kerja 7 tahun kemudian.

Waroung Spesial Sambal yang didirikan oleh seorang sarjana teknik kimia UGM Yoyok Heri Wahyono, yang pertama memulai usaha dengan waroung tenda sekarang menjelma menjadi waroung kuliner sukses di Jogja dan sekarang dapat merambah di kota-kota lain. Hal tersebut tentu saja menimbulkan problematika permasalahan di bagian sumberdaya manusia tentunya. Jika di *review* dengan bertambahnya jumlah outlet otomatis bertambah pula karyawan yang bekerja di waroung spesial sambal. Semakin terkenal tentu saja konsumen semakin banyak yang berdatangan dan ingin mencoba dan tentu saja pekerjaan semakin bertambah. Disini Peneliti ingin melihat bahwa kompensasi tersebut berpengaruh tidak dengan motivasi maupun kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai.

1.2. Rumusan Masalah

Perumusan masalah adalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh yang positif signifikan antara keadilan kompensasi terhadap kinerja karyawan di waroung SS?
2. Apakah ada pengaruh yang positif signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di waroung SS?
3. Apakah ada pengaruh yang positif signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di waroung SS?

1.3. Tujuan dan Manfaat

A. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh keadilan kompensasi terhadap kinerja karyawan di waroung SS.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di waroung SS.
3. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di waroung SS.

B. Manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan bagi perusahaan untuk mengetahui arti pentingnya kompensasi, dan motivasi serta kepuasan kerja sehingga dapat mendorong kinerja karyawan.
2. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan referensi bagi pihak-pihak yang berkepentingan terutama dalam teori keadilan kompensasi, motivasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.