

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia menjadi sangat penting dalam sebuah perusahaan karena dengan adanya sumber daya manusia ini dapat sebagai penunjang lainnya untuk kemajuan perusahaan (Atika & Prasetyo, 2019). Dimana sumber daya manusia ini memiliki peran yang penting dan merupakan salah satu aset terpenting yang ada di dalam sebuah organisasi pada perusahaan disamping sumber daya penunjang lainnya. Sebab perusahaan yang baik merupakan perusahaan yang mampu mengelola sumber daya manusia yang terdapat pada perusahaannya. Dengan adanya sumber daya manusia ini menjadi kekuatan bagi sebuah perusahaan untuk mampu meningkatkan eksistensi di pasar persaingan. Sebuah perusahaan dapat mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan dan dapat berkembang karena adanya pengelolaan sumber daya yang tepat dan efektif.

Salah satu indikator yang digunakan sebuah perusahaan untuk melihat apakah sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan sudah memiliki kualitas yang baik serta mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya adalah dengan melihat bagaimana tingkat motivasi karyawan dalam bekerja. Semakin tinggi tingkat motivasi kerja karyawan maka akan semakin baik kinerja yang dihasilkan dan kesempatan untuk mendapatkan jenjang karir yang lebih baik lagi akan semakin mudah tercapai. Menurut (Risqi,

Saleh, & Prihatini, 2016) Motivasi merupakan keseluruhan proses pemberian motif bekerja para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi yang efisien dan ekonomis. Bagi sebuah perusahaan motivasi kerja merupakan hal yang sangat penting untuk mendukung tercapainya visi dan misi perusahaan yang telah ditentukan oleh para pemangku kepentingan sejak awal berdirinya perusahaan, serta dalam hal pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan teori perspektif lewin terdapat dua aspek pendekatan yaitu secara internal dan eksternal. Pada perspektif lewin sama dengan perspektif interaksi di studi perilaku organisasi, bahwa perilaku merupakan hasil interaksi antara kepribadian dengan situasi (Palupi & Tjahjono, 2016). Menurut teori yang dikemukakan oleh (Herzberg, 1996) bahwa terdapat dua faktor yang mendorong seseorang untuk termotivasi dalam bekerja yaitu faktor intrinsik (motivation factor) dan motivasi ekstrinsik (hygiene factors). Motivasi intrinsik adalah adanya daya dorong yang timbul dari dalam diri seseorang seperti tanggung jawab, pekerjaan itu sendiri, pengakuan orang lain, kemungkinan pengembangan dan kemajuan. Sedangkan, motivasi ekstrinsik adalah adanya daya dorong dari luar diri seseorang seperti gaji, kebijakan dan administrasi, hubungan kerja, kondisi kerja, prosedur perusahaan, dan status (Manullang, 2011).

Faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya motivasi kerja karyawan salah satunya adalah dengan adanya pemberian kompensasi yang layak dan memadai oleh perusahaan (Sarinadi, 2014). Selain itu, menurut (Tjahjono, 2011)

bahwa distributif keadilan memiliki kemampuan prediksi yang lebih kuat untuk kepuasan individu. Riset pada keadilan distributif dalam sebuah organisasi saat ini berfokus pada persepsi individu pada kesetaraan hasil yang mereka terima, yang merupakan penilaian mereka terhadap kondisi akhir dari proses alokasi (Tjahjono, Palupi, & Paramita, 2015). Perusahaan perlu memberikan perhatian lebih kepada karyawannya agar dapat melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Tentu hal ini membutuhkan motivasi kerja yang tinggi dari diri karyawan sendiri. Dimana peran dari pemberian kompensasi yang dilakukan oleh perusahaan seringkali dikaitkan dengan motivasi kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi karyawan terhadap kinerjanya pada perusahaan (Marwansyah, 2010).

Berdasarkan hasil wawancara penulis kepada HRD (*Human Research Development*) PT.MaduBaru menjelaskan bahwa kurangnya motivasi bekerja karyawan salah satunya dipengaruhi oleh pemberian reward yang tidak diterap oleh perusahaan. Contohnya, ketika karyawan yang selalu datang tepat waktu dan bekerja dengan baik dan karyawan yang sering terlambat dan bekerja kurang baik akan tetap diberi upah/gaji dan penghargaan yang sama.

Perusahaan perlu memberikan distribusi kompensasi yang adil dan layak serta sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diterima oleh karyawan sehingga membuat karyawan merasa kerja kerasnya dihargai dan sebagai salah satu bentuk apresiasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis memutuskan untuk melakukan penelitian lebih lanjut dalam bentuk skripsi dengan judul : “ PENGARUH KEADILAN DISTRIBUTIF KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI INTRINSIK DAN MOTIVASI EKSTRINSIK KERJA KARYAWAN PT.MADUBARU PG/PS MADUKISMO YOGYAKARTA”.

B. Rumusan Masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah keadilan distributif kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi intrinsik kerja karyawan pada PT.Madubaru PG/PS Madukismo Yogyakarta?
2. Apakah keadilan distributif kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi ekstrinsik kerja karyawan pada PT.Madubaru PG/PS Madukismo Yogyakarta?
3. Apakah pengaruh keadilan distributif kompensasi lebih kuat pada motivasi intrinsik atau motivasi ekstrinsik?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh keadilan distributive kompensasi terhadap motivasi intrinsik kerja karyawan pada PT.Madubaru PG/PS Madukismo Yogyakarta.
2. Untuk menganalisis pengaruh keadilan distributive kompensasi terhadap motivasi intrinsik kerja karyawan pada PT.Madubaru PG/PS Madukismo Yogyakarta.

3. Untuk mengetahui pengaruh keadilan distributif kompensasi lebih kuat pada motivasi intrinsik atau motivasi ekstrinsik?

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi pengembangan ilmu pengetahuan di bidang Manajemen Sumber Daya dan keorganisasian, serta menjadi bahan kajian dan sumber referensi bagi penelliti selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi yang bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan tentang pengelolaan anggota organisasi dan sumber daya manusia bagi PT.Madubaru PG/PS Madukismo Yogyakarta.

