

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Profil Perusahaan



Gambar 1.1 Logo PT. Muawanah Al Ma'soem

Sumber: (Ismail, 2018)

PT. Muawanah Al Ma'soem dibangun pada tanggal 27 Juni 1973. Perusahaan ini merupakan pengolahan Air Minum Dalam Kemasan (AMDK) PT. Muawanah Al'soem yang berada di bawah pengawasan divisi III. Pada tahun 1999 unit usaha AMDK dikelola PT. Ma'soem Arias yang bekerjasama dengan Institut Teknologi Bandung (ITB) dengan memproduksi dan mendistribusikan produk "Air Ganesha". Namun, pada tahun 2001 kerjasama tersebut berakhir karena adanya kendala di lapangan. PT. Muawanah Al Ma'soem memutuskan untuk mengelola AMDK kembali dengan nama produk yang berbeda yaitu "Al Ma'soem" (Ismail, 2018).

Adanya kesamaan visi dan misi yang dimiliki oleh PT. Ma'soem Arias bekerjasama dengan PT. Muawanah Pemberdaya Ummat untuk membentuk satu perusahaan yang bergerak dalam bidang usaha Air Minum Dalam Kemasan (AMDK) yaitu dengan nama perusahaan PT. Muawanah Al Ma'soem yang diresmikan pada tanggal 2 Januari 2004. Pembangunan pabrik PT. Muawanah Al Ma'soem pun mulai dilakukan yang berlokasi di Jl. Raya Tagog RT. 04/04 No. 168 Kelurahan Cimekar, Kecamatan Cileunyi, Kabupaten Bandung, 40393. Pada tanggal 26 Oktober 2003 produksi perdana AMDK PT Muawanah Al Ma'soem dilakukan dan sekaligus sebagai acara peresmian pabrik AMDK yang dihadiri oleh pimpinan Ormas Islam Jawa Barat dan Pimpinan Ma'soem Grup. Produk AMDK

Al Ma'soem ini didistribusikan keseluruh masyarakat khususnya di wilayah Bandung Timur. Dengan pengembangan kualitas yang dilakukan PT. Muwanah Al Ma'soem telah mendapatkan sertifikat ISO 9001:2008 untuk Sistem Manajemen Mutu. Perluasan pasar yang telah dilakukan PT. Muwanah Al Ma'soem hingga saat ini memiliki 5 depo AMDK yang tersebar di berbagai wilayah diantaranya Rajamandala, Limbangan, Sumedang, Jatiwangi, dan Sinapeul Majalengka (Ismail, 2018).

1.1.2 Visi dan Misi

Visi dan Misi dari PT. Al Ma'soem adalah sebagai berikut:

1.1.2.1 Visi

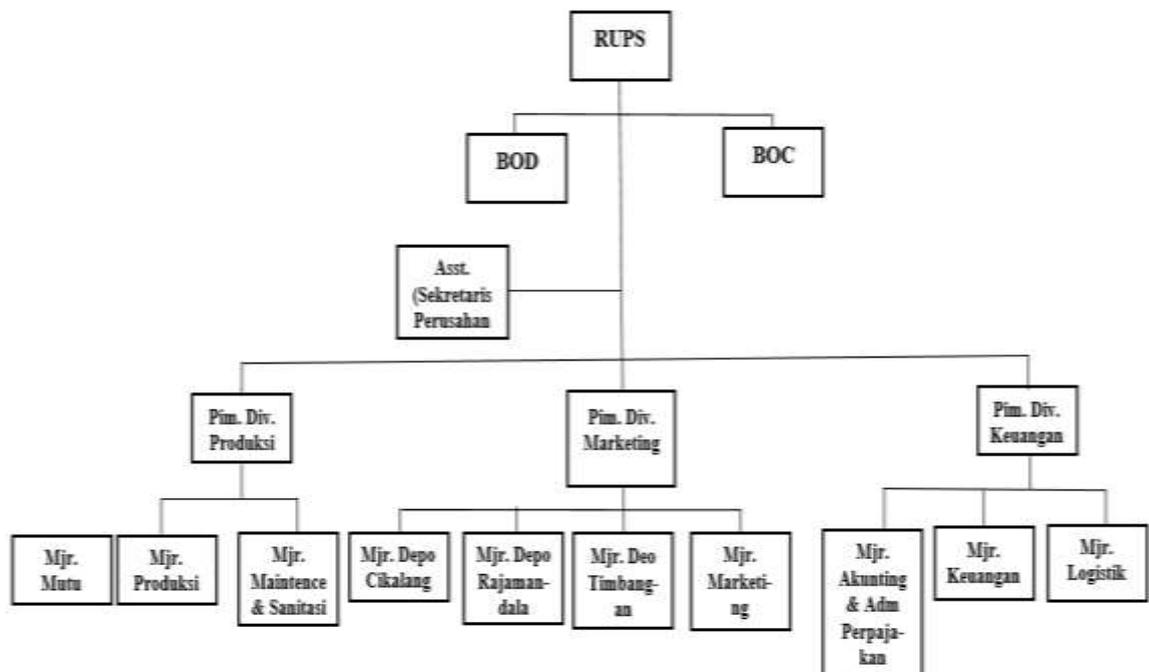
Selalu berusaha menjadi yang terbaik (Ismail, 2018)

1.1.2.2 Misi

Bekerjasama mendapatkan Ridho Allah SWT (Ismail, 2018).

1.1.3 Struktur Organisasi

Adapun struktur organisasi di PT. Muawanah Al Ma'soem adalah sebagai berikut:



Gambar 1.2 Struktur Organisasi PT. Muawanah Al Ma'soem

Sumber: Ismail (2018)

Struktur organisasi pada PT Muawanah Al Ma'soem terdiri dari tiga pimpinan divisi yang masing-masing membawahi manajer yaitu divisi produksi membawahi manajer produksi dan manajer *maintance* dan sanitasi, divisi *marketing*/pemasaran membawahi manajer depo cikalang, manajer depo rajamandala, manajer depo timbangan, dan manajer *marketing*, serta divisi keuangan membawahi manajer akunting dan administrasi perpajakan, manajer keuangan dan manajer logistik. Masing-masing pimpinan divisi dan manajer memiliki peranan dan tanggungjawab untuk menjalankan fungsi manajemen perusahaan dan mengatur laju aktivitas ataupun kegiatan perusahaan.

1.2 Latar Belakang Penelitian

Dalam melakukan aktivitas dan kegiatan organisasi, sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang sangat penting. Sumber daya manusia sebagai penggerak serta pengembang organisasi memiliki peranan dan fungsi dalam menjalankan kegiatan organisasi. Menurut Bangun (2012:4) salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia tidak dapat digantikan oleh perkembangan teknologi. Hal tersebut juga dinyatakan oleh Hamali (2016:3) bahwa kecanggihan teknologi, perkembangan informasi yang pesat, ketersediaan modal dan bahan-bahan yang memadai dalam organisasi tidak akan bisa mencapai tujuan perusahaan tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang potensial.

Sumber daya manusia yang baik adalah sumber daya manusia yang mampu memberikan kontribusi terhadap perusahaan. Burma (2014:89) menyatakan bahwa kontribusi karyawan terhadap perusahaan adalah berupa ide-ide baru, produktif dalam bekerja dan mencapai kesuksesan. Selain itu, sumber daya yang berkontribusi juga memiliki motivasi yang tinggi. Menurut Deil (2015) pegawai yang memiliki motivasi yang tinggi adalah pegawai yang memiliki stamina untuk melakukan pekerjaan yang luar biasa untuk menentukan laju pekerjaan yang dapat ditiru oleh orang lain.

Motivasi kerja karyawan adalah salah satu hal yang perlu dikelola oleh suatu perusahaan atau organisasi. Karyawan yang memiliki motivasi kerja akan menghasilkan pekerjaan yang baik, sehingga produktivitas perusahaan dapat

meningkat. Menurut Handayani *et al.* (2015:540) keberadaan motivasi sangat penting peranannya dalam usaha meningkatkan kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu dari kinerja yang dihasilkan pegawai. Pemberian motivasi kerja kepada karyawan memungkinkan perusahaan tersebut dapat mencapai produktivitas yang diharapkan karena para anggotanya termotivasi untuk lebih giat bekerja, berkarya, mencurahkan segenap kemampuannya, pengetahuan dan keterampilan yang mereka miliki (Purnama, 2008:82). Munculnya motivasi kerja karyawan karena adanya suatu dorongan untuk memenuhi kebutuhan dalam hal mencapai tujuan. Kebutuhan adalah kondisi internal yang menimbulkan dorongan, yang jika kebutuhan tersebut tidak terpuaskan akan menimbulkan ketegangan yang merangsang dorongan dari dalam diri individu (Yusuf, 2014:495).

Motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Taslim (2011:85) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi secara umum dikelompokkan menjadi dua kategori yaitu motivasi intrinsik (pengakuan, keamanan kerja, kesempatan untuk berkembang, partisipasi, kondisi kerja, dan lainnya) dan motivasi ekstrinsik yang mencakup semua faktor moneter atau keuangan. Banyak faktor yang mempengaruhi timbulnya semangat pada diri seorang karyawan selain pemberian tambahan balas jasa, diantaranya situasi daripada lingkungan kantor yang menyenangkan, jenis dan sifat tanggung jawab dan kelompok dimana seseorang bergabung (Pratama *et al.*, 2015:5). Dari hasil penelitian oleh Aamir *et al.* (2012:228) bahwa faktor motivasi intrinsik dan ekstrinsik yang diterima oleh pegawai National Commercial Bank Riyadh di Arab Saudi menunjukkan bahwa karyawan secara langsung termotivasi dengan penghargaan yang ditawarkan, penghargaan intrinsik tersebut pelatihan, otonomi dan umpan balik bagi karyawan serta penghargaan ekstrinsik meliputi gaji, bonus, komisi, peluang promosi, kondisi kerja, dan pengawasan. Lain halnya, studi yang dilakukan oleh Alghazo & Anazi (2016:43) pada karyawan petrokimia di Arab Saudi menemukan bahwa bahwa faktor kepemimpinan partisipatif dan transformasional lebih cenderung menciptakan suasana motivasi di antara karyawan.

Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Pemberian kompensasi yang adil dan layak menjadi suatu juga

menjadi tolak ukur bagi karyawan untuk berkontribusi bagi perusahaan. Adanya kompensasi diharapkan dapat memenuhi kebutuhan masing-masing karyawan. Menurut Ulfa *et al.* (2013:3) bahwa kompensasi yang diberikan kepada karyawan akan sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja dan dipengaruhi oleh kemampuan yang nantinya akan mempengaruhi hasil kerja. Adanya kompensasi yang baik akan meningkatkan motivasi kerja karyawan yang pada gilirannya juga dapat meningkatkan kinerja perusahaan (Ngatemin dan Arumwanti, 2012:86). Hal ini juga diperkuat oleh Haryani *et al.* (2015:3) bahwa besarnya tingkat kompensasi yang diberikan dapat mempengaruhi motivasi dan produktivitas karyawan terhadap perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Lamingrum (2016:1876) dengan objek karyawan Biro Pelayanan Sosial Dasar di Jawa Barat menemukan bahwa faktor kompensasi memiliki pengaruh terhadap motivasi karyawan sebesar 62,7%. Tidak jauh berbeda, hasil penelitian yang dilakukan oleh Negash *et al.* (2014:24) dengan objek staff akademik Jimma University di Ethiopia menunjukkan variabel kompensasi sebesar 63,2% berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Sedangkan, Khan dan Mufti (2012:4622) menemukan bahwa komponen kompensasi lebih berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan dengan objek Bank Peshawar. Erwinsyah *et al.* (2015:17) pada penelitiannya PDAM Tirta Musi Palembang menunjukkan kompensasi dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan, dikarenakan pemberian kompensasi yang dirasakan karyawan lebih mewakili terjadinya peningkatan motivasi kerja.

Penelitian terdahulu yang dilakukan pada lembaga pendidikan tinggi di Brazil oleh Ferreira *et al.* (2016:793) menemukan pengaruh kompensasi terhadap motivasi yang signifikan dan positif. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Hossain dan Hossain (2012:21) di Britania Raya pada industri makanan siap saji menyatakan bahwa pemberian kompensasi membuat karyawan sangat termotivasi dan hasil yang didapatkan adalah signifikan. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Putrayasa *et al.* (2014:9) pada karyawan di PT. Asuransi Jiwasraya menyatakan bahwa pengaruh kompensasi yang diberikan oleh perusahaan terhadap motivasi kerja karyawan adalah signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Rizal *et al.* (2014:72) di Kendari pada karyawan yang bekerja di Pengelolaan Pendapatan Daerah Kendari menyimpulkan bahwa pemberian kompensasi oleh perusahaan terhadap motivasi kerja karyawan memiliki pengaruh yang signifikan positif.

Berdasarkan hasil penelitian yang diatas menunjukkan kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap motivasi kerja karyawan. Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan merupakan balas jasa atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan terhadap perusahaan. Pemberian kompensasi yang adil dan layak oleh perusahaan diharapkan mampu memenuhi kebutuhan setiap karyawan. Kemudian, kompensasi juga dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Adanya motivasi pada karyawan dapat memberikan peluang terhadap perusahaan untuk mempertahankan eksistensi di antara perusahaan yang sejenis. Selain itu perusahaan dapat berkembang lebih maju dan mampu mencapai tujuan perusahaan.

Persaingan bisnis Air Minum Dalam Kemasan (AMDK) saat ini semakin menunjukkan peningkatan terhadap pangsa pasar. Sehingga menjadikan perusahaan berlomba-lomba untuk meningkatkan penjualan dan mempertahankan eksistensi perusahaan. Perusahaan Air Minum Dalam Kemasan (AMDK) mulai dari perusahaan besar hingga perusahaan sedang mengalami banyak pertumbuhan. Hal ini dapat dilihat pada Badan Pusat Statistik bahwa pertumbuhan Industri Besar dan Sedang minuman secara tahunan meningkat sebesar 15,41% (Rini, 2018). Tentunya, peningkatan ini disebabkan oleh banyaknya permintaan pasar dari konsumen. Beberapa dari perusahaan Air Minum Dalam Kemasan (AMDK) akan semakin menunjukkan keunggulan produk yang dimiliki. Hingga tidak heran jika produk dengan jenis yang sama memiliki merek yang berbeda-beda. Hal ini dilakukan oleh sebagian perusahaan untuk meningkatkan jumlah pemasaran serta produk lebih dikenal oleh masyarakat.

Pemerintah Indonesia memiliki regulasi yang sangat ketat terhadap industri Air Minum Dalam Kemasan (AMDK). Regulasi tersebut di atur berdasarkan Peraturan Menteri Perindustrian Republik Indonesia nomor 78/M-IND/Per/11/2016 tentang Pemberlakuan Standar Nasional Indonesia Air Mineral, Air Demineral, Air

Mineral Alami, dan Air Minum Embun Secara Wajib. Artinya, perusahaan harus mampu mengikuti dan memenuhi aturan standarisasi yang telah dibuat oleh pemerintah. Sehingga, perusahaan mampu memperkenalkan dan memasarkan produknya secara resmi. Perusahaan PT Muawanah Al Ma'soem Cileunyi Bandung merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam industri minuman. PT. Muawanah Al Ma'soem Cileunyi Bandung telah mendapatkan sertifikat ISO 9001:2008 untuk Sistem Manajemen Mutu serta mengikuti serangkaian standarisasi dari pemerintah sehingga produk industri Air Minum Dalam Kemasan (AMDK) layak untuk dikonsumsi.

Munculnya perusahaan-perusahaan baru pada industri Air Minum Dalam Kemasan (AMDK) menandakan bahwa semakin meningkatnya persaingan. Maka dari itu perusahaan PT Muawanah Al Ma'soem harus mampu bertahan. Perusahaan dalam mempertahankan eksistensi pasar dapat melakukan inovasi terhadap produk dan mencari strategi bisnis yang baru. Inovasi yang dimaksud adalah adanya perbedaan produk Air Minum Dalam Kemasan (AMDK) pada perusahaan tersebut dengan produk Air Minum Dalam Kemasan (AMDK) perusahaan lain dengan memperhatikan seluruh aspek bisnis. Selain itu, perusahaan penyedia Air Minum Dalam Kemasan (AMDK) dalam melakukan strategi bisnis harus sesuai dengan target dan sasaran yang hendak dicapai.

Pencapaian inovasi dan strategi bisnis oleh perusahaan diperoleh dari hasil pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Karyawan PT. Muawanah Al Ma'soem dituntut untuk memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja. Adanya motivasi yang tinggi dari karyawan mampu memberikan kuantitas dan kualitas pekerjaan yang baik terhadap perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Ismail sebagai Manajer Sumber Daya Manusia pabrik PT. Muawanah Al Ma'soem pada 27 Juli 2018 menjelaskan bahwa akhir-akhir ini terjadi penurunan motivasi kerja karyawan berdasarkan absensi kehadiran karyawan setiap hari. Beberapa dari karyawan yang tidak masuk kerja beralasan sakit izin kepada atasan. Selain hal itu, karena adanya penurunan akan permintaan pasar menyebabkan beberapa karyawan diliburkan. Hal ini tentunya dapat menghambat aktivitas dan kegiatan di perusahaan. Penurunan motivasi karyawan ini terjadi karena kurangnya

dorongan yang dimiliki oleh karyawan untuk bekerja lebih giat serta memberi nilai lebih kepada perusahaan.

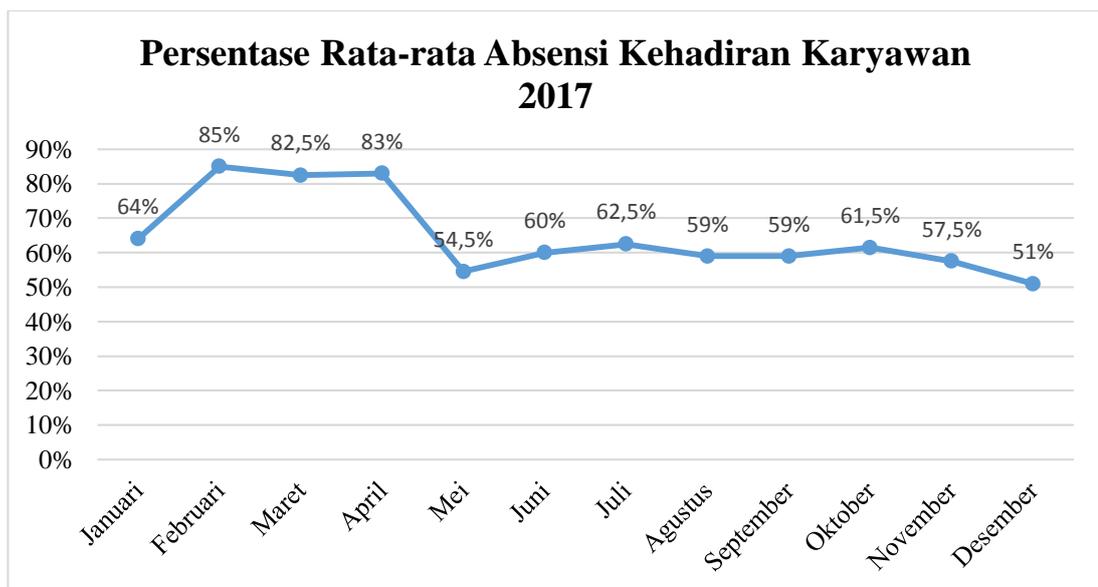
Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi akan senantiasa memberikan seluruh kemampuannya untuk mengembangkan dan memajukan perusahaan. Motivasi karyawan sangat berdampak pada proses kegiatan produksi serta menghasilkan pekerjaan yang semakin baik. Hasil pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan memungkinkan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah direncanakan. Tentunya, adanya kesamaan antara karyawan dengan perusahaan dalam mencapai satu tujuan yang sama. Penulis menyajikan data kehadiran karyawan dimana tinggi rendahnya motivasi karyawan dapat dilihat dari tingkat kehadiran dan ketidakhadiran karyawan dalam bekerja. Hal ini tidak terkecuali baik bagi perusahaan kecil maupun perusahaan yang besar. Untuk mengetahui motivasi karyawan PT. Muawanah Al Ma'soem, penulis menggunakan data kehadiran karyawan. Berikut Tabel 1.1 rata-rata absensi kehadiran karyawan PT. Muawanah Al Ma'soem pada tahun 2017.

Tabel 1.1 Rata-rata Kehadiran Karyawan PT. Muawanah Al Ma'soem 2017

Bulan	Rata-rata Kehadiran Karyawan Tahun 2017	Persentase Rata-rata Kehadiran (%)
Januari	128	64%
Februari	170	85%
Maret	165	82,5%
April	166	83%
Mei	109	54,5%
Juni	120	60%
Juli	125	62,5%
Agustus	118	59%
September	118	59%
Oktober	123	61,5%
November	115	57,5%
Desember	102	51%

Sumber: Ismail (2018)

Pada Tabel 1.1 menunjukkan jumlah rata-rata kehadiran karyawan dari bulan Januari hingga bulan Desember pada tahun 2017. Jumlah karyawan PT. Muawanah Al Ma'soem adalah sebanyak 200 orang. Rata-rata karyawan paling banyak hadir adalah pada bulan Februari 2017 sebanyak 170 karyawan. Pada bulan Maret 2017 hingga November 2017 rata-rata kehadiran karyawan setiap bulannya mengalami penurunan. Hingga pada bulan Desember 2017 rata-rata karyawan yang hadir sebanyak 102 karyawan. Artinya, rata-rata karyawan yang hadir pada bulan Desember 2017 sangat rendah.

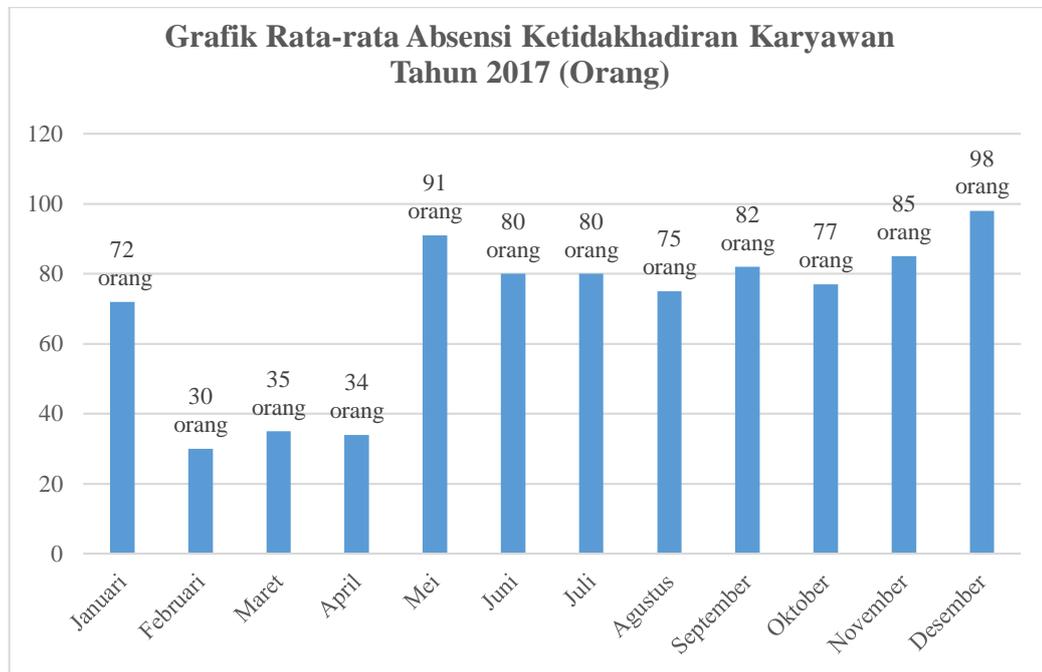


Gambar 1.3 Grafik Persentase Rata-rata Kehadiran Karyawan PT. Muawanah Al Ma'soem Tahun 2017

Sumber: Data yang diolah kembali (2018)

Gambar 1.3 di atas dapat dilihat bahwa persentase rata-rata tingkat kehadiran karyawan pada tahun 2017 terlihat mengalami fluktuatif dan terjadi penurunan. Persentase kehadiran karyawan pada bulan Januari 2017 hingga bulan Februari mengalami peningkatan sebesar 85%. Pada bulan Mei 2017 terlihat penurunan persentase kehadiran karyawan sebesar 54% hingga pada bulan November 2017 persentase kehadiran karyawan fluktuatif. Selanjutnya, persentase kehadiran karyawan paling rendah terjadi pada bulan Desember 2017 sebesar 51%. Beberapa karyawan yang tidak masuk beralasan sakit dan ada yang tidak izin ke atasannya langsung (Ismail, 2018). Maka dari itu perusahaan perlu mengetahui

faktor apa saja yang mempengaruhi penurunan tingkat kehadiran karyawan. Untuk memperjelasnya dapat dilihat dari rata-rata ketidakhadiran karyawan PT Muawanah Al Ma'soem setiap bulannya sepanjang tahun 2017. Jumlah ketidakhadiran karyawan dapat dilihat pada Gambar 1.4

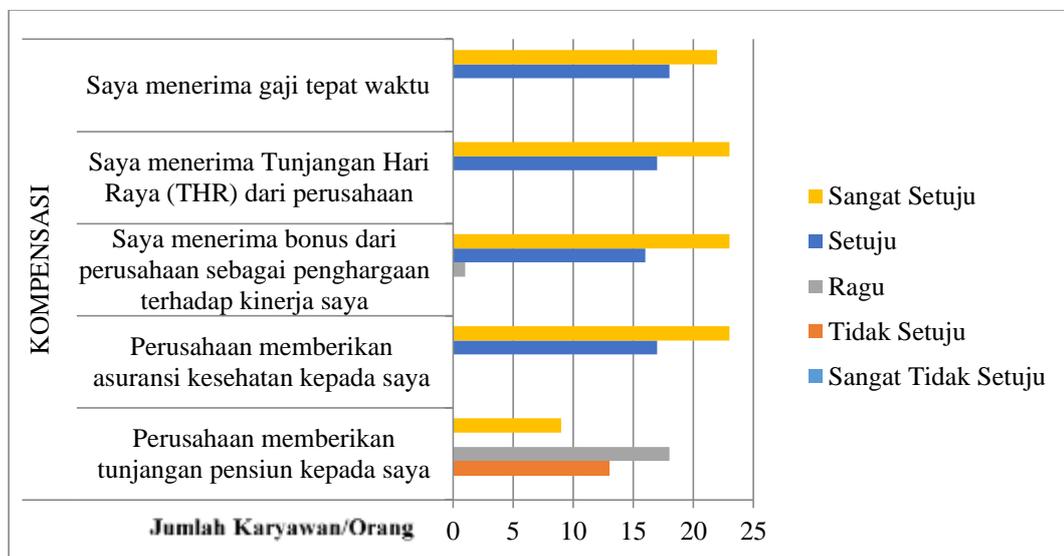


Gambar 1.4 Grafik Rata-rata Absensi Ketidakhadiran Karyawan PT. Muawanah Al Ma'soem Tahun 2017

Sumber: Ismail (2018)

Berdasarkan Gambar 1.4 grafik rata-rata ketidakhadiran karyawan PT. Muawanah Al Ma'soem pada tahun 2017 termasuk dalam kategori terjadinya peningkatan. Dapat dilihat pada bulan Januari rata-rata ketidakhadiran karyawan sebanyak 72 karyawan hingga pada bulan Mei 2017 jumlah ketidakhadiran karyawan tertinggi yaitu sebanyak 91 karyawan. Pada bulan Juni 2017 terjadi penurunan angka ketidakhadiran karyawan yaitu sebanyak 80 karyawan. Pada bulan Juli 2017 hingga bulan November 2017 kembali mengalami peningkatan jumlah ketidakhadiran karyawan. Hingga pada bulan Desember 2017 rata-rata ketidakhadiran karyawan terjadi penurunan kembali yaitu sebanyak 98 orang karyawan.

Untuk mengetahui persepsi karyawan terhadap kompensasi yang diberikan PT. Muawanah Al Ma'soem penulis menyebarkan kuesioner terhadap 40 responden. Dapat dilihat ada Gambar 1.5 Hasil Kuesioner *Preliminary* Kompensasi PT. Muawanah Al Ma'soem berikut ini:



Gambar 1.5 Hasil Kuesioner *Preliminary* Kompensasi PT. Muawanah Al Ma'soem

Sumber: Hasil Pengolahan Penulis (2018)

Berdasarkan kuesioner mengenai kompensasi karyawan yang telah dibagikan terhadap karyawan PT. Muawanah Al Ma'soem bahwa pada tiap butir pernyataan jawaban yang diberikan oleh responden didominasi oleh jawaban "setuju" dan "sangat setuju". Tingkat kompensasi tertinggi terdapat pada item dua, tiga, dan empat yaitu sebanyak 23 dimana karyawan menerima gaji tepat waktu, karyawan menerima Tunjangan Hari Raya, karyawan menerima bonus dari perusahaan sebagai penghargaan terhadap kinerja, dan perusahaan memberikan asuransi kesehatan. Sedangkan, tingkat kompensasi yang rendah adalah item lima yaitu sebanyak 9 dimana perusahaan memberikan tunjangan pensiun kepada karyawan. Kelima pernyataan di atas mewakili pandangan karyawan mengenai tingkat kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Artinya, dari 40 responden karyawan PT. Muawanah Al Ma'soem merasa puas dengan pemberian kompensasi oleh perusahaan.

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada karyawan PT. Muawanah Al Ma'soem, penulis menyimpulkan bahwa adanya masalah mengenai motivasi kerja karyawan hal itu terlihat dari jumlah kehadiran karyawan yang fluktuatif meskipun persepsi akan kompensasi didominasi oleh pernyataan "sangat setuju" dan "setuju" namun motivasi kerja karyawan untuk bekerja setiap harinya masih termasuk ke dalam kategori yang kurang dilihat dari absensi kehadiran karyawan PT. Muawanah Al Ma'soem. Kurangnya motivasi kerja dari karyawan dapat mengganggu berjalannya aktivitas perusahaan dan pengembangan perusahaan semakin berkurang. Pada kondisi ini kompensasi dan motivasi kerja karyawan berbanding terbalik. Sehingga, penulis tertarik untuk mengidentifikasi masalah kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan PT. Muawanah Al Ma'soem. Maka dari itu penulis melakukan penelitian di perusahaan PT. Muawanah Al Ma'soem untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan dengan judul **"Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pada Karyawan PT. Muawanah Al Ma'soem Cileunyi Bandung"**

1.3. Rumusan Masalah

Organisasi dapat mencapai tujuannya apabila pengelolaan sumber daya manusianya sudah baik. Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi akan memberikan *output* yang baik bagi perusahaan. Organisasi perlu memperhatikan perilaku ini, jika karyawan tidak memiliki motivasi segala aktivitas pada organisasi tidak bekerja atau tidak berjalan sebagaimana semestinya. Hal ini tentunya memberikan dampak yang negatif bagi organisasi dan karyawan. Kompensasi menjadi salah satu faktor pemberi motivasi kerja terhadap karyawan. Maka dari itu, sangatlah perlu sebuah organisasi memberikan kompensasi yang adil dan layak kepada karyawan. Karyawan akan merasa sangat dihargai oleh perusahaan dan semakin termotivasi untuk bekerja serta mampu mengembangkan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu kompensasi memiliki hubungan positif terhadap motivasi kerja. Objek pada penelitian ini adalah PT. Muawanah Al Ma'soem, serta dari *preliminary* dan data absensi karyawan disimpulkan adanya penurunan tingkat motivasi kerja karyawan. Maka dari itu

penulis ingin meneliti bagaimana pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan PT. Muawanah Al Ma'soem Cileunyi Bandung.

1.4. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan pernyataan yang telah dipaparkan yang membahas mengenai pengaruh variabel kompensasi terhadap motivasi pada PT. Muawanah Al Ma'soem, maka pertanyaan penelitian diantaranya:

1. Bagaimana persepsi karyawan terhadap kompensasi yang diberikan oleh PT. Muawanah Al Ma'soem?
2. Bagaimana tingkat motivasi kerja karyawan di PT. Muawanah Al Ma'soem?
3. Bagaimana pengaruh kompesasi terhadap motivasi karyawan di PT. Muawanah Al Ma'soem?

1.5. Tujuan Penelitian

Adapun yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana persepsi karyawan tentang kompensasi yang diberikan oleh PT. Muawanah Al Ma'soem.
2. Untuk mengetahui bagaimana tingkat motivasi kerja karyawan di PT. Muawanah Al Ma'soem.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan PT. Muawanah Al Ma'soem.

1.6. Manfaat Penelitian

Berdasarkan penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat dan nilai-nilai diantaranya:

1. **Manfaat Teoritis**
Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan contoh, manfaat, serta sebagai referensi kepada penelitian selanjutnya yang membahas mengenai hubungan kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan.
2. **Aspek Praktis**
Dengan melakukan penelitian ini, diharapkan akan menambah informasi, wawasan dan pandangan baru mengenai dampak kompensasi terhadap motivasi kerja pada karyawan. Yang dapat digunakan oleh perusahaan

untuk mengelola sumber daya manusia untuk memiliki motivasi kerja dalam meningkatkan produktivitas dan mencapai tujuan perusahaan.

1.7. Ruang Lingkup Penelitian

1.7.1 Variabel Penelitian

Variabel pada penelitian ini menggunakan variabel kompensasi sebagai variabel independen (X) dan motivasi kerja sebagai variabel dependen (Y).

1.7.2 Lokasi dan Objek Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di PT. Muawanah Al Ma'soem yang berlokasi di Jalan Cikalang No.168, Cimekar, Cileunyi, Kota Bandung, Jawa Barat dengan objek penelitian yaitu karyawan PT. Muawanah Al Ma'soem.

1.7.3 Periode Penelitian

Pelaksanaan penelitian ini dimulai pada bulan Maret 2018 hingga bulan Desember 2018.

1.8. Sistematika Penulisan Tugas Akhir

Penelitian ini ditulis dalam bab yang masing-masing bab terdiri dari sub bab saling terkait satu sama lain, hal ini untuk memberikan gambaran umum penelitian. Penelitian ini ditulis secara sistematis dengan format sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Merupakan bab pendahuluan yang berisi tentang gambaran objek penelitian, latar belakang penelitian, perumusan masalah, pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian dan sistematik penulisan tugas akhir

BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN LINGKUP PENELITIAN

Memaparkan dan menjelaskan teori-teori yang digunakan sebagai tinjauan atau landasan dalam menganalisis masalah pokok yang telah dikemukakan, tinjauan pustaka penelitian, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Menguraikan metode penelitian yang terdiri dari karakteristik penelitian, alat pengumpulan data, tahapan pelaksanaan penelitian, populasi dan sampel, pengumpulan data dan sumber data, validitas atau *trustworthiness*, teknik analisis data dan pengujian hipotesis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Menguraikan hasil penelitian beserta pembahasan data-data yang telah dikumpulkan dan diolah, yang kemudian dianalisis untuk mendapatkan solusi dari permasalahan yang dihadapi.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Merupakan bab kesimpulan akhir mengenai penelitian yang telah dilakukan serta saran-saran yang diberikan penulis.

halaman ini sengaja dikosongkan