

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Profil Umum PT Idelie Cemerlang

Bisnis pengharum ruangan otomatis di kota Bandung banyak mengalami kemajuan yang sangat pesat. Berdasarkan survei pasar di kota Bandung, pasar meminta lebih, bukan sekedar pengharum ruangan tetapi juga sistem kebersihan dan kesehatan lingkungan, oleh karena itu, PT Idelie Cemerlang sangat yakin bahwa kebersihan dan kesehatan lingkungan sangat penting di dalam ruang lingkup usaha mitra bisnis. Inilah peluang pasar yang diyakini bagus untuk memulai bisnis di bidang jasa *hygiene system and service*.

PT Idelie Cemerlang didirikan pada tahun 2010 yang bertempat di jalan Kembar I No. 16A Moch Toha Bandung. PT Idelie Cemerlang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa *hygiene system and service* yang menyediakan layanan jasa dan perdagangan berupa pengharum ruangan serta jasa *cleaning service*. PT Idelie Cemerlang selalu berupaya menjadi perusahaan yang siap bersaing dalam menjaga dan memberikan pelayanan yang prima kepada setiap pelanggannya. Perusahaan juga sangat ingin berpartisipasi dalam mencapai dan menjadikan tenaga-tenaga kerja yang profesional dibidangnya. Pengembangan usaha tersebut diharapkan dapat membawa dampak positif bagi kemajuan dan perekonomian negara (PT Idelie Cemerlang, 2018).

1.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

PT Idelie Cemerlang memiliki visi dan misi yang digunakan sebagai landasan untuk tujuan bisnis. Visi dan misi yang digunakan oleh PT Idelie Cemerlang adalah:

Visi :

Menjadikan solusi alternatif bagi semua pelanggan Idelie Cemerlang dalam bidang jasa.

Misi:

Memberikan kepuasan maksimal dan pelayanan prima kepada semua pelanggan.
(PT Idelie Cemerlang, 2018).

1.1.3 Logo Perusahaan

Logo dari PT Idelie Cemerlang menampilkan visualisasi dari huruf I dan C yang merupakan singkatan dari Idelie Cemerlang. Bentuk oval pada logo melambangkan kekekalan abadi yang tidak terputus dan diharapkan dapat terus berdiri, berjaya, dan sukses selamanya. Bentuk persegi dan bintang yang digabung melambangkan kestabilan dan kekokohan yang dapat terus bersinar selamanya (PT Idelie Cemerlang, 2018). Berikut adalah logo dari PT Idelie Cemerlang:

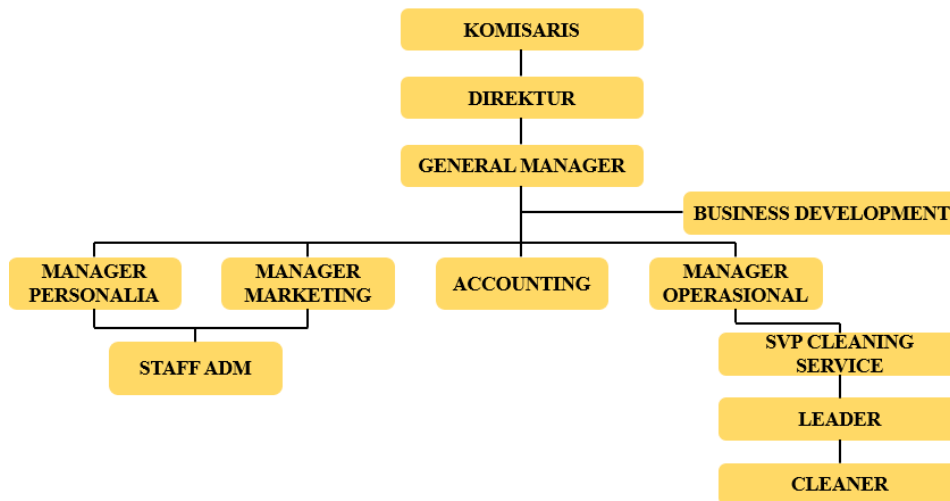


Gambar 1. 1 Logo PT Idelie Cemerlang

Sumber: Data Internal PT Idelie Cemerlang (2018)

1.1.4 Struktur Organisasi

PT Idelie Cemerlang memiliki 45 karyawan yang bekerja di perusahaan.
Berikut adalah struktur organisasi dari PT Idelie Cemerlang:



Gambar 1. 2 Struktur Organisasi PT Idelie Cemerlang

Sumber: Data Internal PT Idelie Cemerlang (2018)

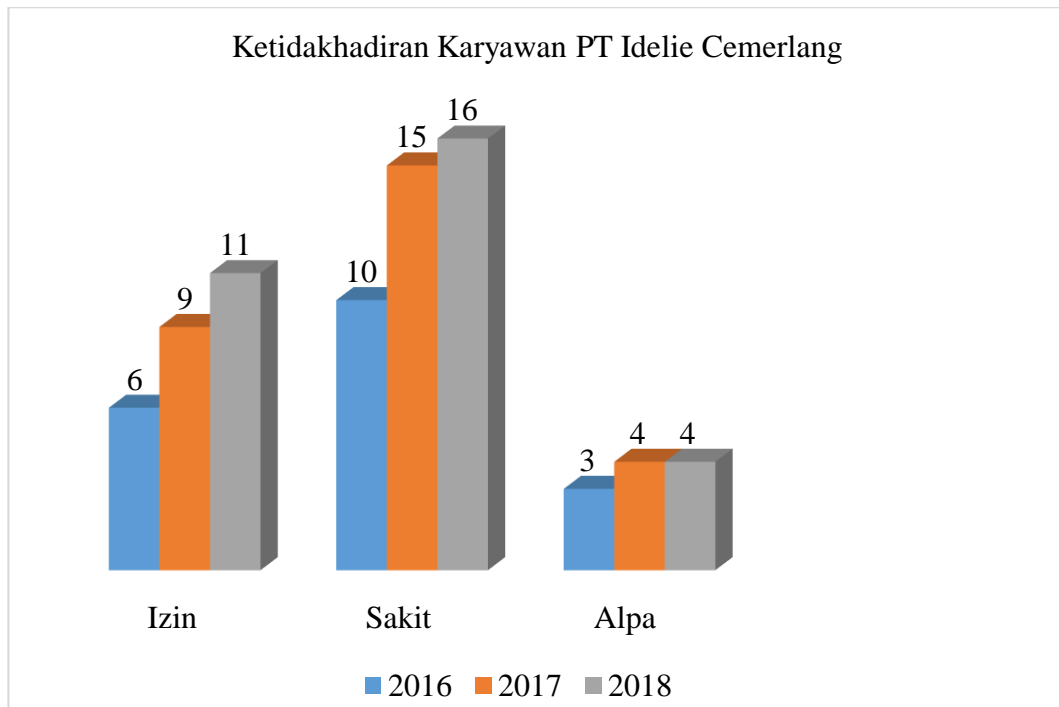
1.2 Latar Belakang Penelitian

Sembel, Adolfina, & Taroreh (2018:3109) mengatakan bahwa di era globalisasi ini, tingkat persaingan bisnis yang terjadi di antara perusahaan terus meningkat. Semakin tinggi tingkat persaingan maka semakin rendah pula tingkat keberhasilan suatu perusahaan. Era globalisasi menuntut perusahaan untuk lebih efektif dan efisien agar dapat mengikuti perubahan-perubahan yang begitu pesat dimana pengetahuan sangat penting untuk dimiliki oleh perusahaan (Lamingrum, 2016:1872). Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang penting bagi perusahaan dimana sumber daya manusia yang merupakan karyawan di perusahaan memiliki keahlian, tenaga dan keterampilan yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan (Sarira, 2015:951). Potale dan Uhing (2015:64) mengatakan bahwa sumber daya manusia adalah aset perusahaan dalam mencapai tujuannya sehingga sistem pengelolaan sumber daya manusia yang baik dan tepat akan membantu perusahaan untuk lebih unggul dalam bersaing.

Gunawan (2015:50) mengatakan bahwa dalam mewujudkan tujuan yang diinginkan oleh perusahaan, adanya peran perusahaan sangat diperlukan bagi karyawan agar tercipta motivasi untuk menghasilkan kinerja yang baik. Motivasi merupakan suatu keinginan yang kuat untuk mengerjakan suatu pekerjaan guna mencapai tujuan yang telah ditentukan (Erwinsyah, Wadud, & DP, 2015:14). Tufail dan Sajid (2015:86) mengatakan bahwa memotivasi karyawan merupakan salah satu aktivitas yang sangat penting bagi manajemen sumber daya manusia guna memiliki karyawan yang berbakat serta berharga bagi perusahaan. Wijaya dan Andreani (2015:37) mengatakan kurangnya motivasi karyawan akan berdampak pada tingkat kehadiran dan keterlibatan karyawan di perusahaan, hal tersebut dapat berdampak pada pencapaian tujuan serta pendapatan perusahaan.

PT Idelie Cemerlang menerapkan sistem absensi kepada karyawannya dimana karyawan wajib melakukan absensi pada saat jam hadir dan jam pulang. Karyawan melakukan absensi menggunakan mesin absensi kartu dengan sistem ceklok dimana jam hadir atau jam pulang akan tercetak pada kartu (Mulyani, 2019). Salah satu hal yang dapat menggambarkan tingkat motivasi kerja karyawan di perusahaan adalah tingkat kehadiran karyawan (Maulana, Hamid, & Mayoan,

2015:3). Mulyani (2019) mengatakan bahwa jumlah ketidakhadiran karyawan pada tahun 2016-2018 cukup tinggi karena karyawan sering tidak hadir dengan alasan yang berbeda. Grafik di bawah ini merupakan grafik dari jumlah karyawan yang tidak hadir dalam tiga tahun terakhir yaitu sebagai berikut:



Gambar 1. 3 Grafik Ketidakhadiran Karyawan PT Idelie Cemerlang

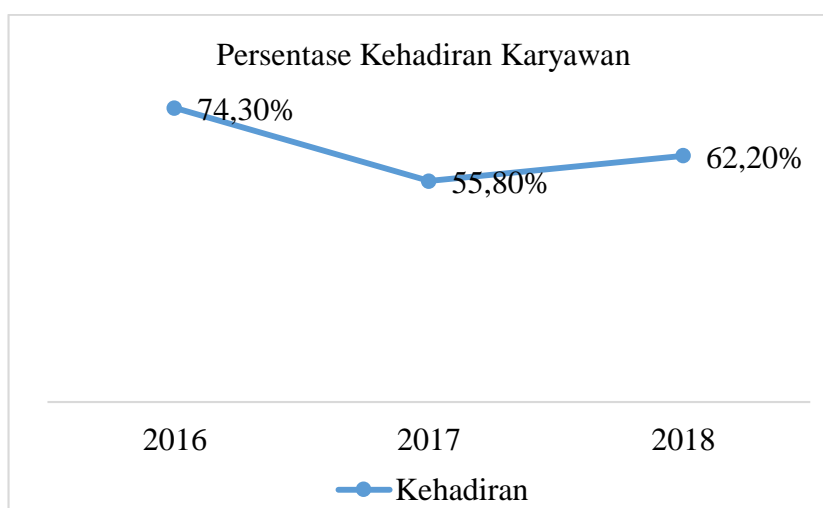
Sumber: Data Internal PT Idelie Cemerlang (2019)

Berdasarkan gambar 1.3 dapat dilihat bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan pada tahun 2016-2018 mengalami peningkatan. Karyawan di perusahaan sering tidak hadir bekerja dalam satu bulan dengan alasan yang berbeda, bahkan dengan karyawan yang sama. Ketidakhadiran tertinggi terjadi pada tahun 2018 dengan kategori sakit yaitu sebanyak 16 karyawan pernah tidak hadir bekerja dengan alasan sakit dan ketidakhadiran terendah terjadi pada tahun 2016 dengan kategori alpa yaitu sebanyak tiga karyawan pernah tidak hadir bekerja tanpa keterangan atau alpa. Hal tersebut membuktikan bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan PT Idelie Cemerlang mengalami peningkatan yang artinya tingkat motivasi kerja karyawan untuk hadir bekerja mengalami penurunan.

Tabel 1. 1 Data Kehadiran Karyawan PT Idelie Cemerlang

	2016	2017	2018
Kehadiran Karyawan	29 karyawan	24 karyawan	28 karyawan
Ketidakhadiran Karyawan	10 karyawan	19 karyawan	17 karyawan
Total Keseluruhan Karyawan	39 karyawan	43 karyawan	45 karyawan

Sumber: Data Internal PT Idelie Cemerlang (2019)



Gambar 1. 4 Persentase Kehadiran Karyawan PT Idelie Cemerlang

Sumber: Data Internal PT Idelie Cemerlang (2019)

Pada tabel 1.1 dijelaskan bahwa persentase kehadiran karyawan dari tahun 2016-2018 mengalami fluktuatif dan tingkat kehadiran masih terbilang rendah karena persentase kehadiran pada tahun 2017 sebesar 55,8% dengan jumlah karyawan yang selalu hadir sebanyak 24 karyawan dari total keseluruhan sebanyak 43 karyawan. Pada tahun 2017 menjadi tahun dengan persentase terendah dimana terdapat 19 karyawan yang pernah tidak hadir bekerja dengan berbagai alasan. Pada tahun 2016 sebesar 74,3% dengan jumlah karyawan yang selalu hadir selama satu tahun sebanyak 29 karyawan dari total keseluruhan yaitu sebanyak 39 karyawan. Terdapat 10 karyawan yang pernah tidak hadir pada tahun 2016 dan menjadi tahun dengan persentase tertinggi. Mulyani (2019) mengatakan bahwa target persentase kehadiran karyawan selama satu tahun adalah 80% sedangkan rata-rata persentase

kehadiran setiap tahunnya yaitu pada tahun 2016-2018 selalu berada di bawah target yang telah ditetapkan, hal tersebut menandakan bahwa rendahnya motivasi kerja karyawan dalam bekerja.

Penulis melakukan penyebaran *pilot study* untuk mengetahui tingkat motivasi kerja karyawan selama bekerja di perusahaan yang disebarkan kepada 20 responden yaitu karyawan PT Idelie Cemerlang yang dipilih secara acak. Pernyataan *pilot study* diadaptasi dari pernyataan kuesioner dalam buku Edison *et al.* (2017) dan dimodifikasi oleh penulis. Setelah dilakukan pengujian, lalu hasil *pilot study* diolah dengan cara dikalikan, dijumlahkan lalu dirata-ratakan. Berikut adalah hasil dari penyebaran kuesioner *pilot study* mengenai motivasi kerja:

Tabel 1. 2 Kuesioner *Pilot Study* Motivasi Kerja

Item	Pernyataan	Skala Pengukuran				Skor Total	Persentase	Skor Ideal
		STS	TS	S	SS			
1	Penghasilan saya dapat memenuhi kebutuhan hidup	1	7	8	4	55	68,75%	80
2	Saya nyaman dengan lingkungan kerja	3	4	11	2	52	65%	80
3	Pimpinan perhatian terhadap pekerjaan setiap karyawan	1	8	10	1	51	63,75%	80
4	Pimpinan menghargai pencapaian kerja saya dengan baik	1	7	10	2	53	66,25%	80
5	Pimpinan mendukung pengembangan diri saya	4	10	4	2	44	55%	80
Jumlah Skor						255	63,75%	

Sumber: Data yang telah diolah (2019)

Tabel 1.2 di atas dijelaskan bahwa hasil penyebaran *pilot study* mengenai motivasi kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 63,75%. Pada item 1 mengenai penghasilan yang didapatkan dapat memenuhi kebutuhan hidup memiliki nilai persentase tertinggi yaitu sebesar 68,75%. Hal tersebut membuktikan bahwa beberapa karyawan merasa penghasilan yang didapatkan karyawan dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Item 5 mengenai pimpinan mendukung pengembangan diri memiliki nilai persentase terendah yaitu sebesar 55%. Hal tersebut menandakan bahwa beberapa karyawan merasa pimpinan di perusahaan tidak mendukung pengembangan diri para karyawan di perusahaan.

Mulyani (2019) mengatakan bahwa motivasi karyawan dalam bekerja tergolong rendah karena karyawan akan melakukan pekerjaan dengan benar dan cepat apabila perusahaan memberikan bonus tambahan kepada karyawan walaupun pekerjaan tersebut masih termasuk ke dalam tugas dan tanggung jawab yang diemban oleh karyawan. Motivasi kerja karyawan sangat mempengaruhi hasil kerja yang seharusnya dikerjakan oleh karyawan karena apabila karyawan tidak menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh perusahaan, maka akan berdampak pada pendapatan perusahaan yang seharusnya didapatkan serta citra perusahaan dimata konsumen akan tercoreng karena karyawan tidak melakukan pengecekan di area pekerjaan yang telah dijadwalkan secara tepat waktu.

Motivasi yang dimiliki karyawan cenderung rendah karena karyawan mendapatkan gaji yang tergolong rendah sehingga karyawan tidak dapat memenuhi kebutuhan sampingan dan karyawan perlu memiliki pekerjaan sampingan untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Hal tersebut mengakibatkan karyawan sering tidak hadir dalam bekerja secara berkali-kali dalam satu bulan dengan alasan yang berbeda dan terkadang dengan orang yang sama. Karyawan di perusahaan memiliki tugas serta jabatan yang berbeda-beda dan dalam suatu posisi hanya di pegang oleh satu atau dua karyawan saja sehingga apabila karyawan tidak hadir dalam bekerja akan mempengaruhi pekerjaan yang seharusnya dikerjakan oleh karyawan tersebut. Tidak adanya karyawan dalam posisi tertentu mengakibatkan pekerjaan karyawan tersebut akan di *handle* oleh karyawan lain yang belum tentu mengerti bagaimana

menyelesaikan pekerjaan tersebut sehingga akan berdampak pada hasil pekerjaan serta pekerjaan lainnya akan terhambat atau terbengkalai. Tidak hadirnya karyawan akan menghambat jalannya pekerjaan di perusahaan (Mulyani, 2019).

Memotivasi karyawan merupakan tugas perusahaan yang paling penting dan sulit dimana motivasi merupakan dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan suatu aktivitas. Meningkatkan motivasi dapat dilakukan dengan beberapa teknik tetapi tidak ada yang lebih efektif daripada pemberian kompensasi dimana kompensasi dianggap memiliki efek yang positif bagi kinerja karyawan (Gelard dan Rezaei, 2016:165). Timsal dan Malik (2015:33) mengatakan bahwa salah satu faktor dalam memotivasi karyawan adalah kompensasi. Mulyatini dan Mulyana (2014:1) mengungkapkan bahwa salah satu cara yang dilakukan oleh perusahaan untuk memberikan motivasi kerja kepada karyawan adalah kompensasi dan renumerasi.

Menurut Poonam dan Kaur (2015:59) kompensasi tidak hanya memuaskan karyawan tetapi kompensasi juga dapat memotivasi karyawan dimana kompensasi yang baik dapat membuat karyawan merasa aman dan puas sehingga kinerja yang dihasilkan akan lebih baik. Dalam upaya meningkatkan motivasi, diperlukan hubungan yang saling menguntungkan bagi perusahaan dan karyawan dimana karyawan memberikan prestasi dan perusahaan memberikan imbalan kepada karyawan agar karyawan dapat lebih bertanggung jawab atas tugas yang diberikan (Soeriawibawa, Kusumawati, dan Siswanto, 2017:11).

Kompensasi merupakan imbalan yang diterima oleh karyawan atas prestasi kerja yang diraih dan sebagai bentuk penghargaan dari pihak perusahaan (Laminigrum, 2016:1872). Kompensasi menurut Siramiati, Surachman, Hadiwidjojo, dan Rohman (2016:63) adalah bagian dari penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Sistem kompensasi harus dirancang dengan tepat apabila tidak maka karyawan akan merasa tidak sesuai dengan harapan dan memicu turunnya kinerja. Dengan demikian, kompensasi harus dirancang sedemikian rupa agar menarik bagi karyawan dan tidak memberatkan perusahaan (Wulansari, Damanik, dan Prasetyo, 2014:164).

Beberapa penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu diketahui bahwa peneliti menggunakan kompensasi sebagai variabel independen dan motivasi kerja sebagai variabel dependen. Penelitian yang dilakukan oleh Ferreira (2016:801) menjadikan guru dari institusi pendidikan tinggi sebagai objek penelitian dimana hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa kompensasi memiliki dampak signifikan terhadap motivasi. Negash (2014:26) meneliti staf akademik Universitas Jimma di Ethiopia dengan hasil penelitian terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara kompensasi dan motivasi kerja.

Kedua penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh kedua peneliti menunjukkan bahwa kompensasi dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Hal tersebut membuktikan bahwa kompensasi memiliki hubungan terhadap motivasi karyawan dimana kompensasi meningkat akan meningkatkan motivasi kerja karyawan (Wulansari *et al.*, 2014:170). Penelitian ini memiliki persamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Julianto dan Kurniawati (2016) yang meneliti perusahaan swasta yaitu PT Elken Surabaya dengan hasil yang didapatkan yaitu kompensasi dan motivasi memiliki hubungan yang signifikan dan positif.

Penelitian ini menggunakan objek perusahaan swasta yang bergerak di bidang layanan jasa dan perdagangan yaitu PT Idelie Cemerlang. Mulyani (2019) mengatakan bahwa PT Idelie Cemerlang memberikan kompensasi kepada karyawannya sebagai bentuk balas jasa atas kontribusi dan prestasi kerja yang diberikan kepada perusahaan. Besarnya jumlah kompensasi yang diberikan dilihat berdasarkan ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan oleh pihak manajemen. Besarnya kompensasi yang diberikan kepada setiap karyawan berbeda-beda, tergantung dari jabatan, masa kerja, serta prestasi kerja karyawan. Kompensasi yang diberikan oleh PT Idelie Cemerlang kepada karyawannya yaitu berupa:

Tabel 1. 3 Data Sistem Kompensasi PT Idelie Cemerlang

No.	Jenis	Sistem	Keterangan
1.	Gaji pokok	12 kali dalam satu tahun	Seluruh karyawan
2.	Tunjangan jabatan	12 kali dalam satu tahun	Manajer, <i>Team leader</i>
3.	Insentif	12 kali dalam satu tahun	Karyawan berprestasi

(Bersambung)

(Sambungan)

4.	Tunjangan makan	12 kali dalam satu tahun	Seluruh karyawan
5.	Tunjangan transportasi	12 kali dalam satu tahun	Seluruh karyawan
6.	Komisi	12 kali dalam satu tahun	Karyawan berprestasi
7.	Bonus	Satu kali dalam satu tahun	Karyawan berprestasi
8.	Tunjangan hari raya	Satu kali dalam satu tahun	Seluruh karyawan
9.	Jamsostek	Berupa BPJS Kesehatan dan Ketenagakerjaan	Seluruh karyawan
10.	Kegiatan bersama	Satu kali dalam satu tahun	Seluruh karyawan

Sumber: Data Internal PT Idelie Cemerlang (2019)

Tabel 1.3 di atas dijelaskan bahwa karyawan mendapatkan enam item kompensasi yang diberikan kepada karyawan seperti gaji pokok, tunjangan makan, tunjangan transportasi, tunjangan hari raya, jamsostek, dan kegiatan bersama. Karyawan akan mendapatkan kompensasi tambahan seperti insentif, komisi dan bonus apabila karyawan menghasilkan prestasi kerja dimana jumlah yang diberikan tergantung dari besarnya nilai proyek/ kontrak baru yang didapatkan oleh karyawan (Mulyani, 2019).

Penulis melakukan penyebaran *pilot study* untuk mengetahui tanggapan responden terhadap kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang disebarkan kepada 20 responden yaitu karyawan PT Idelie Cemerlang yang dipilih secara acak. Pernyataan *pilot study* diadaptasi dari pernyataan kuesioner dalam buku Edison *et al.* (2017) dan dimodifikasi oleh penulis. Setelah dilakukan pengujian, hasil *pilot study* diolah dengan cara dikalikan, dijumlahkan kemudian dirata-ratakan. Berikut adalah hasil dari penyebaran kuesioner *pilot study* mengenai kompensasi:

Tabel 1. 4 Kuesioner *Pilot Study* Kompensasi

Item	Pernyataan	Skala Pengukuran				Skor Total	Persentase	Skor Ideal
		STS	TS	S	SS			
1	Gaji yang diterima sesuai harapan	1	11	8	0	47	58,75%	80

(Bersambung)

(Sambungan)

2	Bonus yang di dapat sesuai dengan prestasi kerja	0	12	8	0	48	60%	80
3	Tunjangan kesehatan (BPJS) sesuai aturan perundang-undangan	0	0	12	8	68	85%	80
4	THR yang diberikan sesuai aturan pemerintah	0	4	12	4	60	75%	80
5	Saya puas terhadap tunjangan makan	1	8	11	0	50	62,5%	80
6	Saya puas terhadap tunjangan transportasi	0	9	11	0	51	63,75%	80
7	Insentif diberi jika memenuhi target kerja yang ditetapkan	0	7	12	1	54	67,5%	80
8	Perusahaan mengadakan kegiatan bersama setiap tahun	0	2	11	7	65	81,25%	80
Jumlah Skor						443	69,21%	

Sumber: Data yang telah diolah (2019)

Item 1.4 di atas dijelaskan bahwa hasil penyebaran *pilot study* mengenai kompensasi memiliki nilai rata-rata sebesar 69,21%. Pada item 3 mengenai pemberian tunjangan kesehatan (BPJS) telah sesuai dengan aturan perundang-undangan memiliki nilai persentase tertinggi yaitu sebesar 85%. Hal tersebut membuktikan bahwa karyawan merasa puas terhadap tunjangan kesehatan yang diberikan oleh perusahaan. Item 1 mengenai gaji yang diterima karyawan sudah sesuai dengan harapan para karyawan memiliki nilai rata-rata terkecil yaitu sebesar 58,75%. Hal tersebut membuktikan bahwa jumlah gaji yang diberikan oleh

perusahaan belum sesuai dengan harapan para karyawan sehingga karyawan merasa tidak puas dengan gaji yang diberikan oleh perusahaan.

Mulyani (2019) mengatakan bahwa karyawan merasa tidak puas terhadap kompensasi yang diberikan oleh perusahaan karena tidak dapat memenuhi kebutuhan sampingan para karyawan dan jumlah kompensasi yang diberikan masih terbilang kecil. Rata-rata kompensasi yang didapatkan oleh karyawan hanya dapat memenuhi kebutuhan pokok sehingga beberapa karyawan membutuhkan pekerjaan sampingan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Selain itu, banyak karyawan yang telah bekerja lebih dari lima tahun tetapi gaji yang diberikan masih tergolong kecil sehingga karyawan merasa bahwa perusahaan tidak memperhatikan kompensasi yang didapatkan oleh karyawan yang telah lama bekerja dan telah banyak berkontribusi terhadap perusahaan.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang mengungkapkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan, diketahui penelitian yang dilakukan oleh Wulansari *et al.* (2014:170) pada karyawan Departemen Sumber Daya Manusia PLN Kantor Distribusi Jawa Barat dan Banten menyimpulkan bahwa model penghargaan yang tepat dengan apa yang dibutuhkan oleh karyawan akan meningkatkan motivasi kerja karyawan. Peneliti Timsal dan Malik (2015:48) menyimpulkan bahwa aspek penting yang dapat mengubah motivasi karyawan pada suatu perusahaan adalah kompensasi dengan objek penelitian yaitu dosen Universitas di Pakistan.

Berdasarkan hasil *pilot study* yang dilakukan kepada 20 responden terdapat beberapa karyawan yang menjawab tidak setuju artinya karyawan merasa faktor kompensasi yang diberikan belum sesuai harapan dan faktor motivasi kerja karyawan masih rendah. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di PT Idelie Cemerlang dengan judul penelitian **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Idelie Cemerlang”**

1.3 Perumusan Masalah

Banyak permasalahan yang sering timbul di dalam perusahaan, salah satunya adalah masalah motivasi kerja karyawan. Motivasi merupakan salah satu

faktor yang harus dimiliki oleh karyawan saat bekerja karena tanpa adanya motivasi maka kinerja karyawan akan menurun. Rendahnya motivasi karyawan akan merugikan perusahaan karena akan menghambat pencapaian tujuan perusahaan. Dengan demikian, perusahaan harus dapat meningkatkan motivasi karyawan agar memiliki semangat kerja yang tinggi, salah satunya adalah dengan pemberian kompensasi yang sesuai.

PT Idelie Cemerlang telah memberikan kompensasi dengan berbagai item kepada karyawannya tetapi motivasi karyawan untuk hadir dari tahun 2016-2018 mengalami fluktuatif dengan rata-rata kehadiran cukup rendah yaitu di bawah 80%. Karyawan sering tidak hadir dalam bekerja dapat menghambat jalannya pekerjaan di perusahaan. Selain itu, karyawan perlu pengawasan dan perintah dari atasan untuk mengerjakan suatu pekerjaan walaupun pekerjaan tersebut masih tugas dan tanggung jawab yang di emban karyawan. Karyawan merasa jumlah kompensasi yang diberikan belum sesuai dengan harapan karena tidak bisa memenuhi kebutuhan sampingan karyawan yang mengakibatkan rendahnya motivasi karyawan dalam bekerja. Berdasarkan permasalahan yang telah dijelaskan, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai kompensasi sebagai faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dengan judul penelitian **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Idelie Cemerlang”**.

1.4 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, agar penelitian lebih fokus terhadap pembahasan masalah yang dihadapi, maka pertanyaan penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Seberapa besar tingkat kompensasi yang diberikan PT Idelie Cemerlang?
2. Seberapa besar tingkat motivasi kerja karyawan PT Idelie Cemerlang?
3. Seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan PT Idelie Cemerlang?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pertanyaan penelitian di atas, penelitian ini bertujuan untuk menjawab seluruh permasalahan di atas. Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui tingkat kompensasi yang diberikan PT Idelie Cemerlang.
2. Untuk mengetahui tingkat motivasi kerja karyawan PT Idelie Cemerlang.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan PT Idelie Cemerlang.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi serta menambah ilmu pengetahuan, wawasan dan mampu dijadikan referensi untuk penelitian selanjutnya, khususnya yang berkaitan dengan pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan. Dalam penelitian ini, dijelaskan mengenai pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan PT Idelie Cemerlang dengan mengaplikasikan teori-teori yang telah di dapat selama perkuliahan.

1.6.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi serta bermanfaat sebagai bahan masukan bagi PT Idelie Cemerlang agar perusahaan dapat mengetahui sejauh mana pengaruh pemberian kompensasi dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dan dapat diterapkan secara langsung untuk memecahkan masalah terkait di perusahaan.

1.7 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini memiliki variabel independen (X) yaitu kompensasi dan variabel dependen (Y) yaitu motivasi kerja. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan PT Idelie Cemerlang.

1.7.1 Lokasi dan Objek Penelitian

Lokasi penelitian : PT Idelie Cemerlang – Jalan Kembar I No. 16A
Moch Toha Bandung.

Objek Penelitian : Karyawan PT Idelie Cemerlang.

1.7.2 Waktu dan Periode Penelitian

Penelitian ini dilakukan selama 6 bulan di mulai dari bulan September 2018 sampai dengan Februari 2019.

1.8 Sistematika Penulisan Tugas Akhir

Sistematika penulisan ini disusun untuk memberikan gambaran secara umum mengenai penelitian yang dilakukan. Berikut adalah sistematika penulisan dalam penelitian ini.

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini dijelaskan mengenai gambaran umum objek penelitian, latar belakang penelitian, perumusan masalah, pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian, dan sistematika penulisan tugas akhir.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini dijelaskan mengenai teori-teori yang digunakan dalam penelitian yang bersumber dari para ahli dan dapat mendukung penelitian ini. Serta di bahas pula mengenai penelitian terdahulu yang sejenis. Selain itu, pada bab ini membahas mengenai kerangka pemikiran yang digunakan oleh penulis serta terdapat hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini dijelaskan mengenai metode penelitian, tahapan penelitian, teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian dan sumber data, serta teknik menganalisa data yang dapat menjawab serta menjelaskan masalah penelitian.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini dijelaskan mengenai analisis data penelitian, hasil dari responden penelitian, serta pembahasan hasil analisis penelitian mengenai kedua variabel.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini dijelaskan mengenai kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan di perusahaan serta saran-saran yang dapat digunakan baik secara teoritis maupun praktis.

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN