

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Faktor terpenting dalam suatu perusahaan adalah sumber daya manusia (SDM). SDM adalah sarana utama dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Untuk itu perusahaan harus dapat mengelola sumber daya manusia dengan baik untuk dapat mencapai tujuan perusahaan. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya kompeten dan berprestasi, karena dengan memiliki karyawan yang kompeten dan berprestasi akan memberikan kontribusi untuk perusahaan dalam mencapai tujuannya. Tujuan yang ingin dicapai perusahaan pada umumnya adalah memperoleh laba. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka perusahaan perlu melakukan berbagai usaha, salah satunya dengan meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan (Handoko, 2001:21). Berbagai cara dapat ditempuh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan, misalnya dengan memberikan motivasi kepada karyawan, pemberian program kompensasi yang menarik dan lingkungan kerja yang kondusif bagi pelaksanaan kerja.

Motivasi kerja yang tinggi sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan, karena dengan adanya motivasi kerja yang tinggi dalam diri karyawan maka dimungkinkan kinerja karyawan akan tinggi dan hal ini menguntungkan bagi perusahaan yaitu tujuan perusahaan dapat tercapai. Artinya motivasi

mempunyai peran penting dalam peningkatan kinerja karyawan, karena apabila seorang karyawan termotivasi, maka akan memunculkan gairah kerja yang tinggi dan berpengaruh pada prestasi kerja (Moekijat, 1981:130). Selain pemberian motivasi, perusahaan dapat mempertahankan tingkat kinerja karyawan yang tinggi atau bahkan lebih meningkatkannya lagi dengan cara memberikan program kompensasi yang menarik. Kompensasi menurut Simamora (2004:442) meliputi kembalian finansial, jasa-jasa terwujud dan tunjangan-tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi karyawan kepada organisasi. Dengan memberikan kompensasi yang menarik bagi karyawannya, perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat membantu kelancaran pencapaian tujuan perusahaan.

Faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan (Nitisemito, 2000:183). Kondisi lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena karyawan akan dapat menjalankan tugasnya dengan baik jika lingkungan kerja disekitarnya mendukung dalam bekerja atau menjalankan tugas, sebaliknya jika lingkungan kerja tidak mendukung maka kinerja karyawan tidak akan dapat optimal.

Penelitian ini mengacu pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kusuma dan Sri Nugroho (2012), Saraswati (2011), Pratiwi (2013), dan Putra dan Utami (2014). Penelitian Kusuma dan Sri Nugroho (2012) menemukan bahwa motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Saraswati (2011) menemukan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Pratiwi (2013) menemukan bahwa kompensasi yang terdiri dari kompensasi finansial langsung dan tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Putra dan Utami (2014) menemukan bahwa lingkungan kerja fisik dan non fisik baik secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Responden dalam penelitian ini adalah tenaga penjualan, karena peran tenaga penjualan dalam suatu perusahaan sangat penting dalam perolehan penjualan produk perusahaan, demikian juga pada distributor rokok. Efektifitas distribusi rokok khususnya di kota Madiun sangat bergantung pada tenaga penjualan, karena tenaga penjualan bersentuhan langsung dengan konsumen, sehingga apa yang dibutuhkan konsumen dalam satu waktu tertentu dapat diketahui. Responden dalam penelitian ini adalah tenaga penjualan distributor rokok di kota Madiun dari empat perusahaan berbeda yaitu, PT Surya Madistrindo, PT Sumber Cipta Multiniaga, PT HM. Sampoerna, dan PT Surya Mustika Nusantara. Suatu perusahaan harus dapat meningkatkan penjualan produknya dengan cara meningkatkan kinerja tenaga penjualan yang dimiliki. Upaya yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja tenaga penjualan

adalah dengan memberikan motivasi dan kompensasi yang memadai, serta didukung dengan lingkungan kerja yang diharapkan mampu menunjang kinerja tenaga penjualan. Hal tersebut perlu dilakukan, mengingat bisnis rokok di Indonesia, khususnya di wilayah kota Madiun tingkat persaingannya cukup ketat.

Berdasarkan uraian sebelumnya dapat dinyatakan bahwa motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja merupakan faktor penting bagi perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja tenaga penjualan dalam meningkatkan penjualan produk. Oleh karena itu penelitian ini dilakukan dengan judul “Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Penjualan Pada Distributor Rokok di Kota Madiun”.

## **B. Rumusan Masalah**

1. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga penjualan pada distributor rokok di wilayah kota Madiun?
2. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga penjualan pada distributor rokok di wilayah Kota Madiun?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga penjualan pada distributor rokok di wilayah kota Madiun?
4. Apakah motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga penjualan pada distributor rokok di wilayah kota Madiun?

### **C. Tujuan Penelitian**

1. Menguji signifikansi pengaruh motivasi terhadap kinerja tenaga penjualan pada distributor rokok di wilayah kota Madiun
2. Menguji signifikansi pengaruh kompensasi terhadap kinerja tenaga penjualan pada distributor rokok di wilayah kota Madiun
3. Menguji signifikansi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga penjualan pada distributor rokok di wilayah kota Madiun
4. Menguji signifikansi pengaruh secara simultan motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga penjualan pada distributor rokok di wilayah kota Madiun.

### **D. Manfaat Penelitian**

1. Bagi peneliti lain  
Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan untuk penelitian lebih lanjut mengenai penelitian kinerja karyawan.
2. Bagi perusahaan  
Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja.

### **E. Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan yang digunakan adalah sebagai berikut ini.

BAB I: PENDAHULUAN

Terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, Manfaat penelitian, dan sistematika penulisan laporan skripsi.

## **BAB II: TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

Terdiri dari uraian tentang teori yang menjelaskan permasalahan yang diteliti secara ringkas antara lain: pengertian kinerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, kompensasi, pengembangan hipotesis, penelitian terdahulu dan kerangka pemikiran teoritis.

## **BAB III: METODA PENELITIAN**

Bab ini berisi tentang desain penelitian, populasi, sampel dan teknik pengambilan sampel, variabel penelitian dan definisi operasional variabel, lokasi dan waktu penelitian, prosedur pengumpulan data, dan teknik analisis data.

## **BAB IV: ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisi tentang data penelitian, deskripsi variabel-variabel hasil penelitian, hasil pengolahan data dan pembahasan hasil pengolahan data tersebut.

## **BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini berisi tentang kesimpulan dari hasil penelitian dan saran untuk pengembangan penelitian dan saran praktek.