

BAB 1

PENDAHULUAN

I. Pendahuluan

A. LatarBelakang

Industri periklanan PT.Sumo Advertising Medan merupakan salah satu perusahaan media advertising luar ruang (out door) yang menjadi penggerak perekonomian di Kota Medan. Industri periklanan PT.Sumo Advertising ini didirikan pada tahun 1992 hingga saat ini. Jenis produk pada industri ini seperti bando, billboard, baliho, JPO (Iklan Jembatan Penyebrangan Orang), halte bus, branding outlet dan sebagainya. Industri ini sangat terkenal dan memiliki pelanggan yang banyak terbukti setiap harinya masuk pesanan untuk membuat baliho maupun JPO.

Menurut Satrio (2013:28), “Pekerja akan merasa nyaman jika mempunyai atasan yang mampu memberikan apa yang pekerja inginkan serta perasaan nyaman dan aman ini selalu meningkatkan kinerja karyawannya”.

Menurut Subianto (2016:698), “Manajemen SDM yaitu bidang manajemen yang khusus membahas kaitan serta peran individu di sebuah kelompok guna mengadakan macam-macam acara yang menjadi tugasnya”.

**Tabel 1. Target Pencapaian Produk Periklanan PT.Sumo Advertising Medan
Tahun 2019**

Bulan	Target Per Bulan	Realisasi
Januari	2.500	2.125
Februari	2.500	1.982
Maret	2.500	1.782
April	2.500	2.150
Mei	2.500	2.271
Juni	2.500	2.597
Juli	2.500	2.450
Agustus	2.500	1.543
September	2.500	1.850

Oktober	2.500	2.340
Novermber	2.500	2.482
Desember	2.500	1.602

Sumber: Pesonalia PT. Sumo Adveritising Medan

Dapat terlihat dalam tabel 1, hasil produk periklanan yang dihasilkan dari PT.Sumo Advertising selama 12 bulan di tahun 2019 mengalami fluktuasi dimana target yang sudah ditentukan 2.500 tetapi pada realisasi yang mendekati target adalah bulan Juli sebesar 2.450 Periklanan yang dapat dicapai oleh karyawan personalia di PT.Sumo Advertising Medan. Hal ini membuktikan bahwa kinerja karyawan terus mengalami penurunan dan mengakibatkan pada produktivitas yang dihasilkan. Hasil yang akan diperoleh dari kinerja karyawan adalah bagaimana suatu produk yang dihasilkan mempunyai kualitas yang tinggi. Kinerja karyawan PT.Sumo Advertising terlihat belum mencapai angka yang optimal, hal ini ditunjukkan dengan tidak tercapainya target tiap bulannya.

Menurut Pratiwi dan Robustin (2018:2),“Kinerja karyawan ialah diraih ketika menyelesaikan tugas yang diberikan kepada pekerja berdasarkan dari pengalaman, kecakapan, serta kesungguhan dan durasi yang sudah ditetapkan, dalam meningkatkan kinerja karyawan”.

Berdasarkan permasalahan mengenai motivasi kerja yang rendah dikarenakan alat produksi yang terbatas, kinerja karyawan,dan selain itu juga kompensasi non materi yang rendah, yang memiliki tujuan guna menganalisis tentang terjadinya **Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumo Advertising Medan.**

A. Identifikasi Masalah

1. Kurangnya tenaga karyawan yang bekerja, tidak tepat waktu, dan membuat pelanggan lamamenunggu.
2. Produktivitas karyawan PT.Sumo Advertising rendah.
3. Ganti rugi baik itu gaji maupun kegiatan sosial yang diselenggarakan oleh perusahaan belum maksimal yang diterima oleh karyawan masih rendah sehingga belum memenuhi harapan karyawan.
4. Tidak adanya jaminan asuransi kesehatan bagi setiapkaryawannya.

B. Rumusan Masalah

Sesuai paparan di atas, rumusan masalahnya ialah:

1. Bagaimana motivasi kerja berdampak signifikan terhadap prestasi pekerja pada PT.Sumo Advertising Medan?
2. Bagaimana kompensasi kerja berdampak signifikan terhadap prestasi pekerja pada PT.Sumo Advertising Medan?
3. Bagaimana kepuasan kerja berdampak signifikan terhadap prestasi pekerja pada PT.Sumo Advertising Medan?
4. Pengaruh motivasi, kompensasi serta kepuasan kerja terhadap prestasi pekerja PT.Sumo Advertising Medan?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang dipaparkan oleh peneliti ialah:

1. Pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi pekerja PT.Sumo Advertising Medan
2. Pengaruh kompensasi terhadap prestasi pekerja PT.Sumo Advertising Medan
3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi pekerja PT.Sumo Advertising Medan

Tinjauan Pustaka

A. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Hotgets dan Luthans (2006:144), “Motivasi ialah proses psikologis dengan menggunakan kemauan yang tidak terpenuhi, ditujukan serta didukung ke tujuan dan insentif serta menyediakan tenaga untuk mendapatkan suatu kebutuhan”.

Menurut Maslow dalam Waluyo (2007:65), “Teori tata tingkat kebutuhan dari Maslow ialah teori motivasi kerja yang banyak diketahui dalam keadaan mengejar yang bersinambungan jika satu kebutuhan dipenuhi untuk mempertahankan hidup”.

Menurut Waluyo (2007:24), “Ada beberapa indikator macam kebutuhan yang bersifat non material yang bagi kelompok memiliki pandangan sebagai sesuatu yang ikut berperan dan berdampak pada perilakunya serta menjadi faktor rmotivasional”

B. Pengertian Kompensasi

Menurut Susilo Martoyo (2007:47), “Kompensasi ialah pengaturan segala pemberian balas jasa untuk “*employers*” berupa uang ataupun non uang untuk mencapai tujuan perusahaan secara layak dan adil atas jasa mereka”.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:84), “Kompensasi yang diberikan untuk karyawan berdampak pada rasa puas serta motivasi kerja serta hasil kerja untuk mencapai tujuan bersama”.

Menurut Mathis dan Jackson (2009:459), “Insentif ialah suatu penghasilan tidak tetap menyusun usaha guna memberikan kompensasi untuk karyawan yang memiliki prestasi diatas rata-rata”.

C. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2009:67), “Kepuasan kerja ialah rasa yang mendukung dan tidak mendukung pegawai yang berkaitan terhadap pekerjaan ataupun keadaan dirinya serta faktor individual yang berkaitan dengan sikap orang mengenai pekerjaan, usia individu serta jenis kelamin”.

Menurut Sutrisno (2012:75), “Kepuasan kerja ialah rasa bahagia dan tidak bahagia pegawai ketika dalam memandang serta menyelesaikan pekerjaannya sehingga tingkat puas yang terpenuhi oleh pekerjaannya”.

Menurut Sunyoto (2013:26), “Kepuasan kerja ialah menggambarkan perasaan individu mengenai pekerjaan yang berpengaruh baik bagi pekerja terhadap pekerjaan yang ditekuninya”.

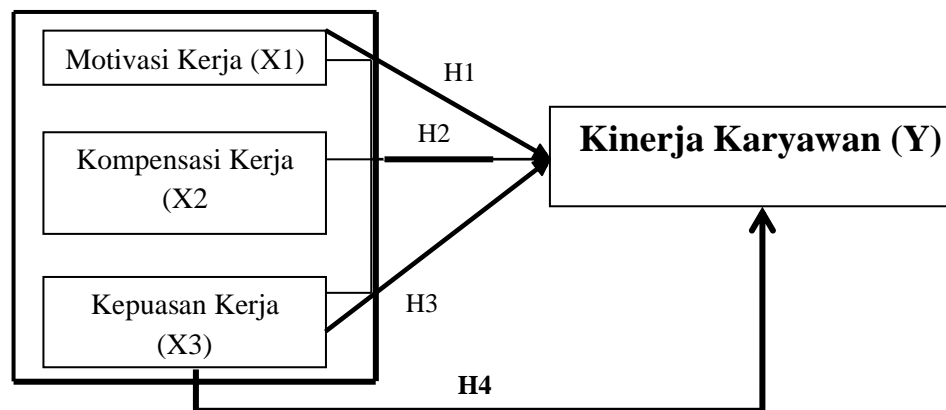
D. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Supriadi (2013:304), “Kinerja karyawan merupakan kemampuan individu baik kualitas serta kuantitas ketika menjalankan tugasnya sesuai beban yang diberikan”.

Rivai dan Sagala (2013:548) memaparkan bahwa, “Kinerja karyawan ialah tingkah laku asli yang diperlihatkan seluruh pegawai seperti kemampuan yang dimilikinya ketika melaksanakan tugasnya”.

Silalahi (2013:408) memaparkan bahwa, “Kinerja karyawan ialah suatu prestasi kerja seseorang (karyawan) ketika bekerja sungguh-sungguh sehingga mencapai tujuan yang diberikan oleh atasan”.

E. KerangkaKonseptual



F. Hipotesis

Berdasarkan tinjauan pustaka serta kerangka konseptual di atas, hipotesisnya ialah :

H1 : Motivasi kerja berdampak baik serta signifikan terhadap Pencapaian pegawai pada PT.Sumo AdvertisingMedan.

H2 : Kompensasi kerja berdampak baik serta signifikan terhadap Pencapaian Pegawai pada PT.Sumo AdvertisingMedan.

H3 : Kepuasan kerja berdampak baik serta signifikan terhadap Kinerja Pegawai di PT.Sumo AdvertisingMedan.

H4 : Motivasi, Kompensasi, Kepuasan Kerja berdampak baikif terhadap Pencapaian pegawai di PT.Sumo Advertising Medan.