

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dunia bisnis sekarang dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di lingkungannya. Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan.

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensial yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output optimal.

Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya bergantung pada peralatan modern, saran dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Dalam meningkatkan kinerja karyawannya perusahaan menempuh beberapa cara misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi

yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi. Melalui proses-proses tersebut, karyawan diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para karyawan telah terbekali oleh pendidikan pelatihan yang tentu berkaitan dengan implementasi kerja mereka. Sedangkan pemberian kompensasi, lingkungan kerja yang baik serta pemberian motivasi pada dasarnya adalah hak para karyawan dan merupakan kewajiban dari pihak perusahaan untuk mendukung kontribusi para karyawannya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Prestasi kerja pegawai bukanlah suatu kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi diantaranya pemberian kompensasi dan motivasi. Prestasi kerja akan dapat dicapai jika didahului dengan perbuatan yaitu melaksanakan tugas yang dibebankan. Para karyawan akan lebih termotivasi untuk melakukan tanggung jawab atas pekerjaan mereka apabila perusahaan mengerti dan memperhatikan betul akan kebutuhan para karyawan yang pada dasarnya adalah mereka bekerja untuk mendapatkan uang, dalam hal ini berbentuk gaji.

Setiap anggota dari suatu organisasi mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri ketika ia bergabung pada organisasi tersebut. Bagi sebagian karyawan, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja, namun yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui bekerja. Seseorang yang bekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat disekitarnya, dibandingkan yang tidak bekerja. Untuk menjamin tercapainya keselarasan tujuan, pemimpin organisasi bisa memberikan perhatian dengan memberikan kompensasi, karena

kompensasi merupakan bagian penting dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia.

Kompensasi menurut Malaya S.P Hasibuan (2002) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah.

Kompensasi adalah penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja (Nawawi, 2001). Kompensasi juga merupakan penghargaan yang diberikan karyawan baik langsung maupun tidak langsung, financial maupun non financial yang adil kepada karyawan atas sumbangan mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan manapun guna meningkatkan kinerja karyawannya. Adapun bentuk kompensasi financial adalah gaji, tunjangan, bonus, dan komisi. Sedangkan untuk kompensasi non-financial diantaranya pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja serta lingkungan kerja yang mendukung (Jurnal SDM.blogspot, 2009).

Tidak hanya faktor pemberian kompensasi saja yang perlu diperhatikan oleh perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan, akan tetapi perusahaan harus memperhatikan faktor motivasi. Pegawai dapat melaksanakan tugasnya secara maksimum antara lain ditentukan oleh motivasi yang mendorong pegawai itu bekerja dengan tekun, serta disiplin yang diterapkan

sehingga dapat tercapai tujuan perusahaan di bawah kepemimpinan yang dapat menciptakan suasana kondusif terhadap lingkungan kerja tersebut. Setiap pegawai belum tentu bersedia mengerahkan prestasi kerja yang dimilikinya secara optimal, sehingga masih diperlukan adanya dorongan agar seseorang mau menggunakan seluruh potensinya untuk bekerja. Daya dorong tersebut disebut motivasi.

Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya (Hakim, 2006). Robin (2006) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Motivasi sebagai proses yang bermula dari kekuatan dalam hal fisiologis dan psikologis atau kebutuhan yang mengakibatkan perilaku atau didorong yang ditujukan pada sebuah tujuan atau insentif (Moekijat, 2001 dalam Hakim, 2006). Beberapa peneliti telah menguji hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan menunjukkan hubungan positif dan signifikan.

Terpenuhinya kompensasi dan pemberian motivasi yang baik tentu saja akan meningkatkan produktivitas serta kinerja karyawan para karyawan. Menurut Suyadi Prawirosentono (1999) arti kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Sedangkan menurut Merihot Tua E.H. (2002) kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya di

organisasi. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya.

Semakin ketatnya tingkat persaingan bisnis mengakibatkan perusahaan dihadapkan pada tantangan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidup. Salah satunya PT. Mega Andalan Kalasan yang beralamatkan di Jl. Tanjungtirto 34, Tirtomartani Kalasan Km13, Yogyakarta. PT. Mega Andalan Kalasan (PT.MAK) adalah perusahaan manufaktur yang berdiri pada tahun 1988 dan bergerak dibidang *hospital equipment*. Pendiri MAK menyadari suatu permasalahan bahwa Indonesia membutuhkan tempat tidur rumah sakit berkualitas tinggi, dengan harga yang terjangkau, yang mampu menangani kondisi rumah sakit di Indonesia. Berbekal kompetensi dibidang teknologi mekanik MAK hadir memberikan solusi kebutuhan tersebut. Saat ini MAK memiliki fasilitas produksi yang lengkap di Yogyakarta yang mampu menciptakan varian lengkap peralatan rumah sakit. MAK secara konsisten melakukan investasi dan meningkatkan kompetensi untuk menciptakan produk berkualitas tinggi.

Untuk menciptakan sosok karyawan yang berkualitas tinggi dan bersemangat tinggi Pemberian kompensasi dan motivasi sangat diharapkan oleh semua karyawan di PT.MAK. Hubungan antara pimpinan dan bawahan yang baik demi tercapainya tujuan organisasi. Karyawan dalam menjalankan peran dan fungsi baik untuk individual maupun tujuan organisasi karyawan harus memiliki semangat kerja yang tinggi dan memiliki kesungguhan dalam bekerja. Namun pada kenyataannya tidak semua karyawan memiliki etos kerja yang baik. Berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya sangat tergantung pada sumber daya manusia. Berkaitkan dengan itu maka adanya

kompensasi dan motivasi kerja yang baik sangat diperlukan karena merupakan dua hal yang sangat penting dalam mendukung terciptanya kondisi kerja yang baik.

Berdasarkan uraian diatas maka perlu dilakukan penelitian dengan judul: “**Analisis Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Mega Andalan Kalasan**”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Andalan Kalasan.
2. Motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Andalan Kalasan.
3. Kompensasi dan Motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Andalan Kalasan.

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka rumusan masalah maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Mega Andalan Kalasan.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Mega Andalan Kalasan.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Mega Andalan Kalasan.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi pihak organisasi

Hasil penelitian ini diharapkan nantinya dapat digunakan sebagai masukan kepada PT. Mega Andalan Kalasan.

2. Bagi pihak akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan ilmu dalam praktik kerja di lapangan sehingga peneliti dapat melakukan peningkatan kerjanya sebagai karyawan PT. Mega Andalan Kalasan.

1.5. Sistematika Penulisan Skripsi

Untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai penelitian yang dilakukan, maka disusunlah suatu sistematika penulisan yang berisi informasi mengenai materi dan hal yang dibahas dalam tiap-tiap bab. Adapun sistematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I : Pendahuluan

Pada bab ini dijelaskan latar belakang, batasan masalah, rumusan masalah dan definisi operasional, tujuan penelitian, manfaat dan kerangka penulisan skripsi.

BAB II : Tinjauan Pustaka

Pada bab dua ini dijelaskan mengenai landasan teori yang digunakan sebagai dasar dari analisis penelitian, hasil penelitian sebelumnya, hipotesa Penelitian dan kerangka pikir penelitian.

BAB III : Metodologi Penelitian

Pada bab ini dijelaskan mengenai sampel dari penelitian, variabel penelitian, metode analisis data.

BAB IV : Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pada bab ini dijelaskan mengenai hasil penelitian dan pembahasan yang terpadu.

BAB V : Kesimpulan dan Saran

Pada bab terakhir ini merupakan kesimpulan yang diperoleh dari seluruh penelitian yang dilakukan dan juga saran-saran yang direkomendasikan oleh peneliti kepada perusahaan.

