

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dunia bisnis sekarang dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan dalam suatu perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor yang penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumberdaya-sumberdaya lainnya yang dimiliki organisasi atau perusahaan. Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu menghasilkan *output* yang optimal.

Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, akan tetapi juga tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja 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 dan pelatihan yang berkaitan dengan implementasi kerja mereka. Pemberian kompensasi, lingkungan kerja yang baik serta pemberian motivasi pada dasarnya adalah hak yang harus diatur dengan baik pada karyawan dan adalah semua merupakan kewajiban dari pihak perusahaan untuk mendukung kontribusi para karyawannya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Kompensasi menurut Hasibuan (2002:118) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Dari sudut pandang perusahaan, pemberian kompensasi atau balas jasa merupakan suatu biaya yang harus dikeluarkan oleh pihak perusahaan kepada para karyawannya. Oleh karena itu perusahaan harus melakukan suatu penilaian yang teliti mengenai prestasi kerja yang dihasilkan oleh tiap karyawan tersebut. Pemberian imbalan jasa atau penghasilan akan dikaitkan dengan kuantitas, kualitas, dan manfaat jasa yang diberikan oleh

karyawannya kepada perusahaan tempat bekerja. Pemberian imbalan jasa tersebut dilaksanakan oleh pihak perusahaan karena perusahaan menghendaki adanya suatu prestasi kerja yang maksimal dari biaya kompensasi yang dikeluarkan.

Sedangkan apabila dilihat dari sudut pandang karyawan, kompensasi dipandang sebagai alat untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya secara ekonomis untuk memenuhi kebutuhan hidupnya karena merupakan suatu kenyataan yang tidak dapat dipungkiri bahwa motivasi dasar bagi kebanyakan orang menjadi pegawai dalam suatu organisasi adalah untuk mencari nafkah.

Tidak hanya pada kompensasi, faktor motivasi sangat berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawannya. seorang karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara maksimal ditentukan oleh motivasi yang mendorong pegawai untuk bekerja dengan tekun, teliti serta disiplin yang diterapkan sehingga dapat tercapai tujuan perusahaan dibawah kepemimpinan yang dapat menciptakan suasana kondusif terhadap lingkungan kerja tersebut.

Motivasi menurut Ivan dan Imam Ghozali (dalam windy dan Gunasty,2012:218) adalah “pemberian dorongan-dorongan individu untuk bertindak yang menyebabkan orang tersebut berperilaku dengan cara tertentu yang mengarah pada tujuan”. Pemberian motivasi merupakan salah satu tujuan agar karyawan yang diberi motivasi dapat bekerja sesuai dengan acuan kerja dan tanggung jawab yang diberikan sehingga tujuan

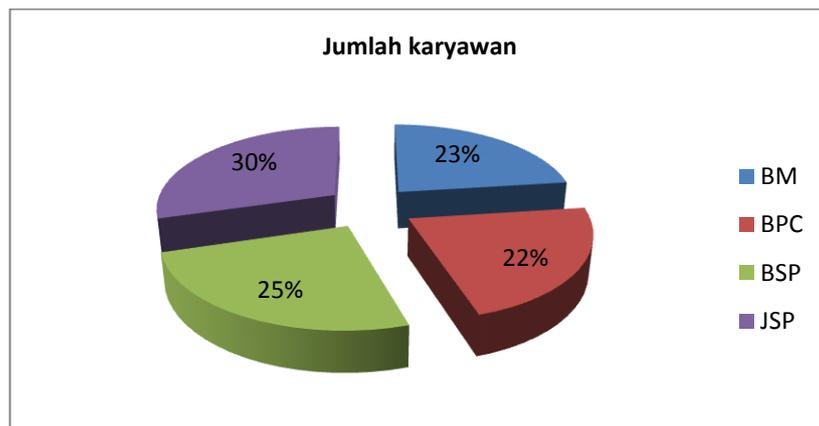
perusahaan dapat tercapai dengan baik. Selain itu, juga terkandung unsur-unsur upaya, yaitu upaya yang berkualitas dan diarahkan secara konsisten dengan tujuan yang ingin dicapai perusahaan.

Motivasi kerja pegawai perlu dibangkitkan agar pegawai dapat melaksanakan kinerja dengan baik, sebaliknya karyawan yang tidak memiliki motivasi yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya akan sulit untuk bekerja dengan baik dan cenderung tidak bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya. apabila motivasi kerja dari pegawai bisa dibangun, maka pegawai dapat memiliki kinerja yang lebih baik di dalam organisasi atau perusahaan.

Terpenuhinya kompensasi dan pemberian motivasi yang baik tentu saja akan meningkatkan produktivitas serta kinerja para karyawan. Menurut Wibowo (dalam yuli,2013:43) Kinerja merupakan implementasi dari perencanaan yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan.

Prestasi kerja pegawai bukan suatu kebetulan, akan tetapi banyak faktor yang mempengaruhi diantara faktor kompensasi dan motivasi kerja terhadap karyawan. prestasi kerja akan dicapai jika didahului dengan adanya perbuatan yaitu melaksanakan tugas yang dibebankan oleh perusahaan. Para karyawan akan lebih termotivasi untuk melakukan tanggung jawab atas pekerjaan mereka apabila perusahaan mengerti dan memperhatikan akan kebutuhan para karyawannya.

Karyawan pada PT.Varia usaha Beton terdiri dari 2 macam yaitu karyawan tetap dan karyawan kontrak Jumlah karyawan dalam PT.Varia Usaha Beton Plant Gresik meliputi karyawan Beton Masonry (BM), Beton Pra Cetak (BPC), Beton siap pakai (BSP) dan Jasa Sewa Peralatan sebagai berikut:



Gambar 1.1
PRESENTASE JUMLAH KARYAWAN PT.VARIA USAHA BETON
PLANT GRESIK

Sumber: PT.Varia Usaha Beton Plant Gresik, 2015

Oleh karena itu, PT Varia Usaha Beton Plant Gresik sebagai salah satu perusahaan yang bergerak dibidang konstruksi dengan tingkat kompetisi yang tinggi diantara perusahaan sejenis yang sama perlu meningkatkan kinerja karyawannya melalui proses pemberian kompensasi dan motivasi kepada karyawan mereka yang pada akhirnya nanti akan tercapai tujuan perusahaan secara keseluruhan.

Ketika proses pemberian kompensasi dan motivasi yang dilakukan oleh perusahaan kepada karyawannya berjalan dengan lancar sesuai yang diharapkan maka tahap selanjutnya yang diharapkan terjadi adalah peningkatan kinerja karyawan.

Pemberian kompensasi dan motivasi dalam perusahaan harus diatur dengan baik sehingga dapat diterima oleh kedua belah pihak. Jadi dalam mengembangkan dan menetapkan suatu sistem kompensasi dan motivasi, kepentingan organisasi dan kepentingan karyawannya mutlak harus diperhitungkan. Sistem kompensasi dan motivasi terhadap karyawan tersebut diharapkan dapat menjamin kepuasan para anggota organisasi yang pada akhirnya akan memungkinkan suatu organisasi mencapai tingkat kinerja yang diharapkan.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian tentang “ Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Varia Usaha Beton Plant Gresik “

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dikemukakan maka dapat diidentifikasi beberapa masalah yang akan dibahas.

1. Bagaimana pengaruh secara simultan antara kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT.Varia Usaha Beton Plant Gresik ?
2. Manakah yang berpengaruh dominan antara kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT.Varia Usaha Beton Plant Gresik ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT.Varia Usaha Beton Plant Gresik
2. untuk mengetahui pengaruh yang lebih dominan antara kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT.Varia Usaha Plant Gresik.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah :

1. Bagi Perusahaan, Penelitian ini diharapkan akan memberikan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan bagi perusahaan untuk mengetahui arti pentingnya kompensasi dan motivasi sehingga dapat mendorong kinerja karyawan.
2. Bagi Pembaca, Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan referensi bagi pihak yang berkepentingan terutama yang sama-sama mengkaji teori kompensasi, motivasi dan kinerja karyawan.
3. Bagi Peneliti Sendiri, Peneliti mengharapakan penelitian ini berguna dalam menambah wawasan penelitian dan sebagai bahan kajian untuk pengembangan yang lebih mendalam.

E. Sistematika Penulisan Skripsi

Adapun sistematika penulisan skripsi ini dipaparkan sebagai berikut :

Pada bab I yaitu: bab pendahuluan, bab ini menjelaskan tentang beberapa sub bab yang terdiri dari : Latar belakang masalah, dimana pada

bagian ini dikemukakan tentang gambaran/tema permasalahan yang akan dilakukan dilokasi penelitian.. Rumusan masalah, merupakan pernyataan yang lengkap dan rinci mengenai ruang lingkup permasalahan yang akan diteliti berdasarkan identifikasi dan batasan masalah. Tujuan penelitian, berisikan kalimat pernyataan yang menjawab pertanyaan yang ada pada rumusan masalah. Manfaat penelitian, menunjukkan kegunaan atau pentingnya penelitian: bagi pengembangan keilmuan, bagi pengguna dan bagi peneliti sendiri, dan sistematika penulisan menunjukkan tentang hal yang akan ditulis dalam skripsi.

Selanjutnya pada bab II kajian teori mencakup beberapa sub bab yang terdiri dari : Landasan teori, berisikan tentang kerangka teori yang merujuk pada referensi berbagai ahli tertentu maupun berbagai teori yang ada. Penelitian terdahulu, menjelaskan tentang penelitian-penelitian yang pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya yang berhubungan dengan topik penelitian yang diambil, dan Kerangka Konseptual, merupakan operasionalisasi keterkaitan antara variabel-variabel yang berasal dari kerangka teori dan biasanya terkonsentrasi pada satu bagian dari kerangka teori. Hipotesis, memuat tentang pernyataan singkat yang disimpulkan dari landasan teori atau tinjauan pustaka dan merupakan jawaban sementara terhadap masalah yang dihadapi.

Pada bab III yang berisikan metodologi penelitian menjelaskan tentang bagaimana data dikumpulkan, Pendekatan penelitian, digunakan untuk menjelaskan, menguji hubungan antar variabel, menentukan

hubungan sebab-akibat dari variabel. Identifikasi variabel, menjelaskan mengenai langkah peneliti dalam menentukan variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Definisi operasional variabel, berisikan tentang proses penentuan ukuran suatu variabel penelitian. Teknik pengumpulan data, berisikan tentang teknik yang digunakan saat mengumpulkan data, jadwal waktu pelaksanaan pengumpulan data. Populasi dan sampel, pada bagian ini membahas mengenai penentuan karakteristik dan batasan populasi, teknik pengambilan sampel dan besarnya sampel penelitian. Teknik pengolahan data, proses penerimaan data sebagai masukan kemudian diproses oleh suatu program dan mengeluarkan hasil. Analisis data, menjelaskan bagaimana peneliti mengubah dari hasil penelitian menjadi informasi.

Pada bab IV yang menguraikan tentang hasil penelitian dan pembahasan, dimana pada bagian ini dijelaskan tentang gambaran umum subjek/obyek penelitian, mengungkapkan sejarah, visi misi, struktur organisasi. Deskripsi data hasil penelitian, mendeskripsikan masing-masing variabel. Pengujian hipotesis, apakah hipotesis diterima/ditolak. Pembahasan, dimana pada bagian ini menjawab masalah penelitian atau menunjukkan bagaimana tujuan penelitian itu dicapai, menafsirkan temuan-temuan dengan menggunakan logika atau teori-teori yang ada, dan proporsisi.

Pada bab V penutup menjelaskan tentang kesimpulan yang dapat diambil dari hasil pembahasan, namun benar benar relevan dan mampu

memperkaya temuan penelitian yang diperoleh. Saran, selalu bersumber pada temuan penelitian, pembahasan dan kesimpulan hasil penelitian.