

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Perusahaan merupakan suatu sistem dimana terdapat kombinasi dari berbagai sumber ekonomi baik yang secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh terhadap proses produksi dan distribusi barang atau jasa, untuk pencapaian suatu tujuan. Tujuan tersebut antara lain adalah keuntungan dan pemenuhan kebutuhan masyarakat. Dalam kehidupan sebuah perusahaan juga diwarnai oleh adanya suatu interaksi antar manusia dengan latar belakang yang berbeda-beda, misalnya: umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, keahlian, dan sebagainya.

Perbedaan-perbedaan itu dapat digolongkan menjadi 2 buah golongan yang apabila kita lihat secara sepintas, masing-masing mempunyai atau mewakili kepentingan yang berbeda, akan tetapi pada dasarnya kedua golongan tersebut harus mencapai keseimbangan dalam pemenuhan hak maupun kewajibannya dengan tanpa memandang besar kecil/ruang lingkup sebuah perusahaan. Golongan yang pertama, adalah golongan karyawan, golongan ini memperoleh pendapatan sebagai hasil atas pekerjaan yang telah dilakukan dan digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Sedangkan golongan yang kedua adalah golongan pemilik dan atau manajemen perusahaan, golongan ini berusaha memenuhi kebutuhan dan kepentingan organisasi/pemilik perusahaan.

Pertumbuhan sumber daya manusia di Indonesia, memang belum mencapai sasaran optimal. Meskipun Indonesia kaya akan sumber daya alam dan mulai mengembangkan teknologi mutakhir, namun semua itu tidak akan dapat digunakan secara efektif dan efisien, kalau tidak didukung oleh sumber daya manusia dengan kemampuan dan jumlah yang memadai.

Sumber Daya Manusia adalah faktor utama dalam perkembangan dunia usaha. Banyak orang berpendapat bahwa faktor produksi menentukan keunggulan suatu usaha. Saat ini, orang mulai sadar, keunggulan komparatif terletak pada kemampuan sumber daya manusianya. Oleh sebab itu, di zaman globalisasi perekonomian yang berubah dengan cepat, peran sumber daya manusia pun semakin penting dalam memanfaatkan perubahan itu. Untuk menjalankan peran tersebut, manusia perlu memiliki seperangkat kualifikasi tertentu. Pertama manusia pekerja perlu memiliki keterampilan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan untuk menjalankan tugas dan pekerjaannya. Kedua, manusia pekerja harus memiliki motivasi kuat untuk mencapai hasil terbaik. Terlebih, dia harus memacu diri sendiri, keluarga, perusahaan maupun bangsa dan negara. Ketiga, perusahaan perlu memiliki wawasan luas, tentang arah perkembangan jangka panjang. Pimpinan perusahaan harus dapat mengembangkan manajemen sumber daya manusia, di samping wawasan jangka panjang dan menyebarluaskan kepada semua anggota perusahaan.

Organisasi merupakan kumpulan manusia yang merupakan suatu usaha bersama untuk mencapai tujuan tertentu. Lingkungan yang memuaskan bagi karyawan perusahaan, akan dapat meningkatkan prestasi kerja dan juga dapat

meningkatkan tingkat produktifitas para tenaga kerja. Begitu pentingnya lingkungan kerja untuk diperhatikan oleh setiap organisasi yang mempekerjakan karyawan, sebab lingkungan kerja yang harmonis merupakan harapan para manajemen dan seluruh tenaga kerja dalam perusahaan yang bersangkutan dari tingkat pekerjaan operasional, *lower management*, *midle management* sampai dengan *top management* yang mempunyai harapan yang sama.

Tantangan berat yang dihadapi pimpinan lebih-lebih dalam dunia modern yang ditandai berbagai gejala, seperti volume pekerjaan yang selalu meningkat, interaksi manusia yang lebih kompleks, tuntutan pengembangan kemampuan sumber daya manusia dan sebagainya, adalah bagaimana setiap unsur pimpinan dapat menggerakkan orang lain baik bawahan maupun atasannya. Sehingga dengan sadar mereka bersama-sama bersedia berperilaku untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Pendekatan dengan paksa tidak mungkin lagi, sikap otoriter ditempat kerja memperbesar kerenggangan hubungan dan mengarah timbulnya masalah dengan pekerjaan mulai dari aksi-aksi pemogokan, hasil kerja yang kurang baik dan tidak mepedulikan kualitas kerja. Maka dengan timbulnya masalah akan mengakibatkan penurunan kinerja, penurunan pendapatan dan tidak efisien waktu. Untuk itu diperlukan pengetahuan mengenai pengertian dan hakekat motivasi atau dorongan bagi mereka untuk berbuat atau berperilaku sesuai dengan apa yang dikehendaki organisasi. Dengan adanya motivasi yang diterapkan dalam suatu perusahaan diharapkan adanya informasi yang relevan tentang kinerja masing-masing individu.

Apabila motivasi dilaksanakan dengan benar dapat membantu meningkatkan kinerja perusahaan dan sekaligus juga meningkatkan loyalitas organisasi dari para karyawan. Hal ini akan menguntungkan organisasi yang bersangkutan. Paling tidak para karyawan akan mengetahui sampai dimana dan bagaimana prestasi kerja dinilai oleh atasan atau tim penilai. Kelebihan maupun kekurangan yang ada akan dapat merupakan cambuk bagi kemajuan-kemajuan mereka mendatang.

Manusia di dalam melakukan pekerjaannya akan dapat menghasilkan suatu hasil kerja yang dapat diukur dengan ukuran kinerja. Kinerja ini harus ada di setiap fungsi atau bagian perusahaan. Oleh karena itu, program peningkatan kinerja menjadi tujuan strategik setiap pimpinan/manajemen perusahaan.

Ada berbagai macam definisi tentang kinerja yang antara lain adalah kinerja merupakan kemampuan seperangkat sumber-sumber ekonomi untuk menghasilkan sesuatu atau diartikan juga sebagai perbandingan antara pengorbanan (input) dengan penghasilan (output).” (Suprihanto, 1997: 6)

Tingkat kinerja yang dicapai oleh seorang karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor antara lain adalah (1) Iklim Ekonomi, (2) Pasar, (3) Perubahan, (4) Organisasi, (5) Masyarakat, (6) Upah, (7) Informasi, dan (8) Teknologi. (Mulyono, 1993: 27) Berdasarkan faktor-faktor yang diutarakan itu, maka salah satu faktor yang berkaitan dan mempengaruhi kinerja seseorang adalah kompensasi. Demikian pula sebaliknya, salah satu faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah kinerja karyawan secara keseluruhan. (Suprihanto, 1997: 27)

Kompensasi merupakan semua bentuk penerimaan finansial, penghargaan, atau pelayanan yang dapat dinikmati oleh karyawan sebagai bagian dari adanya hubungan ketenagakerjaan antara manajemen/pemilik dan karyawan/buruh. Secara lebih terperinci Kanungo dan Mendoca (1992: 2) membedakan pengertian kompensasi sebagai berikut:

“The idea of compensation is deeply rooted in every culture and society. Traditionally the term compensation has meant economic or monetary rewards in work contexts, but in this text the term will be used in its broadest sense to include all forms of reward: monetary, payments in kind, and non-economic (for example, praise or recognition).”

Jadi di dalam dunia modern saat ini, kompensasi mempunyai pengertian dan ruang lingkup yang lebih luas. Dan kompensasi ini, terutamasinya yang bersifat penghargaan yang berwujud moneter mendapatkan perhatian dari masyarakat luas.

Di Indonesia, pemberian kompensasi tersebut masih menjadi permasalahan yang cukup serius. Hal ini dapat kita lihat dari pemberitaan di berbagai media tentang aksi unjuk rasa yang didalangi oleh buruh yang menuntut upaya perbaikan dan peningkatan kesejahteraannya terutama dalam masalah penggajian.

Berdasarkan latar belakang masalah seperti diuraikan di atas, maka menarik dilakukan penelitian dengan judul **“Analisis Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan PT. Imahako Persada Yogyakarta.”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di dalam latar belakang masalah, maka hal-hal yang menjadi pokok masalah di dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh motivasi dan kompensasi baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Imahako Persada Yogyakarta?
2. Di antara motivasi dan kompensasi variabel manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Imahako Persada Yogyakarta?

C. Batasan Masalah

1. Motivasi

Motivasi merupakan hal yang sederhana karena orang-orang pada dasarnya termotivasi atau terdorong untuk berperilaku dalam rasa tertentu yang dirasakan mengarah pada perolehan ganjaran. Perilaku manusia sebenarnya hanya cerminan yang paling sederhana dari motivasi dasar, perilaku manusia ini ditimbulkan atau dipicu dengan adanya motivasi. Jadi dengan adanya motivasi, seseorang akan terdorong melakukan aktivitas tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Dalam perusahaan motivasi sering dikaitkan dengan iming-iming yang diberikan perusahaan kepada karyawan, agar karyawan tersebut melakukan apa yang menjadi tujuan perusahaan. Jadi motivasi merupakan umpan yang diberikan kepada karyawan oleh perusahaan agar karyawan tersebut lebih bersemangat dalam bekerja. Wujud motivasi bukan saja berupa imbalan yang

berupa finansial, namun dapat berupa imbalan non finansial seperti pujian, kenaikan jabatan dan lainnya. Maka motivasi adalah dorongan melakukan aktivitas individu, baik karena adanya pengaruh internal maupun eksternal. Maka dengan adanya dorongan tersebut akan timbul berbagai kebutuhan dalam diri individu, kebutuhan tersebut meliputi:

- a. Peluang Pendapatan
- b. Afiliasi
- c. Kompetensi
- d. Kekuasaan

2. Kompensasi (X_2)

Kompensasi berkaitan dengan rasa keadilan seseorang karyawan atas kemampuan yang dimilikinya, maka masyarakat luas lebih tertuju pada kompensasi yang sifatnya moneter, dan untuk menjamin rasa keadilan dalam menggajinya biasanya suatu negara menerapkan mengenai upah minimum yang di Indonesia disebut dengan upah minimum regional (UMR). Sebenarnya kompensasi tidak hanya bersifat moneter, namun kompensasi yang sifatnya non finansial. Kompensasi merupakan semua bentuk penghargaan yang sifatnya moneter maupun penghargaan yang bersifat non-moneter, termasuk di dalamnya pujian dan pengakuan, yaitu:

- a. Gaji Pokok
- b. Upah
- c. Tunjangan
- d. Faktor kompensasi non-finansial

3. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja merupakan suatu konsep yang bersifat universal yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa dengan menggunakan sumber-sumber riil yang makin sedikit. Kinerja mengacu pada hasil kerja seseorang. Maka dalam perusahaan kinerja diukur dengan sejauh mana input yang masuk pada perusahaan, dan mampu menghasilkan output yang sebanyak-banyaknya. Kinerja biasanya selalu dikaitkan dengan kualitas dan profitabilitas. Meskipun demikian, ketiga konsep ini memiliki penekanan masing-masing. Dalam penelitian ini, pengukuran kinerja karyawan mengacu pada faktor-faktor:

- a. Sikap Kerja
- b. Tingkat ketrampilan
- c. Hubungan tenaga kerja dan pimpinan organisasi
- d. Kualitas kerja
- e. Efisiensi tenaga kerja
- f. Kemandirian dalam bekerja

4. PT. Imahako Persada

PT. Imahako Persada merupakan perusahaan yang didirikan pada 8 Desember 1989 yang berkedudukan di Jakarta. Perusahaan bergerak dalam bidang usaha developer dan kontraktor. Selain usaha utama sebagai developer dan kontraktor, PT. Imahako Persada juga menjalankan usaha dalam bidang perdagangan, baik dalam negeri maupun luar negeri (ekspor dan impor),

disributor dan keagenan. Sampai saat ini, PT. Imahako Persada memiliki beberapa cabang, dan salah satunya yang berkedudukan di Yogyakarta.

PT. Imahako Persada Cabang Yogyakarta beralamat di Jln. Dr Sutomo No. 23 Yogyakarta. Usaha yang dilakukan difokuskan pada bidang pembangunan perumahan. Sampai saat ini telah banyak pembangunan perumahan yang ditangani oleh PT. Imahako Persada, antara lain, Perumahan Pesona Bandara Yogyakarta, yang berlokasi di Desa Purwomartani, Kalasan, Yogyakarta, Perumahan Citra Ringin Mas yang berada di Purwamartani dan lain-lain. Sampai saat ini, jumlah karyawan yang bekerja di PT. Imahako Persada Cabang Yogyakarta sebanyak 45 orang.

D. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kompensasi baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Imahako Persada Yogyakarta.
2. Untuk mengetahui variabel yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Imahako Persada Yogyakarta.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian diharapkan bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan:

1. Bagi mahasiswa, melatih berfikir kritis dengan jalan mencoba menganalisis pengaruh yang terjadi di perusahaan sesuai dengan bidang ilmu yang diperoleh di bangku kuliah.
2. Bagi perusahaan, sebagai bahan pertimbangan dan koreksi dalam mengambil kebijakan untuk kemajuan dan keberhasilan perusahaan di masa yang akan datang.
3. Bagi pihak lain, dapat dipergunakan sebagai data tambahan dan informasi bagi peneliti selanjutnya.

