

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.LATAR BELAKANG MASALAH

Didalam dunia persaingan bisnis yang sudah ada dan sangat berkembang ini, perusahaan dituntut untuk meningkatkan kinerja karyawan yang lebih berpotensi dan lebih meningkat. Perusahaan juga harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja karyawan didalam lingkungannya. Keberhasilan perusahaan tersebut akan berhasil apabila dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor yang mempengaruhi adalah sumber daya manusia, sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya lainya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan.

Timpe (1992) mengungkapkan kinerja adalah tingkat prestasi seorang atau karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan yang dapat meningkatkan produktifitas.Terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yaitu merupakan faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang, meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasi, umur, jenis kelamin, pendidikan pengalaman kerja, latar belakang budaya dan variable-variabel personal lainnya. Faktor eksternal merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang berasal dari lingkungan, kepemimpinan, tindakan-tindakan rekan kerja, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.

Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output yang optimal. Tercapainya suatu tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

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 untuk 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.

Tidak hanya faktor pemberian kompensasi saja yang perlu diperhatikan perusahaan guna untuk meningkatkan kinerja karyawan, akan tetapi perusahaan juga harus memperhatikan faktor motivasi. Karyawan dapat melaksanakan tugas secara maksimum antara lain ditentukan oleh motivasi yang mendorong karyawan itu untuk bekerja secara tekun, serta disiplin yang diterapkan sehingga dapat tercapai tujuan perusahaan dibawah kepemimpinan yang dapat menciptakan suasana kondusif terhadap lingkungan kerja

tersebut. Sebagai karyawan belum tentu bersedia mengerahkan prestasi kerja yang dimilikinya secara optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong agar seseorang mau menggunakan seluruh potensinya untuk bekerja. Daya dorong tersebut yang disebut dengan Motivasi.

Victor H. Vroom dan Gary Dessler (dalam lies Indriyatni,2009) mengatakan bahwa orang-orang biasanya termotivasi atau terdorong untuk bekerja pada suatu jabatan tertentu yang mereka rasa akan memperoleh imbalan. Bagi Gary Dessler pernyataan inilah yang dinamakannya hukum motivasi. Berdasarkan hukum motivasi kerja itu maka untuk memotivasi kerja seorang pegawai diperlukan dua syarat mutlak yaitu kemampuan kerja dan kemauan kerja. Motivasi menurut Marihot Tua Efendi Hariandja (2002) diartikan sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah. Pemahaman terhadap motivasi karyawan akan sangat penting kaitannya dengan pencapaian tujuan, yaitu produktivitas dan efisiensi.

Terpenuhinya kompensasi dan pemberian motivasi yang baik tentu saja akan meningkatkan produktivitas serta kinerja 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 Marihot 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.

Oleh karena itu, salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kapasitas kinerja karyawan adalah dengan menghubungkan kompensasi dengan perkembangan karyawan. Jika program kompensasi dirasakan adil dan kompetitif oleh karyawan, maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang potensial, mempertahankannya dan memotivasi karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya, sehingga produktivitas meningkat dan perusahaan mampu menghasilkan produk dengan harga yang kompetitif. Pada akhirnya, perusahaan bukan hanya unggul dalam persaingan, namun juga mampu mempertahankan kelangsungan hidupnya, bahkan mampu meningkatkan profitabilitas dan mengembangkan usahanya (Triyono Nugroho, 2009).

PT. Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia atau sering dikenal sebagai PT. SAMI merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang Industri komponen otomotif dan merupakan Manufacturing sistem Distribusi Elektrick atau biasa disebut *Wiring Harnes*. Perusahaan berdiri sejak 07 Januari 2002, dengan customer seperti General Motor (Holden, Chevrolet, Buick dan GMC) Hino Dyna, Mazda, Toyota, Suzuki, Honda.

PT. Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia memiliki peranan penting dalam kelangsungan hidup karyawannya. Selain itu, perusahaan juga harus memperhatikan kompensasi yang diberikan kepada karyawannya agar karyawan merasa puas dan terpenuhi kebutuhannya oleh perusahaan. Pemberian kompensasi dan motivasi kerja akan sangat berpengaruh dengan aktifitas yang dilakukan oleh karyawan. Karena, jika kompensasi dan motivasi kerja tidak diberikan secara seimbang. Maka, karyawan akan merasa kurang

semangat dalam bekerja. Hal ini tentunya akan membuat tingkat produktifitas perusahaan menjadi menurun dikarenakan perusahaan tidak lagi hanya berkonsentrasi pada masalah produksi saja tetapi juga terpecah kepada masalah sumber daya manusia (karyawan) yang semakin berkurang kuantitas, kualitas serta motivasi kerjanya.

Tabel 1.1.

**Produktivitas pada Divisi Quality Assurance PT. Semarang Autocomp
Manufacturing Indonesia tahun 2016**

Bulan	Lama kerja	plan/target harnest	Aktual
Januari	20 hari	3.600	3.450
Februari	20 hari	3.600	3.500
Maret	21 hari	3.780	3.800
April	21 hari	3.780	3.800
Mei	20 hari	3.600	3.650
Juni	22 hari	3.960	3.800
Juli	15 hari	2.700	2.900
Agustus	22 hari	3.960	3.700
September	21 hari	3.780	3.780
Oktober	21 hari	3.780	3.600
November	22 hari	3.980	3.900
Desember	20 hari	3.600	3.600

Sumber: Bagian Quality Assurance PT. SAMI 2016

Berdasarkan tabel produktivitas Divisi Quality Assurance PT. Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia diatas masih sangat *Fluktuatif* (tidak stabil). masih banyak bulan-bulan yang belum dapat mencapai target, meskipun ada bulan-bulan yang sudah dapat mencapai target seperti bulan September dan bulan Desember. Menurut Grup leader PT. Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia hal tersebut disebabkan karena dari hasil kerja karyawan yang belum sesuai dengan harapan perusahaan. Adanya karyawan yang

dapat bertanggung jawab dalam pengemban tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan dan masih pula terdapat karyawan yang kurang bertanggung jawab dalam pengemban tugas yang diberikan oleh perusahaan. Sehingga dari hasil kinerja yang dilakukan oleh karyawan masih belum dapat memaksimalkan target yang ingin dicapai oleh perusahaan.

Masalah lain yang dihadapi oleh PT. Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia adalah masih kurangnya motivasi kerja yang diperoleh oleh karyawan. Sehingga masih banyak karyawan yang tidak bekerja secara sungguh-sungguh, dan masih banyak karyawan yang tidak memanfaatkan waktu kerjanya dengan efektif.

Berikut adalah data absensi karyawan pada divisi Quality Assurance pada periode 2016.

Tabel 1.2

**Data Absensi karyawan pada divisi Quality assurance
PT.Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia 2016**

BULAN	JUMLAH KARYAWAN	EFEKTIF KERJA	ABSENSI			JUMLAH JAM KERJA YANG HILANG	PRESENTASE
			SAKIT	IZIN	TANPA KETERANGAN		
Januari	60	20	6	6	6	144	1,5
Februari	60	20	5	11	3	72	0,75
Maret	60	21	4	8	5	136	1,35
April	60	21	8	7	4	152	1,51
Mei	60	20	10	7	2	152	1,58
Juni	60	22	5	6	5	128	1,21
Juli	60	15	6	13	6	200	2,78
Agustus	60	22	7	4	4	120	1,14
September	60	21	7	5	6	144	1,43
Oktober	60	21	8	8	1	136	1,35

BULAN	JUMLAH KARYAWAN	EFEKTIF KERJA	ABSENSI			JUMLAH JAM KERJA YANG HILANG	PRESENTASE
			SAKIT	IZIN	TANPA KETERANGAN		
November	60	22	4	4	6	136	1,06
Desember	60	20	2	6	5	104	1,08

Sumber : Bagian Personalia PT.Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia 2016.

Dari tabel 1.2.dapat disimpulkan bahwa tingkat absensi karyawan pada divisi Quality Assurance PT. Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia relatif tidak stabil. Meskipun terdapat bulan yang tingkat absensinya meningkat dibulan juli 2016 dengan presentase 2,78% , dan menurun dibulan february 2016 dengan presentase 0,75%. Hal itu dikarenakan kurangnya motivasi kerja yang diperoleh oleh karyawan. Apabila hal itu masih berlangsung pada bulan-bulan berikutnya maupun tahun yang akan datang. Maka, cenderung berpengaruh pada target yang akan dicapai oleh perusahaan.

Karyawan yang kurangnya motivasi dalam bekerja atau tingkat motivasinya rendah akan berakibat pada penurunan kinerjanya pada perusahaan secara keseluruhan, karena karyawan menjadi motor penggerak dari perusahaan. Apabila dari output/target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan tidak terpenuhi biasanya perusahaan akan melakukan *Overtime* atau biasa orang lain sebut lembur. *Overtime* biasanya dilakukan 2 jam setelah waktu jam kerja normal atau biasa dilakukan pada hari sabtu/weekend.

Berangkat dari kondisi tersebut, maka peneliti jadikan dasar sebagai dasar penelitian tentang kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas maka dapat diangkat judul: "ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP

KINERJA KARYAWAN PADA STUDI KASUS PT. SEMARANG AUTOCOMP MANUFACTURING INDONESIA PADA DIVISI QUALITY ASSURANCE”.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia.

1.2. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas ,maka dapat diketahui permasalahan yang terjadi ,yaitu :

1. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja pada karyawan PT. Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia ?
2. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pada karyawan PT.Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia ?
3. Apakah ada pengaruh secara simultan antara kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia?

1.3. TUJUAN PENELITIAN

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis dan membuktikan apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia.
2. Untuk menganalisis dan membuktikan apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia.

3. Untuk menganalisis dan membuktikan apakah ada pengaruh secara simultan antara kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia.

1.4. MANFAAT PENELITIAN

1.4.1. Manfaat secara teoritis

1. untuk menambah pengetahuan tentang pengaruh pemberian kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
2. untuk mengembangkan wawasan mengenai kompensasi, motivasi kerja serta kinerja karyawan khususnya di PT. Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia.

1.4.2. Manfaat secara praktik

1. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan bagi perusahaan untuk mengetahui arti pentingnya kompensasi dan motivasi kerja sehingga dapat mendorong kinerja karyawan.

2. Bagi penulis

Untuk memperluas wawasan penulis tentang ilmu sumber daya manusia khususnya tentang Kompensasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan.

3. Bagi Pihak Lain

Memberikan sumbangan pemikiran atau referensi bagi peneliti yang nantinya dapat memberikan perbandingan dalam mengadakan penelitian lebih lanjut dimasa yang akan datang.

1.5. SISTEMATIKA PENULISAN

Untuk memberikan gambaran secara menyeluruh tentang isi penelitian maka secara garis besar sistematikanya dibagi menjadi beberapa kelompok :

BAB I : PENDAHULUAN

Diuraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan penelitian.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Membahas tentang landasan teori yang digunakan, penelitian terdahulu, hubungan antar variabel, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Membahas tentang variabel penelitian serta definisi operasionalnya, populasi dan sampel penelitian, variabel, metode pengumpulan data, validitas dan reliabilitas, dan metode analisis data

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini akan membahas mengenai gambaran umum obyek penelitian, analisis data, dan pembahasan dari analisis data

BAB V : PENUTUP

Berisi kesimpulan yang didapat dari hasil penelitian dan saran, sebagai masukan bagi perusahaan dan penelitian selanjutnya.