

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia merupakan aset yang paling berharga dalam suatu instansi organisasi atau perusahaan. Tanpa tenaga kerja atau manusia maka sumber daya perusahaan tidak akan menghasilkan laba secara maksimal atau menambah nilainya sendiri. Persaingan dunia bisnis saat ini semakin kompetitif, karena itu setiap perusahaan harus mampu mengatur dan mengolah sumber daya yang dimilikinya dengan efektif dan efisien agar tetap dapat bertahan hidup dan berkembang. Salah satu contoh dari sumber daya perusahaan tersebut adalah tenaga kerja karyawan. Setiap perusahaan pasti mengharapkan tenaga kerja atau karyawannya memberikan hasil yang maksimal di dalam bekerja.

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

dimanfaatkan dengan baik sehingga dapat menghasilkan output atau keuntungan yang maksimal. Tercapainya tujuan (visi dan misi) dan keberhasilan perusahaan tidak bergantung pada sarana dan prasarana yang lengkap bahkan yang modern, akan tetapi perusahaan justru lebih bergantung pada sumber daya manusia itu sendiri sebagai pelaksana pekerjaan tersebut yang dipengaruhi juga oleh kinerja individu karyawannya sendiri sehingga semua perusahaan memiliki harapan dimana dapat tercapai tujuan (visi dan misi) perusahaan.

Ada beberapa cara yang ditempuh perusahaan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawannya yaitu melalui pendidikan, pelatihan, menciptakan lingkungan yang nyaman dan kondusif dan pemberian kompensasi yang layak. Melalui proses tersebut, karyawan diharapkan mampu memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan atau job desk yang telah diberikan. Prestasi pegawai bukanlah Karena kebetulan, namun ada beberapa faktor yang mempengaruhinya salah satunya pemberian kompensasi. Sebagian karyawan harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya dengan bekerja, namun ada beberapa yang berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu kebutuhan yang didapat dari bekerja, dengan demikian bekerja dapat lebih dihargai dibandingkan dengan seseorang yang tidak bekerja.

Demi menjamin tercapainya tujuan perusahaan pimpinan organisasi dapat memberikan perhatian dengan memberikan kompensasi. Kompensasi merupakan hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Kompensasi juga merupakan penghargaan terhadap karyawan yang sudah memberikan jasanya terhadap perusahaan. Adapun bentuk kompensasi yang diberikan berupa secara langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial. Kompensasi finansial berupa gaji, tunjangan, bonus dan komisi. Sementara untuk kompensasi non finansial adalah wewenang, tanggung jawab, penghargaan atas kinerja serta lingkungan kerja yang mendukung (JurnalSDM.blogspot, 2009). Tidak hanya memberikan kompensasi yang perlu diperhatikan oleh perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan, akan tetapi juga perlu diperhatikan faktor motivasi.

Pegawai dapat bekerja secara maksimum juga dipengaruhi oleh motivasi yang mendorong untuk bekerja tekun dan disiplin sehingga dapat tercapainya tujuan perusahaan. Tidak semua pegawai bersedia mengerahkan seluruh potensi yang dimiliki secara optimal, sehingga diperlukan pendorong agar bersedia menggerakkan seluruh potensi yang dimiliki dalam bekerja. Motivasi 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. Pentingnya pemahaman motivasi terhadap karyawan sangat penting karena kaitannya dengan produktivitas dan efisiensi. Menurut Hasibuan (2003: 94) “Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesanggupan, serta waktu”. Sedangkan kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan peranannya di organisasi.

Dalam kondisi normal tersebut kompensasi dan motivasi dapat diwujudkan dengan terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan kehidupan tenaga kerjanya, antara lain yaitu memberi sebuah dorongan kepada karyawan agar giat dalam melaksanakan tugasnya. Demi bisa mencapai target yang diharapkan, perusahaan memberikan semangat atau dorongan kepada karyawannya yaitu dengan cara memberikan kompensasi dan mengembangkan motivasi, diantaranya yaitu dengan memperhatikan kepuasan kerja para karyawan sehingga para karyawannya dapat menjalankan tugasnya dengan baik. Apabila kepuasan kerja karyawan dapat terwujud dengan baik, maka dapat diharapkan kinerja karyawan yang semakin meningkat dan pada akhirnya kinerja karyawan yang semakin meningkat akan lebih dapat bersaing dengan kompetitor. Sehingga tujuan utama untuk mendapatkan tenaga profesional dapat segera dicapai.

Demi menuju harapan yang diinginkan pada perusahaan, perusahaan berusaha meningkatkan semangat serta dorongan yang lebih maksimal lagi agar menunjukkan sesuatu yang lebih sempurna, dalam usaha meningkatkan keberhasilan kinerja karyawan yang tinggi tidak hanya di tentukan oleh bentuk susunan organisasi yang lengkap, melainkan juga dipengaruhi faktor lingkungan serta kemampuan karyawannya. Sumber daya manusia merupakan mitra kerja yang dapat menentukan berhasil atau tidaknya suatu kinerja karyawan. Kenyataannya bahwa sumber daya manusia merupakan modal atau input yang perlu ditingkatkan lebih baik lagi, agar dapat mengantisipasi segala tantangan serta kendala dalam suatu masalah. Upaya peningkatan kemampuan sumber daya tersebut dapat dilakukan dengan memberikan motivasi melalui pengarahan, pembinaan dan pelatihan yang dilakukan secara berkesinambungan.

Perhatian berikutnya dari sebuah kehidupan kerja adalah memperhatikan kepuasan dari pelaksanaan pekerjaan oleh karyawan, dimana bagi pihak organisasi/perusahaan pengamatan yang mendalam dapat berguna bagi usaha untuk perbaikan sikap tingkah laku karyawannya serta peningkatan kinerja karyawannya. Dalam kaitannya dengan kinerja karyawan dapatlah dikatakan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu faktor perantara yang pada akhirnya akan menciptakan kinerja perusahaan yang unggul. Dimana tingkat kepuasan tersebut dapat berbeda-beda sesuai dengan sistem dan nilai-nilai yang berlaku pada diri setiap karyawan.

Banyak instansi yang memotivasi prestasi kerja secara efektif dengan mencoba memberi imbalan secara langsung terhadap perilaku dan kinerja. Oleh karena itu motivasi yang diberikan harus mencerminkan keadilan dan harus tetap layak, adil dan memadai. Faktor memotivasi memengaruhi berbagai tingkah laku, dimana memiliki pengaruh secara internal dalam organisasi dan juga pengaruh eksternal. Pengaruh internal mempunyai arti meningkatkan kepuasan kerja serta menciptakan kinerja yang unggul. Sedangkan pengaruh eksternal adalah kemampuannya menarik sejumlah tenaga kerja yang ahli.

Pada umumnya para teoritis sejak dulu memandang uang merupakan motivator yang paling berpengaruh penting bagi kepuasan kerja karyawan. Karena uang yang diperoleh sebagai bentuk gaji, upah, bonus atau tunjangan lainnya dapat di pergunakan untuk mengubah perilaku karyawan dengan kuat, realistis serta cepat sekali sehingga dikatakan bahwa uang merupakan penghargaan atas prestasi kerja yang memuaskan.

Kinerja merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan organisasi, oleh karena itu salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah menghubungkan kompetensi, motivasi, kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Jika pemberian di rasa adil dan kompetitif oleh karyawan, dengan demikian perusahaan lebih mudah menarik karyawan yang berpotensi, mempertahankan dan memotivasi agar karyawan lebih meningkatkan kinerja. Pada akhirnya perusahaan bukan hanya mampu bersaing, namun mampu mempertahankan profitabilitas dan mengembangkan usahanya (Triyono Nugroho, 2009)

Perum Perhutani Adalah [Badan Usaha Milik Negara](#) Di [Indonesia](#) Yang Memiliki Tugas Dan Wewenang Untuk Menyelenggarakan Perencanaan, Pengurusan, Pengusahaan Dan Perlindungan [Hutan](#) Di Wilayah Kerjanya. Sebagai Bumh, Perum Perhutani Mengusahakan Pelayanan Bagi Kemanfaatan Umum Dan Sekaligus Memupuk Keuntungan Berdasarkan Prinsip Pengelolaan Perusahaan. Perum Perhutani Didirikan Berdasarkan [Peraturan Pemerintah](#) Nomor 15 Tahun 1972, Kemudian Diubah Dengan Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 1978 Seterusnya Keberadaan Dan Usaha-Usahanya Ditetapkan Kembali Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 1986 Dan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2003. Saat Ini Dasar Hukum Yang Mengatur Perum Perhutani Adalah Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2010.

Wilayah Kerja Perum Perhutani Meliputi Seluruh Kawasan Hutan Negara Yang Terdapat Di Provinsi [Jawa Tengah](#), [Jawa Timur](#), [Jawa Barat](#) Dan [Banten](#), Kecuali Kawasan Hutan Konservasi. Total Wilayah Hutan Yang Dikelola Oleh Perum Perhutani Sebesar 2.566.889 [Ha](#), Terdiri Atas Hutan Produksi Seluas 1.454.176 Ha (57%), Hutan Produksi Terbatas Seluas 428.795 Ha (16%) Dan Hutan Lindung Seluas 683.889 Ha.

Komisaris Perum Perhutani terdiri atas 5 orang, sebagai Ketua Dewan Pengawas adalah [Hadi Daryanto](#). Direktur Utama Perum Perhutani saat ini adalah Mustoha Iskandar.

Unit kerja di wilayah Perum Perhutani dulunya dibagi 3 yaitu [Unit I Jawa Tengah](#), [Unit II Jawa Timur](#) dan [Unit III Jawa Barat dan Banten](#). setelah transformasi yang dilakukan aktif pada tahun 2010 Perhutani kini membagi unit organisasinya dalam Divisi-divisi di antaranya Divisi Bisnis (Divisi Komersial Kayu, Divisi Industri Kayu, Divisi Gondorukem Terpentin, Derivat dan Minyak Kayu Putih, Divisi Wisata dan Agribisnis, Divisi Pemanfaatan dan Pengelolaan Aset), Serta Divisi Regional (Divisi Regional Jawa Barat dan Banten, Divisi Regional Jawa Timur, Divisi Regional Jawa Tengah) Masing-masing unit dipimpin oleh oleh seorang Kepala Divisi.

Unit Kerja

Provinsi

Jumlah KPH

Divisi Regional Jawa Tengah	Jawa Tengah	20
Divisi Regional Jawa Timur	Jawa Timur	23
Divisi Regional Jawa Barat dan Banten	Jawa Barat , Banten	14

Selain itu, untuk kegiatan Perencanaan Sumberdaya Hutan, dibentuk 13 Seksi Perencanaan Hutan ([SPH](#)) yang terdiri dari 4 [SPH](#) di Unit I Jawa Tengah, 5 [SPH](#) di Unit II Jawa Timur dan 4 [SPH](#) di Unit III Jawa Barat dan Banten. Untuk menjalankan kegiatan bisnisnya, Perhutani juga memiliki 13 Kesatuan Bisnis Mandiri (KBM).

Perum Perhutani memiliki Pusat Penelitian dan Pengembangan Sumber Daya Hutan di [Cepu, Blora](#) Jawa Tengah dan Pusat Pendidikan dan Pengembangan SDM (Pusdibang SDM) di [Madiun](#) Jawa Timur.

Hasil wawancara dan observasi penulis dengan pihak perhutani bagian SDM pada tanggal 14 februari 2017 dan dengan kerahasiaan data yang tidak bisa diberikan pihak perhutani kepada penulis maka penulis hanya mendapat informasi melalui lisan dengan cara wawancara, maka penulis dapati hasil penilaian kerja dari 1 tahun terakhir stagnan yang artinya tidak ada kemajuan atau kemunduran yang berarti. Kinerja yang stagnan tersebut dari hasil wawancara disebabkan karena kompensasi yang di rasa tidak sesuai dan tidak adanya motivasi dalam bekerja. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka penulis tertarik untuk meneliti : “Pengaruh

Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PERUM Perhutani Kota Surabaya “.

Penelitian ini Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui studi lapangan, dan kepustakaan. Dari hasil penelitian ini ditemukan yakni motivasi memiliki pengaruh lebih besar daripada kompensasi sebesar 2,978 pada uji T, sedangkan kompensasi sebesar 2,377. Dan pada hasil uji Reabilitas ditemukan R hitung $>$ R tabel, yakni variabel kompensasi memiliki R hitung 0,783, motivasi memiliki R hitung 0,746 dengan R tabel sebesar 0,2335. Walaupun demikian Kompensasi dan Motivasi sama-sama berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan di atas, maka dapat diketahui permasalahan yang terjadi pada Perum PERHUTANI Kota Surabaya, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan yang diberikan pada Perum PERHUTANI Kota Surabaya?
2. Bagaimana pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Perum PERHUTANI Kota Surabaya?
3. Bagaimana pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap kinerja karyawan pada Perum PERHUTANI Kota Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk membuktikan seberapa besar pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Perum PERHUTANI Kota Surabaya.
2. Untuk membuktikan seberapa besar pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan pada Perum PERHUTANI Kota Surabaya.
3. Untuk membuktikan mana yang lebih dominan berpengaruh antara Kompensasi dan Motivasi terhadap kinerja karyawan pada Perum PERHUTANI Kota Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi bagi beberapa pihak sebagai berikut :

1. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi pihak-pihak yang berkepentingan agar dapat mempertimbangkan faktor-faktor yang mempunyai pengaruh terhadap struktur Sistem Sumber Daya Manusia pada organisasi/perusahaan. Sehingga dapat memberikan hasil yang optimal.

2. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat digunakan sebagai penambahan wawasan dan pengetahuan serta dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi peneliti yang mengambil permasalahan yang sama.