

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Peran manusia dalam perusahaan sangat penting artinya sebagai penggerak dan penentu jalannya suatu perusahaan. Tanpa peran manusia, perusahaan tidak akan berjalan, meskipun berbagai faktor sumber daya lainnya telah tersedia. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen perusahaan yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas MSDM adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh karyawan yang puas akan pekerjaannya dan baik kinerjanya.

Tercapainya tujuan perusahaan antara lain sangat tergantung pada kinerja karyawannya, untuk itu perusahaan harus mampu memperhatikan, mengarahkan, serta memotivasi karyawannya untuk meningkatkan kinerja. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik akan dapat menjalankan pekerjaan sesuai dengan tugas yang dibebankan padanya, dapat bekerja sama dengan karyawan lain, mengerti target yang hendak dicapai perusahaan, serta mampu mengatasi kesulitan yang dihadapi dalam menjalankan tugasnya.

Perusahaan di satu sisi harus dapat meningkatkan kinerja karyawannya, di sisi lain karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan dalam sikap, perilaku, motivasi, kemampuan, latar belakang, dan pengalaman antara satu individu dengan individu lainnya. Adanya perbedaan tersebut menyebabkan tiap

individu yang melakukan kegiatan dalam suatu perusahaan mempunyai kinerja masing-masing yang berbeda pula.

Kinerja karyawan menurut Gaol (2014:273) adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya di suatu organisasi, sedangkan menurut Abdullah (2014:3), kinerja atau *performance* merupakan hasil dari pekerjaan organisasi yang dikerjakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan petunjuk (manual), arahan yang diberikan pimpinan (manajer), kompetensi dan kemampuan karyawan mengembangkan nalarnya dalam bekerja.

Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai kinerja yang baik, karena karyawan yang berkinerja tinggi akan dapat memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja karyawannya.

Salah satu cara perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya adalah dengan meningkatkan motivasi kerja karyawan. Motivasi kerja karyawan penting artinya bagi perusahaan, karena dapat mendorong karyawan untuk mau bekerja keras dan antusias dalam mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Motivasi kerja dapat mendorong semangat kerja karyawan untuk memberikan semua kemampuan serta keterampilan yang dimilikinya demi tercapainya tujuan perusahaan.

Kinerja karyawan juga dapat ditingkatkan melalui komitmen organisasi. Komitmen organisasi merupakan sikap para karyawan terhadap organisasi atau perusahaan tempatnya bekerja. Tinggi rendahnya komitmen organisasi yang

dimiliki karyawan terhadap perusahaan sangatlah menentukan dalam mencapai kinerja yang baik. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan melakukan usaha yang maksimal dan keinginan yang kuat dalam mencapai tujuan perusahaan dan sebaliknya karyawan yang memiliki komitmen rendah akan melakukan usaha yang tidak maksimal dengan keadaan terpaksa.

Kinerja karyawan juga dapat ditingkatkan melalui pemberian kompensasi. Kompensasi penting bagi karyawan untuk memacu kinerjanya agar selalu berada pada tingkat tertinggi (optimal) sesuai kemampuan masing-masing. Kompensasi yang tinggi dan relevan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kompensasi menurut Gaol (2014:310) adalah hal-hal yang diterima oleh karyawan baik berupa uang atau bukan uang sebagai balas jasa yang diberikan bagi upaya karyawan (kontribusi karyawan) yang diberikannya untuk perusahaan.

Menurut Handoko (2011:155), kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena karyawan berharap dengan kompensasi yang diterimanya dapat memenuhi kebutuhannya dan mampu meningkatkan kesejahteraan hidupnya. Oleh karena itu, bila para karyawan memandang kompensasinya tidak memadai, prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerjanya akan turun.

Masalah kompensasi mungkin merupakan permasalahan yang paling sulit dan membingungkan. Tidak hanya karena pemberian kompensasi merupakan salah satu tugas yang paling kompleks, tetapi juga salah satu aspek yang paling berarti, baik bagi karyawan maupun perusahaan. Bila kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan lebih terpuaskan dan bersemangat untuk mencapai tujuan perusahaan. Besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya

karyawan di antara para karyawan itu sendiri, keluarga, dan masyarakat. Oleh karena itu, bila para karyawan memandang kompensasinya tidak memadai, prestasi kerja, kepuasan kerja dan semangat kerja karyawan akan turun.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Fiberboat Indonesia.

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan PT Fiberboat Indonesia?
2. Apakah ada pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT Fiberboat Indonesia?
3. Apakah ada pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Fiberboat Indonesia?
4. Apakah secara simultan ada pengaruh antara motivasi, komitmen organisasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Fiberboat Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan PT Fiberboat Indonesia.

2. Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT Fiberboat Indonesia.
3. Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Fiberboat Indonesia.
4. Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh secara simultan antara motivasi, komitmen organisasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Fiberboat Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan (manfaat teoritis)
Penelitian ini diharapkan dapat memperluas pengetahuan dan wawasan tentang materi manajemen sumber daya manusia khususnya tentang motivasi, komitmen organisasi, kompensasi, dan kinerja karyawan yang telah dipelajari dalam perkuliahan dan yang mungkin dapat diterapkan dalam praktek untuk memecahkan masalah yang terjadi dalam setiap kegiatan usaha. Di samping itu penelitian ini diharapkan dapat menambah kepustakaan, terutama dalam bidang manajemen sumber daya manusia yang dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi peneliti berikutnya.
2. Manfaat bagi kepentingan terapan (manfaat praktis)
Penelitian ini diharapkan dapat membantu memberikan informasi sebagai bahan pertimbangan bagi pihak manajemen PT Fiberboat Indonesia dalam meningkatkan kinerja karyawannya.