

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia di dalam kehidupannya tidak pernah hidup sendiri, akan tetapi manusia selalu berkelompok dengan sesamanya karena manusia tidak dapat memenuhi sendiri kebutuhannya. Sebagian besar kebutuhan manusia hanya dapat dipenuhi melalui bantuan orang lain. Rasio manusia mengatakan bahwa bantuan orang lain akan lebih mudah diperoleh apabila manusia masuk dalam organisasi. Seseorang bergabung ke dalam organisasi masyarakat itu biasanya didasarkan atas beberapa kepentingan, seperti: kepentingan ekonomi, sosial, dan politik. Sementara bagi organisasi sendiri dalam usaha mencapai tujuannya sangat membutuhkan peran serta manusia yang menjadi anggota organisasi itu. Kegiatan organisasi tidak akan berjalan tanpa adanya keterlibatan unsur manusia yang ada di dalamnya. Unsur pengendali ada pada manusia, sehingga pada akhirnya di banding dengan faktor-faktor yang lain, maka manusia merupakan unsur yang paling menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya dalam rangka pencapaian tujuan berbagai sasaran organisasi.

Tercapainya tujuan suatu lembaga atau organisasi tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Oleh karena itu pada lingkungan instansi, pegawai yang berkualitas adalah

pegawai yang melaksanakan pekerjaannya dan mampu memberikan hasil kerja yang baik atau mempunyai prestasi kerja yang tinggi yang dibutuhkan oleh instansi untuk mencapai tujuan dan hasil produksi yang tinggi.

Tingginya hasil kerja pegawai adalah prestasi kerja yang dicapai oleh pegawai itu pada tingkat tertentu. Prestasi kerja pegawai bukanlah suatu kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi diantaranya motivasi dan disiplin yang ditegakkan. Prestasi kerja akan dapat dicapai apabila deidahului dengan perbuatan yakni melaksanakan tugas yang dibebankan. Pegawai dapat melaksanakan tugasnya secara maksimum antara lain ditentukan oleh motivasi yang mendorong pegawai itu bekerja dengan tekun, serta disiplin yang diterapkan sehingga dapat tercapai tujuan instansi di bawah arahan dan kepemimpinan yang dapat menciptakan suasana kondusif terhadap lingkungan kerja lembaga tersebut. Di samping itu prestasi kerja yang tinggi juga dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja, karena motivasi kerja yang dimiliki oleh seorang pegawai baru merupakan suatu potensi belum menunjukkan adanya perilaku kerja sehingga belum dapat menjamin tercapainya tingkat prestasi kerja yang tinggi. Setiap pegawai 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 lazim disebut motivasi. Sehingga motivasi merupakan pendorong agar seseorang melakukan suatu kegiatan untuk mencapai tujuannya. Di sisi lain motivasi dapat sebagai pendorong agar seseorang mau menggunakan seluruh

kemampuannya untuk bekerja. Seorang pegawai akan mau mengerahkan segenap kemampuannya untuk melaksanakan pekerjaan, bilamana dengan melaksanakan pekerjaan tersebut pegawai dapat mendorong untuk melaksanakan tugas yang dibebankan.

Motivasi saja belum cukup menjamin bahwa seorang pegawai dapat mencapai tingkat prestasi kerja secara optimal. Masih diperlukan balas jasa dari perusahaan dengan bentuk riil yaitu kompensasi. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa pada perusahaan (Rivai, 2004: 357). Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam bisnis perusahaan dan kompensasi menjadi alasan utama kebanyakan orang mencari pekerjaan.

Berdasarkan uraian di atas dapat dikatakan bahwa motivasi dan kompensasi secara bersama-sama dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai pada suatu lembaga atau instansi. Bila suatu instansi menghendaki prestasi kerja dari pegawainya, mau tidak mau instansi itu harus memberi perhatian pada masalah prestasi kerja dan motivasi kerja pegawainya, namun juga harus memperhatikan kompensasi untuk karyawan.

Selanjutnya akan nampak betapa pentingnya perhatian yang lebih serius terhadap pegawai, agar dapat mewujudkan pegawai di suatu instansi yang efektif, efisien, bersih dan profesional serta dengan hasil yang produktif.

Untuk itulah, kiranya perlu dirumuskan secara rinci dan terpadu usaha-usaha yang harus dilakukan untuk melaksanakan pembinaan para pegawai instansi, melalui pemberian kompensasi diharapkan akan dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai pada lingkungan instansi tersebut.

Atas dasar pemikiran itulah, peneliti akan melakukan penelitian untuk mengetahui sejauh manakah pengaruh pemberian kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan CV. Nova Furniture di Boyolali, dengan judul **“ANALISIS PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON FINANSIAL TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA CV. NOVA FURNITURE DI BOYOLALI”**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, pokok masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini, dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh pemberian kompensasi finansial dan non finansial terhadap prestasi kerja karyawan CV. Nova Furniture di Boyolali?
2. Manakah di antara kompensasi finansial dan non finansial yang lebih dominan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan CV. Nova Furniture di Boyolali?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh pemberian kompensasi finansial dan non finansial terhadap prestasi kerja karyawan CV. Nova Furniture di Boyolali
2. Untuk mengetahui faktor mana yang lebih dominan antara pemberian kompensasi finansial dan non finansial mempengaruhi prestasi kerja karyawan CV. Nova Furniture di Boyolali

D. Manfaat Hasil Penelitian

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman dalam mempraktekkan teori-teori yang diperoleh di bangku kuliah dalam keadaan nyata.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat dipakai sebagai bahan masukan bagi pimpinan sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan di masa yang akan datang.

3. Bagi orang lain atau lembaga

Hasil penelitian dapat mendukung pelaksanaan program pengembangan keilmuan bagi masyarakat dan untuk para peneliti selanjutnya dapat dijadikan sebagai acuan penelitian.

E. Sistematika Penulisan Skripsi

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini diuraikan tentang teori-teori yang digunakan untuk mendukung atau sebagai dasar dalam menyelesaikan masalah yaitu : Manajemen sumber daya manusia, kompensasi, prestasi kerja.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini berisi tentang teknik pengumpulan data dan sumber data, populasi, dan sample serta tehnik analisis data.

BAB IV : ANALISIS DATA

Bab ini menguraikan tentang gambaran umum perusahaan dan hasil dari penelitian pada CV. Nova Furniture di Boyolali.

BAB V : PENUTUP

Berisi tentang kesimpulan hasil penelitian dan saran-saran yang perlu untuk disampaikan baik untuk obyek penelitian ataupun bagi penelitian selanjutnya

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN