

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang masalah

Salah satu tantangan yang dihadapi manusia adalah menciptakan suatu organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang semakin bermutu tinggi. Sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat penting bagi perusahaan. Peran sumber daya manusia telah menjadi tolak ukur yang sangat berpengaruh terhadap kelangsungan dan perkembangan suatu perusahaan.

Pada dasarnya, setiap manusia bekerja untuk memenuhi kebutuhan. Dan bersedia melakukan tugas yang diberikan atau dibebankan kepadanya apabila dengan mengerjakan tugas tersebut kebutuhan akan terpenuhi. Agar tercipta semangat kerja yang baik pada pegawai maka perlu dipenuhi kebutuhan sampai batas minimal usahanya dari setiap karyawan.

”Pegawai merupakan kekayaan utama suatu perusahaan, karena keikutsertaan mereka aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Pegawai berperan aktif dalam menetapkan rencana sistem, proses dan tujuan yang akan dicapai” (Hasibuan, 2001 : 12).

Menyadari begitu pentingnya peranan manusia dalam perusahaan, maka pimpinan perusahaan harus mampu mengelola Sumber Daya Manusia dengan baik. Keberadaan manusia sebagai makhluk sosial, memiliki perasaan, keinginan, kebutuhan dan motif yang berbeda-beda. Untuk itu manusia memerlukan perhatian-perhatian khusus yang tidak dapat disamakan dengan

mesin. Maka disini suatu peran manajer atau pimpinan untuk mengelola sumber daya manusia sangat penting, dimana dalam pengelolaan SDM-nya para manajer atau pimpinan harus bisa mengerti bawahannya. Sehingga bawahan dalam melaksanakan pekerjaannya dapat merasakan adanya kepuasan kerja.

Husnan (2002), mengemukakan ”banyak faktor-faktor yang menyebabkan seseorang puas bekerja pada suatu organisasi atau jabatan yang dipegangnya bukan karena gaji yang mereka terima”.

Analisis suatu perilaku pegawai perusahaan merupakan salah satu masalah yang selalu menarik untuk dapat di jadikan sebagai bahan penelitian. Karena pada dasarnya perilaku setiap individu selalu memberikan hasil yang berbeda atau bervariasi pada masing-masing individu tersebut.

Tingginya produktivitas kerja seorang pegawai bukanlah suatu hal yang kebetulan saja. Akan tetapi banyak faktor terkait yang mempengaruhi. Masalah kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling berarti, baik pegawai maupun organisasi. Kompensasi yang diberikan pegawai harus dapat memenuhi kebutuhan secara minimal sesuai dengan peraturan yang berlaku. Bila para pegawai memandang kompensasi tidak memadai maka produktivitas pegawai bisa turun (T. Hani Handoko, 2001 : 155).

Agar produktivitas pegawai dapat meningkat perlu mendapat dorongan yang lain, yaitu faktor motivasi. ”Motivasi kerja adalah suatu alat pendorong manusia melakukan perbuatan-perbuatan tertentu dan membuat dirinya menjadi dinamis” (T. Hani Handoko, 2001 : 256).

Berdasarkan uraian diatas maka ada ketertarikan untuk di uji, sejauh mana kompensasi dan motivasi mempengaruhi produktivitas pegawai, dan seperti apa alat pendorong yang lebih efektif di CV. Duta Sarana Edutainment di Sawahan Boyolali terhadap produktivitas pegawainya.

B. Perumusan masalah

Perumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap produktivitas kerja.
2. Variabel manakah yang paling berpengaruh paling besar terhadap produktivitas kerja.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian sebagi berikut :

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap tingkat produktivitas kerja.
2. Untuk mengetahui variabel manakah yang paling berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Penulis

Dapat menambah pengetahuan mengenai kompensasi, motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja di suatu lembaga, instansi atau perusahaan yang nyata bukan hanya teori yang di peroleh pada saat di bangku kuliah saja.

2. Bagi Perusahaan

Hasil Penelitian ini di harapkan dapat memberikan masukan yang berguna bagi perusahaan CV. Duta Sarana Edutainment di Sawahan Boyolali khususnya bagi pimpinan untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

E. Sistematika Skripsi

Agar mempermudah memperoleh gambaran skripsi ini, maka perlu dikemukakan urutan-urutan atau sistematika sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, pembatasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika penyusunan skripsi.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini dikemukakan teori-teori yang akan dipakai dalam penyusunan ini, yang meliputi pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia, pengertian kompensasi dan motivasi beserta teori-teorinya, dan tinjauan penelitian terdahulu.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini berisi kerangka pemikiran, hipotesis, populasi dan sampel, metode pengumpulan data dan sumber data, definisi operasional, teknik analisa data.

BAB IV ANALISA DATA DAN PEMBAHASAN

Berisi gambaran umum data sampel, profil responden, diskripsi data, analisa data, dan hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Berisi kesimpulan, saran-saran, keterbatasan.