

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP  
PRESTASI KERJA KARYAWAN PT. EZYLOAD NUSANTARA  
DI SURAKARTA**



**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Memenuhi Tugas dan Syarat-Syarat Guna Memperoleh  
Gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen Pada Fakultas Ekonomi  
Universitas Muhammadiyah Surakarta**

**Disusun oleh:**

**ARIFIN SETYAWAN**

**B 100 040 226**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

**2008**

# **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 dibanding 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 dan 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 didahului 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 penerapan aspek motivasi dan 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 kompensasi dan motivasi terhadap prestasi kerja pegawai terutama di PT. Ezyload Nusantara Surakarta, dengan judul **“PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT. EZYLOAD NUSANTARA DI SURAKARTA”**.

## **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 antara kompensasi dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan PT. Ezyload Nusantara di Surakarta?
2. Manakah diantara kompensasi dan motivasi yang lebih dominan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Ezyload Nusantara di Surakarta?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan PT. Ezyload Nusantara di Surakarta;
2. Untuk mengetahui faktor mana yang lebih dominan mempengaruhi prestasi kerja karyawan PT. Ezyload Nusantara di Surakarta.

### **D. Manfaat 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**

Bab ini menguraikan tentang latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika skripsi.

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Dalam bab ini akan menguraikan tentang teori-teori yang mendukung atau mendasari dalam penelitian yang meliputi: pengertian manajemen sumber daya manusia, kompensasi, motivasi, dan prestasi kerja.

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Disini dikemukakan secara singkat kerangka pemikiran, hipotesis, sumber data, dan jenis data, serta analisis data.

### **BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini akan dibahas mengenai gambaran umum perusahaan, data yang diperlukan, analisa data, pembahasan, serta hasil penelitian.

### **BAB V PENUTUP**

Dalam bab ini menguraikan tentang kesimpulan dan saran-saran yang bermanfaat bagi perusahaan.