

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Keberhasilan suatu perusahaan dalam usaha mencapai tujuan ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya. Manusia merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan karena masalah yang akhirnya menentukan dan memprediksikan keberhasilan atau kegagalan suatu kebijakan, strategi maupun langkah-langkah kegiatan operasional yang siap dilaksanakan. Upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia perusahaan perlu dilakukan secara baik, terarah, dan terencana, karena sumber daya manusia sebagai salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Hal ini sangat membutuhkan pendekatan khusus karena faktor-faktor tersebut akan menentukan dedikasi dan kinerja seorang karyawan.

Sumber daya manusia yang memiliki kemampuan tinggi sangat menunjang tercapainya visi dan misi organisasi untuk segera maju dan berkembang pesat guna mengantisipasi kompetisi global. Kemampuan yang dimiliki seseorang akan membuatnya berbeda dengan yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa.

Kualitas manusia sebagai tenaga kerja merupakan modal dasar dalam masa pembangunan. Tenaga kerja yang berkualitas akan menghasilkan suatu

hasil kerja yang optimal sesuai dengan target kerjanya. Manusia sebagai tenaga kerja atau karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, karena mereka mempunyai bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dan dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sebaliknya Sumber Daya Manusia juga mempunyai berbagai macam kebutuhan yang ingin dipenuhinya. Keinginan para karyawan untuk memenuhi kebutuhan inilah yang dapat memotivasi seseorang untuk melakukan sesuatu termasuk untuk melakukan pekerjaan atau bekerja.

Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap prestasi kerja karyawan, maka apabila sistem kompensasi yang diberikan perusahaan cukup adil untuk karyawan, akan mendorong karyawan untuk lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab atas masing-masing tugas yang diberikan perusahaan. Tujuan kompensasi dilakukan perusahaan antara lain untuk menghargai prestasi karyawan, menjamin keadilan diantara karyawan, mempertahankan pegawai, memperoleh karyawan yang lebih bermutu, dan sistem kompensasi haruslah dapat memotivasi para karyawan. Oleh karena itu, kompensasi merupakan faktor yang penting untuk dapat bekerja lebih produktif dan berkualitas.

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan seseorang pasti memiliki sesuatu faktor yang mendorong

aktivitas tersebut. Oleh karena itu, faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut. Kinerja perusahaan dapat dinilai dari motivasi kerja karyawannya. Motivasi kerja yang salah satunya disebabkan oleh pemberian kompensasi yang sesuai dapat terlihat dari kinerja karyawan tersebut dalam menjalankan tugasnya. Jika kompensasi lebih diperhatikan oleh perusahaan maka diharapkan keahlian yang dimiliki karyawan dan motivasi kerja dapat meningkat sehingga kinerja karyawan dapat meningkat juga.

Keahlian kerja merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai wewenang tugas dan tanggung jawabnya terhadap organisasi. Sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien (Simamora, 2004: 337). Efektivitas manajemen dalam sebuah organisasi akan berhasil apabila mampu mengenali perbedaan individu yang ada di dalamnya. Gibson menyatakan bahwa untuk mengerti perbedaan individu para pimpinan atau pemimpin harus mampu: 1). Mengamati dan mengenali perbedaan, 2). Mempelajari perilaku-perilaku yang mempengaruhi individu, 3). Menemukan hubungan diantara variabel-variabel tersebut. Menurut (Saefullah, 2005: 235) menyebutkan bahwa kemampuan yaitu kapabilitas dari tenaga kerja atau sumber daya manusia untuk melakukan pekerjaan.

Sehubungan dengan hal tersebut manajemen saat ini cukup besar perhatiannya dalam membahas pentingnya kemampuan dalam mencapai keberhasilan suatu organisasi atau efektivitas sebuah perusahaan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka permasalahan yang diangkat pada penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. PLN Persero Cabang Kecamatan Pati?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. PLN Persero Cabang Kecamatan Pati?
3. Apakah terdapat pengaruh keahlian terhadap kinerja karyawan PT. PLN Persero Cabang Kecamatan Pati?
4. Apakah terdapat pengaruh kompensasi, kompensasi, motivasi dan keahlian terhadap kinerja karyawan PT. PLN Persero Cabang Kecamatan Pati?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. PLN Persero Cabang Kecamatan Pati.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. PLN Persero Cabang Kecamatan Pati.
3. Untuk menganalisis pengaruh keahlian terhadap kinerja karyawan PT. PLN Persero Cabang Kecamatan Pati.
4. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi, kompensasi, motivasi dan keahlian terhadap kinerja karyawan PT. PLN Persero Cabang Kecamatan Pati.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi akademisi dapat menambah referensi pengetahuan tentang kompensasi, motivasi, keahlian, dan kinerja karyawan di perusahaan persero.
2. Bagi instansi terkait dapat memberikan masukan mengenai tindakan atau kebijakan yang dapat diambil pimpinan perusahaan dalam menentukan permasalahan maupun perkembangan perusahaan.
3. Bagi karyawan dapat memberikan pemahaman tentang peningkatan kinerja karyawan di perusahaan melalui kompensasi, motivasi, dan keahlian kerja.

E. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah penulisan penelitian ini, maka disusun sistematika sebagai berikut:

BAB I. PENDAHULUAN. Dalam bab ini diuraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II. TINJAUAN PUSTAKA. Dalam bab ini dijelaskan tentang definisi dari kompensasi, motivasi, keahlian, kinerja, kajian penelitian yang relevan, kerangka pemikiran, dan Hipotesis.

BAB III. METODE PENELITIAN. Dalam bab ini diuraikan tentang kerangka pemikiran, definisi operasional variabel, lokasi penelitian, jenis data

dan sumber data, populasi dan sampel penelitian, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN. Dalam bab ini diuraikan tentang deskripsi responden, analisis data dan pembahasan.

BAB V PENUTUP. Dalam bab ini diuraikan tentang kesimpulan, keterbatasan penelitian, dan saran.