

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan pasti menginginkan adanya perkembangan yang signifikan pada aktifitas yang dilakukan perusahaan. Guna menuju hal itu dibutuhkan faktor pendukung yang mampu menghantarkan pada satu titik keberhasilan. Ada banyak sekali tantangan yang akan muncul dalam setiap aktifitas perusahaan, baik lingkup internal maupun eksternal. Untuk menunjang itu semua dibutuhkan kualitas sumber daya manusia yang unggul agar mampu bersaing dengan perusahaan lain. Salah satu hal yang perlu diperhatikan perusahaan dalam mencapai keberhasilan adalah dengan memberikan motivasi terhadap karyawan secara terukur. Menurut T. Hani Handoko (2011 : 251), motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Motivasi ini merupakan subyek yang penting bagi manajer, karena menurut definisi manajer harus bekerja dengan dan melalui orang lain.

Motivasi karyawan yang baik tentu akan berdampak pada capaian kinerja bagi perusahaan. Di dalam perusahaan sendiri motivasi dibutuhkan sebagai alat untuk mendorong supaya karyawan memiliki semangat, dedikasi dan orientasi yang sama dengan perusahaan. Faktor-faktor tersebut bisa dimunculkan manakala komunikasi antara perusahaan dengan karyawan terjalin dengan baik. Oleh karena itu, perusahaan dalam memberikan motivasi karyawan selalu mengedepankan pola komunikasi dan kepemimpinan yang elegan. Kepemimpinan yang tidak hanya melihat sesuatu hal secara kasatmata melainkan pada hal-hal yang bersifat non-fisik seperti sifat, watak dan perilaku karyawan.

Kinerja karyawan tidak hanya terbangun karena satu unsur motivasi saja melainkan ada pada unsur yang lain. Kompensasi merupakan unsur yang cukup penting untuk dijadikan penilaian dalam mengukur kualitas kinerja dan pengaruhnya terhadap signifikansi perusahaan. Pemberian kompensasi sifatnya variatif, baik berupa gaji, upah, bonus dan lain-lain. Penentuan kompensasi yang pasti, tidak hanya memberikan rasa ketenangan bagi pegawai atau karyawan saja, tetapi bagi perusahaan dapat digunakan untuk menetapkan berapa besar anggaran biaya pegawai yang harus dikeluarkan oleh perusahaan secara periodik (Danang Sunyoto, 2012 :158).

Pemberian kompensasi harus memiliki dasar yang kuat, adil dan tidak ada tekanan. Kompensasi diberlakukan semata demi memberikan apresiasi kepada karyawan yang memiliki prestasi atau potensi baik secara langsung maupun tidak langsung bagi perkembangan perusahaan. Ini berarti keberadaan karyawan merasa dihargai dan tentunya memiliki dampak yang positif pada peningkatan kinerja karyawan. Sebaliknya, perusahaan yang tidak memberikan kompensasi dengan baik akan menurunkan loyalitas karyawan atas kinerjanya selama ini di perusahaan.

Perusahaan harus selektif dalam menganalisa setiap permasalahan yang berhubungan dengan kebutuhan karyawan. Karyawan merupakan salah satu aset perusahaan yang harus dipertahankan keberadaannya. Tanpa karyawan niscaya sangat mustahil bagi perusahaan untuk melakukan kegiatan operasional perusahaan. Keberadaan karyawan menjadi satu hal yang amat penting bagi perusahaan dalam menentukan arah keputusan. Timbulnya aspirasi menjadi dorongan informasi dalam pengambilan keputusan yang lebih cepat dan tepat.

Perusahaan yang mampu mengorganisir suatu permasalahan dengan bijak terletak pada sejauh mana pola kepemimpinan yang ada dalam perusahaan.

Kepemimpinan manajerial sangat diharapkan memberikan pengaruh pada kegiatan-kegiatan yang menyangkut karyawan dan pembagian kedudukan. Gaya kepemimpinan yang transformatif tentu menjadi sarana dimana orientasi perusahaan akan sangat mudah terwujud. Perusahaan memiliki orientasi dalam banyak hal, bukan sekedar profit namun lebih pada eksistensi perusahaan secara terus menerus. Penekanan ini sangat mendasar mengingat banyak perusahaan yang terlena karena keuntungan semata tanpa melihat lebih dalam lagi seberapa besar sebuah perusahaan tersebut dapat terus eksis.

Arus persaingan lintas sektoral sangat keras mengingat masing-masing perusahaan menginginkan adanya kualitas dari masing-masing perusahaan. Salah satu langkah dalam menghadapi hal tersebut adalah dengan cara membenahi lingkup internal perusahaan. Komponen penting seperti motivasi, kompensasi dan kepemimpinan yang baik menjadi unsur penting dalam menata kelola perusahaan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yofi Dwi Hari Valianto (2015 : 01) berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV Sahabat Mandiri. Resti Lufitasari (2014 : VII) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset D.I Yogyakarta. Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Cemara Production Surabaya yang dilakukan oleh Alfian Amidhan Akbar dan Sonang Sitohang (2015 : 16). Christilia O. Posuma (2013 : 646) dengan penelitian yang berjudul Kompetensi, Kompensasi dan Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Ratumbusang Manado. Renggani Nur`aini Vidianingtyas dan Wika Harisa Putri (2014 : 103) dengan penelitiannya yang

berjudul Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Jasa Katering di Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY). Dari judul penelitian sebelumnya, hal itu dirasa penting kiranya mereplikasi komponen variabel penelitian tersebut yang terdiri atas variabel Motivasi, Kompensasi dan Kepemimpinan sehingga nantinya mampu dijadikan suatu penelitian yang bisa dikembangkan lebih lanjut.

Berdasarkan penjelasan tersebut, penting kiranya dilakukan penelitian tentang **“Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Solo Murni Surakarta”**. Hal ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana peran komponen tersebut dalam pengembangan kinerja PT Solo Murni Surakarta sebagai salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang manufaktur.

B. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang diatas, perlu kiranya penulis mengidentifikasi masalah tentang bagaimana pengaruh motivasi, kompensasi dan kepemimpinan di PT Solo Murni Surakarta mempengaruhi kinerja karyawan yang selama ini cenderung fluktuatif.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut diatas dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Apakah motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap karyawan PT Solo Murni Surakarta?
2. Apakah kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Solo Murni Surakarta?

3. Apakah kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Solo Murni Surakarta?

D. Batasan Masalah

Sebenarnya banyak sekali masalah yang bisa di angkat dalam penelitian ini. Namun, penulis perlu membatasi supaya masalah yang diteliti lebih jelas dan terperinci. Jadi, penelitian ini dibatasi pada masalah pengaruh motivasi, kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Solo Murni Surakarta.

E. Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dengan dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Solo Murni Surakarta.
2. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Solo Murni Surakarta.
3. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Solo Murni Surakarta.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini dianggap memberikan manfaat bagi pembacanya, manfaat tersebut adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya wawasan pengetahuan dan keilmuan yang berhubungan dengan motivasi, kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Objek Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi karyawan di PT Solo Murni Surakarta serta sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan kebijakan kedepan guna meningkatkan kualitas kinerja karyawan.

b. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan mengaplikasikan teori-teori tentang pengaruh motivasi, kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Solo Murni Surakarta.

c. Bagi Peneliti Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi tambahan referensi atau pembandingan bagi peneliti lain yang memiliki penelitian yang serupa. Sehingga diharapkan hasil karya ini memberi sumbangsih berarti sekaligus memudahkan peneliti lain untuk proses analisis yang lebih matang.

G. Sistematika Penulisan Skripsi

Dalam penulisan skripsi ini digunakan sistematika penulisan skripsi sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah atau pemikiran dasar, identifikasi masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan tentang teori-teori yang digunakan dalam penelitian, meliputi: landasan teori, penelitian yang relevan, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini membahas tentang jenis penelitian, data dan sumber data, metode pengumpulan data, variabel penelitian, metode penelitian, dan metode analisis data.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan tentang hasil penelitian, analisis data dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini menguraikan mengenai kesimpulan yang di peroleh dari pembahasan, keterbatasan penelitian dan juga saran-saran yang di rekomendasikan oleh peneliti kepada perusahaan.