

**PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP
PRESTASI KERJA KARYAWAN INDO CALY PLAST PALUR
KABUPATEN KARANGANYAR**



SKRIPSI

Diajukan Guna Memenuhi Persyaratan Mencapai Gelar Strata 1
Pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen
Universitas Muhammadiyah Surakarta

Oleh:

PUJIANTO KURNIAWAN
B.100.020.529

**FAKULTAS EKONOMI MANAJEMEN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2008

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam rangka mencapai tujuan nasional yaitu masyarakat yang adil dan makmur, merata material dan spiritual yang mencakup semua bidang dan aspek kehidupan bangsa dan sesuai dengan cita-cita yang terkandung dalam UUD 1945 yang dijiwai Pancasila, maka pembangunan nasional diarahkan pada terwujudnya masyarakat yang sejahtera. Sehingga manusia tidak hanya menjadi subjek tetapi juga menjadi objek dari pembangunan itu sendiri. Jadi tujuan pembangunan tersebut adalah pembangunan Sumber Daya Manusia dan kemanusiaan seutuhnya.

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling penting dalam suatu perusahaan atau organisasi karena pada kenyataannya manusia merupakan elemen yang selalu ada dalam setiap organisasi. Merekalah yang membuat tujuan-tujuan inovasi dan pencapaian tujuan dalam organisasi meskipun perlengkapan dan asset finansial merupakan sumber daya yang dibutuhkan oleh perusahaan, akan tetapi sumber daya manusia memberikan cetusan kreatif dalam setiap organisasi. Misalnya, mereka merancang dan menghasilkan barang dan jasa, mengendalikan mutu, memasarkan produk-produk, mengalokasikan sumber daya finansial serta menetapkan keseluruhan strategi dan tujuan organisasi (Simamora, 1999: 211).

Unsur manusia merupakan faktor terpenting yang mendukung tercapainya tujuan yang ditetapkan oleh organisasi secara efektif dan efisien, terutama peranannya dalam setiap usaha penyelenggaraan kerja sama dan tanggung jawab. Selain itu berhasil tidaknya penyelenggaraan kegiatan dalam organisasi ditentukan oleh sejauh mana pemimpin perusahaan memimpin dan memberikan motivasi kepada bawahannya.

Tingginya hasil kerja karyawan adalah prestasi yang dicapai oleh karyawan itu pada tingkat tertentu. Prestasi kerja karyawan bukanlah suatu hal yang kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi. Karena prestasi kerja akan dapat dicapai apabila rencana-rencana kerja yang dibuat dilaksanakan sesuai dengan tugas yang dibebankan pada setiap karyawan yang ada dalam organisasi itu. Oleh karena itu karyawan yang berkualitas adalah karyawan yang melaksanakan pekerjaannya dan mampu memberikan hasil kerja yang baik atau mempunyai prestasi kerja yang tinggi yang dibutuhkan oleh suatu perusahaan, organisasi atau lembaga pemerintah untuk mencapai tujuan. Karena pada dasarnya keberhasilan organisasi secara keseluruhan adalah kontribusi dari hasil kerja karyawannya.

Kepemimpinan merupakan suatu upaya menanamkan pengaruh untuk memotivasi karyawan sehingga mereka mau bekerja sesuai dengan pencapaian tujuan yang dikehendaki. Pimpinan berusaha agar para karyawannya mau dan mampu bekerja dengan optimal. Demikian pentingnya peranan kepemimpinan dalam usaha mencapai tujuan suatu organisasi, sehingga dapatlah dikatakan bahwa sukses atau kegagalan yang dialami suatu organisasi sebagian besar

ditentukan oleh kualitas kepemimpinan yang dimiliki oleh orang-orang yang disertai tugas memimpin dalam organisasi yang bersangkutan.

Kompensasi adalah “imbalan-imbalan finansial dan jasa-jasa tanpa wujud dan tunjangan-tunjangan yang diterima oleh karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian“ (Simamora, 1999: 540). Sedangkan Panggabean (2004: 84) menyatakan bahwa kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada pegawai secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Walaupun hakekat seseorang bekerja adalah berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya, namun uang dan barang adalah imbalan yang pantas atas jasa yang telah mereka berikan kepada perusahaan, karena uang dan barang adalah sarana untuk memenuhi kebutuhan. Kompensasi yang mereka terima mencerminkan ukuran dari apa yang telah mereka lakukan atau berikan kepada perusahaan, sehingga hal ini berhubungan dengan nilai karya bagi perusahaan. Pemberian kompensasi yang dilaksanakan secara benar akan dapat memuaskan dan memotivasi karyawan guna mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka penulis untuk mengadakan suatu penelitian dengan judul **“PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN INDO CALY PLAST PALUR KABUPATEN KARANGANYAR**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka dapat dikemukakan beberapa rumusan masalah antara lain

1. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Indo Caly Plast Palur Kabupaten Karanganyar?
2. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Indo Caly Plast Palur Kabupaten Karanganyar?
3. Apakah pemberian kompensasi merupakan faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Indo Caly Plast Palur Kabupaten Karanganyar?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian merupakan hal yang penting, karena merupakan prasyarat tentang apa yang akan dicapai dalam penelitian tersebut. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Indo Caly Plast Palur Kabupaten Karanganyar.
2. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Indo Caly Plast Palur Kabupaten Karanganyar.
3. Untuk menganalisis variabel yang paling dominan yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan pada PT. Indo Caly Plast Palur Kabupaten Karanganyar.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian yang dilakukan dapat memberikan manfaat yang berguna sebagai penunjang praktek pengambilan keputusan dalam arti yang paling luas serta dapat berguna bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Merupakan media untuk membandingkan teori-teori ataupun ilmu yang sudah dipelajari selama ini dengan kenyataan dilapangan.

b. Bagi Fakultas

Hasil penelitian ini dapat menambah pembendaharaan karya ilmiah didalam perpustakaan dan diharapkan dapat memberikan informasi bagi pembaca.

c. Bagi Perusahaan

1. Hasil penelitian ini dapat dijadikan input dan pegangan bagi perusahaan dalam menentukan langkah-langkah pelaksanaan tugas.
2. Sebagai faktor pertimbangan untuk menentukan kebijaksanaan dalam bidang Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan masalah motivasi, pemberian kompensasi dan pengalaman kerja dalam upaya peningkatan prestasi kerja karyawan.

E. Sistematika Penulisan

Agar pembahasan dalam skripsi ini dapat lebih terarah dan sistematis maka akan dibagi dalam 5 bab, dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas tentang tinjauan pustaka yang membahas tentang literatur yang dipakai dalam penelitian ini serta kajian penelitian terdahulu.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini membahas tentang kerangka pemikiran, hipotesis, definisi operasional, populasi dan sampel, sumber data, teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas tentang hasil penelitian, yang meliputi: gambaran umum perusahaan, analisis data, dan pembahasan hasil analisis data

BAB V PENUTUP

Bab ini membahas tentang kesimpulan, keterbatasan penelitian dan saran