

**ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI, IKLIM ORGANISASI,
DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI PT.MAKMUR ALAM SENTOSA SEMARANG**

TESIS

Diajukan Kepada
Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Surakarta
Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh
Gelar Magister dalam Ilmu Manajemen



Oleh :

**AGUS PURNOMO
NIM : P 100 070 077**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2010

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan erat dengan tujuan strategis organisasi, dengan demikian kinerja merupakan tolok ukur dari suatu pelaksanaan pekerjaan. Kinerja menyangkut apa yang dikerjakan, dan bagaimana cara mengerjakannya. Karena pentingnya kinerja bagi suatu organisasi maka setiap organisasi mempunyai cara untuk melakukan penilaian terhadap kinerja.

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Tujuan adalah sesuatu yang diharapkan organisasi untuk dicapai. Tujuan organisasi dapat berupa perbaikan pelayanan terhadap pelanggan, pemenuhan permintaan pasar, peningkatan kualitas produk atau jasa, meningkatnya daya saing, dan meningkatnya kinerja organisasi. Setiap organisasi dapat menentukan tujuan sendiri.

Pencapaian tujuan organisasi menunjukkan hasil kerja atau prestasi kerja organisasi dan sebagai kinerja atau *performa* organisasi. Hasil kerja organisasi diperoleh dari serangkaian aktivitas yang dijalankan organisasi. Aktivitas organisasi dapat berupa pengelolaan sumber daya organisasi maupun proses pelaksanaan kerja yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi.

Kinerja yang dicapai karyawan sangat menentukan dan memberikan andil besar dalam mendukung kesuksesan perusahaan. Dalam kenyataannya tingkat kinerja yang dicapai karyawan sangat beragam yang disebabkan oleh

banyak faktor baik dari faktor individu karyawan atau faktor organisasi (perusahaan). Upaya perusahaan dalam melakukan penilaian kinerja karyawan selain berkontribusi pada kinerja perusahaan juga bermanfaat untuk beberapa kepentingan. Hasil penilaian kinerja diantaranya dapat digunakan sebagai pengambilan keputusan bagi manajemen dalam menetapkan kebijakan kompensasi, motivasi kerja karyawan serta menciptakan iklim organisasi yang kondusif diantara seluruh anggota organisasi. Oleh karenanya sangatlah beralasan perusahaan berkepentingan untuk mengetahui *performa* kerja yang dicapai karyawan terhadap pelaksanaan pekerjaan yang telah dilakukan dalam selang atau periode waktu tertentu. Melalui penilaian kinerja karyawan diharapkan dapat mengambil keputusan dan langkah-langkah strategis guna memperoleh karyawan yang berkinerja baik dan memiliki komitmen yang tinggi untuk terus bergabung dan memajukan perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian Ose (2005), Ngadimin (2008), pekerja tidak dapat memenuhi kompensasi ketika mereka berada pada lingkungan kerja yang berisik, monoton, sering terjadi pengangkatan pegawai baru dan kondisi lingkungan kerja yang buruk. Pekerja tidak dapat memenuhi kompensasi karena pengaruh kesehatan dan peningkatan ketidakhadiran jangka panjang. Sementara berdasarkan Vivi (2007), Kangis B (2000), iklim organisasi perusahaan yang baik akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Dan Penelitian Al-Khalifa (2004), Christen (2006), Tella (2007), menyimpulkan bahwa kinerja yang dipicu oleh adanya faktor motivasi adalah sangat signifikan.

PT. Makmur Alam Sentosa merupakan perusahaan kayu lapis yang berlokasi di Semarang, merupakan cabang perusahaan PT. Makmur Alam Sentosa yang berada di Jakarta. Visi PT. Makmur Alam Sentosa adalah menjadi affiliati terbaik dari PT. SGS Group khususnya dan SAMKO pada umumnya. Keberhasilan organisasi dalam mencapai visinya juga tergantung tingkat pengabdian para karyawan yang dilandasi kinerja serta integritas yang tinggi. Melihat kenyataan ini, PT. Makmur Alam Sentosa sangat memerlukan penilaian terhadap kinerja karyawan sehingga dapat digunakan sebagai evaluasi untuk peningkatan kinerja karyawan. Maka, berdasarkan penjelasan di atas, penulis mengambil judul penelitian tentang “ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI, IKLIM ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. MAKMUR ALAM SENTOSA SEMARANG”.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas dapat disimpulkan bahwa belum diketahuinya pengaruh kompensasi, iklim organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Makmur Alam Sentosa Semarang. Permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi, iklim organisasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Makmur Alam Sentosa Semarang ?
2. Diantara ketiga variabel tersebut, variabel manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Makmur Alam Sentosa Semarang ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan secara umum penelitian ini adalah menganalisis pengaruh beberapa variabel yang mempengaruhi kinerja dan secara khusus bertujuan untuk :

1. Menganalisis pengaruh kompensasi, iklim organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Makmur Alam Sentosa Semarang
2. Menganalisis variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Makmur Alam Sentosa.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Memberikan masukan dan pertimbangan kepada pemimpin dan seluruh jajarannya pada PT. Makmur Alam Sentosa di Semarang dalam upaya peningkatan kinerja karyawan;

2. Bagi Pihak Lain

Sebagai referensi dan kajian analisis bagi mahasiswa atau peneliti lain dalam memecahkan permasalahan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja dan karyawan;

3. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini akan memberikan dukungan bagi literatur sumber daya manusia dan perilaku organisasional khususnya pada literatur kinerja sumber daya manusia.