

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dunia bisnis saat ini dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan atau kegagalan sebuah perusahaan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya lain yang dimiliki oleh perusahaan.

Keberadaan sumber daya manusia didalam suatu perusahaan memegang peranan yang sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output yang optimal, karena tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Manusia merupakan makhluk yang mempunyai kebutuhan intern yang banyak sekali, dimana kebutuhan-kebutuhan ini membangkitkan motif yang mendasari aktivitas individu. Motivasi dasar bagi kebanyakan orang menjadi seorang pekerja di sebuah perusahaan tertentu adalah untuk mencari nafkah. Hal ini berarti seorang disetujui untuk menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga dan sebagian waktunya untuk berkarya pada suatu perusahaan, serta di lain pihak ia pun mengharapkan imbalan atau kompensasi tertentu. Kompensasi tersebut memungkinkannya untuk mempertahankan taraf hidup yang wajar dan layak serta hidup yang mandiri tanpa menggantungkan pemenuhan berbagai jenis kebutuhan pada orang lain.

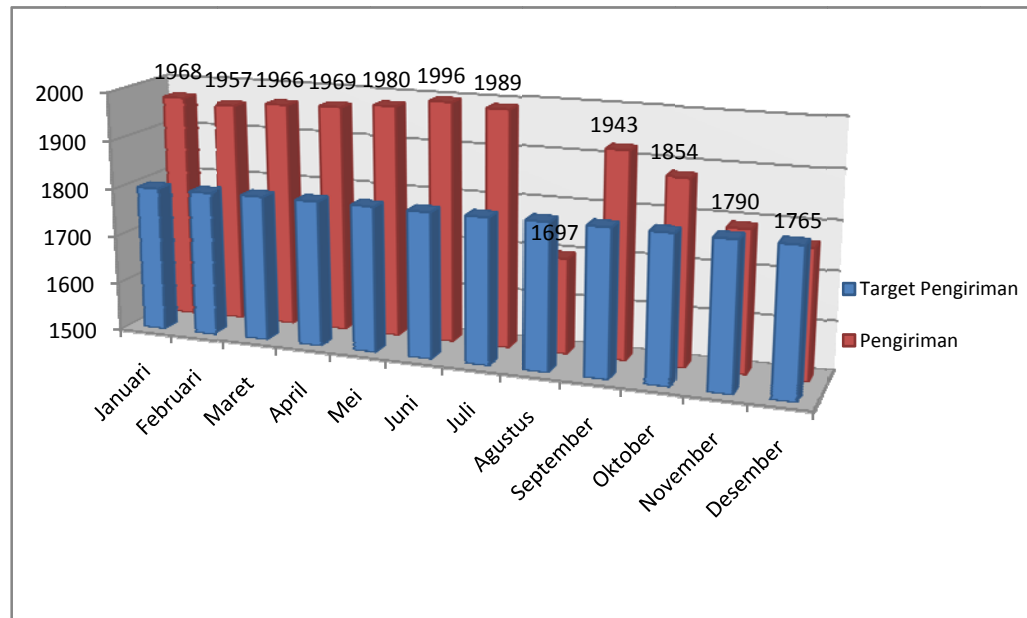
Kompensasi yang dikelola dengan baik dalam jangka panjang, dapat menjadi strategi perusahaan dan dapat digunakan sebagai alat yang efektif untuk mencapai, memelihara dan mempertahankan semangat kerja yang produktif. Sebaliknya ketidaktepatan pengelolaan kompensasi dapat mengakibatkan tingginya tingkat keluar masuk karyawan dalam perusahaan, meningkatkan ketidakdisiplinan, memicu banyak keluhan, meningkatnya ketidakpuasan dalam pekerjaan yang menimbulkan menurunnya kinerja.

Tidak hanya faktor pemberian kompensasi saja yang perlu diperhatikan oleh perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan, akan tetapi perusahaan harus memperhatikan faktor motivasi. Setiap pegawai belum tentu bersedia mengerahkan kinerja yang dimilikinya secara optimal,

sehingga masih diperlukan adanya pendorong, agar seseorang mau menggunakan seluruh potensinya untuk bekerja dan daya dorong tersebut adalah motivasi.

PT. Sinar Prinstar merupakan salah satu perusahaan *general supplier paper* yang berada di Jakarta. Keberadaan PT. Sinar Prinstar bukanlah waktu yang pendek sebagai perusahaan distributor kertas di Jakarta. Perusahaan ini mampu berkembang dan bersaing dengan perusahaan-perusahaan sejenisnya. Setiap tahun, PT. Sinar Prinstar selalu menaikkan target penjualan kertas, yang bertujuan agar profit perusahaan dapat meningkat dan target yang di berikan oleh pemasok pun dapat tercapai. Dengan adanya target yang ditentukan, maka seluruh karyawan dituntut untuk mengerahkan kinerja yang lebih, secara efisien dan efektif, khususnya untuk karyawan bagian gudang yang memiliki peranan penting dalam pencapaian tujuan tersebut.

Bagian gudang mempunyai tanggung jawab dalam memenuhi semua pemesanan kertas dari konsumen. Setiap pesanan yang di terima, harus terkirim sesuai dengan jadwal dan banyaknya pemesanan. Namun, masih terdapat perbedaan antara harapan dan kenyataan di lapangan. Pada tahun 2013, berdasarkan data yang peneliti dapatkan, bagian gudang PT. Sinar Prinstar mengalami penurunan omset pengiriman kertas pada 3 bulan terakhir, dapat terlihat pada grafik pengiriman ini:



GAMBAR 1.1

GRAFIK PENGIRIMAN PT. SINAR PRINSTAR PADA TAHUN 2013

Grafik di atas memberikan penjelasan tentang adanya penurunan pengiriman kertas PT. Sinar Prinstar pada bulan Oktober, November, dan Desember. Ini dapat dibandingkan dengan bulan-bulan sebelumnya selain bulan Agustus, yang memang pada bulan Agustus PT. Sinar Prinstar hanya beroperasi 2 minggu saja, dikarenakan libur hari raya Idul Fitri.

Menurut kepala gudang PT. Sinar Prinstar, penurunan pengiriman kertas pada 3 bulan terakhir tahun 2013, bukan dikarenakan oleh sepi nya pemesanan kertas dari pelanggan, tetapi lebih cenderung dikarenakan kinerja karyawan bagian gudang yang mengalami penurunan, dijelaskan beliau bahwa pada 3 bulan terakhir tersebut, banyak karyawan bagian gudang sering

terlambat masuk kerja, tingkat kehadiran yang melewati dari standard yang telah ditetapkan dan kurangnya rangsangan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan perintah yang diberikan dikarenakan banyak karyawan yang masih mengeluh pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan apa yang mereka dapatkan. Akibat dari penurunan kinerja tersebut jalannya aktivitas pendistribusian pun mengalami gangguan, dimana ketika karyawan gudang terlambat, tidak masuk kerja, dan tidak melaksanakan perintah dari kepala gudang, banyak pemesanan yang tidak terkirim sesuai dengan jadwal, sehingga menyebabkan banyaknya pembatalan pesanan dan *complain* dari pelanggan.

Menyadari pentingnya pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dan adanya permasalahan di bagian gudang PT. Sinar Prinstar. Maka dari itu penulis tertarik mengambil judul ***“PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN GUDANG PT.SINAR PRINSTAR”***

B. Identifikasi dan Pembatasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan di atas, diidentifikasi permasalahan yang ada pada bagian gudang PT. Sinar Prinstar adalah sebagai berikut :

- a. Kurangnya motivasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan bagian gudang.
- b. Aktivitas pendistribusian terganggu dikarenakan kinerja karyawan bagian gudang yang menurun.
- c. Banyaknya *complain* dan pembatalan pemesanan dari pelanggan.

2. Pembatasan Masalah

Agar pembahasan tidak menyimpang dari permasalahan, maka dalam penelitian ini, penulis melakukan pembatasan hanya dalam masalah yang berkaitan dengan kinerja karyawan bagian gudang PT. Sinar Prinstar ditinjau dari kompensasi dan motivasi.

C. Perumusan Masalah

Adapun perumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian gudang PT. Sinar Prinstar?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan bagian gudang PT. Sinar Prinstar?
3. Apakah terdapat pengaruh kompensasi dan motivasi secara bersamaterhadap kinerja karyawan bagian gudang PT. Sinar Prinstar?

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian gudang PT. Sinar Prinstar.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan bagian gudang PT. Sinar Prinstar.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi secara bersama terhadap kinerja karyawan bagian gudang PT.Sinar Prinstar.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini sangat bermanfaat untuk mengetahui sisi lain yang dapat dikembangkan pada kompensasi, motivasi dan kinerja karyawan serta apa saja yang harus diperhatikan:

1. Bagi perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan, masukan dan bahan evaluasi untuk mengetahui adakah pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.
2. Bagi penulis, untuk mengembangkan ilmu manajemen sumber daya manusia yang khususnya berkaitan dengan masalah pemberian kompensasi, motivasi dan kinerja karyawan di suatu perusahaan.
3. Bagi kalangan akademisi, sebagai *referensi* bagi penelitian dengan topik serupa di masa mendatang.

F. Sistematika Penulisan

Untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai penelitian yang dilakukan, maka disusunlah suatu sistematika penulisan yang berisi informasi materi dan hal yang dibahas dalam tiap-tiap bab.

BAB I : Pendahuluan

Bab ini berisi latar belakang penelitian, identifikasi dan pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penelitian.

BAB II : Landasan Teori

Pada bab ini dibahas tentang konsep teoritis sebagai dasar untuk menganalisis permasalahan yang ada yang merupakan hasil studi pustaka, kerangka pikir, dan definisi operasional.

BAB III : Metode Penelitian

Metode penelitian meliputi : populasi dan sampel, jenis data, teknik pengumpulan data, serta metode analisis data.

BAB IV : Gambaran Umum Obyek Yang Diteliti

Pada bab ini akan dijelaskan lebih rinci mengenai karakteristik responden yang telah mengisi kuisioner.

BAB V : Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab ini membahas seluruh proses penelitian serta hasilnya. hasil pengolahan data akan dianalisa untuk mendapatkan hasil yang nantinya akan didapatkan kesimpulan

BAB VI : Kesimpulan dan Saran

Bab ini merupakan bab penutup dan akan dikemukakan beberapa kesimpulan dari penelitian, kemudian berdasarkan kesimpulan tersebut akan dijadikan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi penelitian selanjutnya