

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset utama bagi organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif berbagai aktivitas dalam organisasi. Sumber daya manusia mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar pendidikan yang pola pikirnya dapat dibawa kedalam suatu lingkungan organisasi. Sumber daya manusia bukanlah seperti uang, mesin, dan material yang sifatnya positif dan dapat jalur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Jadi keberhasilan suatu organisasi ditunjang dengan adanya kompensasi dan kesempatan pengembangan karier yang diberikan kepada para anggota organisasi. Tercapainya tujuan organisasi juga tidak hanya tergantung pada teknologi tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaannya. Kemampuan memberikan hasil kerja yang baik untuk memenuhi kebutuhan organisasi secara keseluruhan merupakan kontribusi dari kinerja karyawan.

Menurut pendapat dari Bohlarander dan Snell, sumber daya manusia (SDM) merupakan Ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan para karyawan yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dan bekerja.

Menuru Veitzhal (2013:548-549) Kinerja merupakan suatu perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam perusahaan.. Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu lembaga menginginkan karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas daripada pelaksanaan pekerjaan masalalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas daripada pekerjaan dimasa lalu. Seorang pegawai atau karyawan akan merasa

mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi yang dicapai berdasarkan kinerja yang diberikannya untuk perusahaan. Kinerja yang baik merupakan keadaan yang diinginkan dalam dunia kerja. Seorang karyawan akan memperoleh prestasi kerja yang baik bila kinerjanya sesuai dengan standar, baik kualitas maupun kuantitas.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah motivasi, kompetensi, kepemimpinan dan lingkungan kerja. Faktor yang mempengaruhi kinerja meliputi: motivasi kerja, kemampuan lingkungan kerja, disiplin kerja, kepemimpinan dan kepribadian. Kinerja juga mengacu pada kadar pencapaian tugas yang membentuk sebuah pekerjaan pegawai. Dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan, ada banyak celah dalam sistem yang harus diidentifikasi untuk menjadilebih baik sehingga perusahaan dapat tumbuh dan bertahan. Kinerja pegawai salah satunya dapat dilihat dari tingkat kedisiplinan pegawai. Kinerja karyawan harus diperhatikan dan penilaian harus dilakukan. Perbaikan setelah penilaian juga harus dikomunikasikan kepada setiap karyawan

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa atas kerja mereka, dan kompensasi itu sendiri dapat dibagi menjadi dua yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung meliputi gaji, bonus/insentif, komisi. Sedangkan kompensasi tidak langsung meliputi tunjangan hari raya dan tunjangan kesehatan. Ada beberapa tujuan manajemen kompensasi efektif, yaitu untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas, mempertahankan pegawai yang ada, menjamin keadilan, penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan, mengendalikan biaya, dan mengikuti aturan hukum.

Hasibuan (2013:118) menyatakan kompensasi finansial adalah semua pendapatan yang berbentuk uang yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi finansial juga dipandang sebagai suatu variabel penting sebagai motivasi dalam mengarahkan karyawan dalam suatu organisasi sehingga keberhasilan organisasi dalam mewujudkan usaha kinerja karyawan. Demikian halnya bahwa meningkatnya pemberian kompensasi finansial akan berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja karyawan. Meskipun bagian pengelola sumber daya manusia dapat turut berperan dalam kegiatan pengembangan tersebut, sesungguhnya yang paling bertanggung jawab adalah pegawai yang bersangkutan sendiri, karena dialah yang berkepentingan dan kelak yang akan memetik dan menikmati hasilnya.

Jika program kompensasi dirasakan adil dan kompetitif bagi pegawai, maka organisasi akan lebih mudah untuk menarik pegawai yang potensial, mempertahankannya dan memotivasi pegawai agar lebih meningkatkan kinerjanya sehingga produktivitas meningkat dan kinerja organisasi juga akan meningkat.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah pengembangan karir. Perencanaan dan pengembangan karir yang jelas dalam organisasi akan dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai dalam menjalankan pekerjaannya, sehingga menciptakan rasa puas dalam melaksanakan pekerjaannya. Setiap sumber daya manusia diberi kesempatan untuk mengembangkan karier serta kemampuannya secara optimal, sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja, produktivitas dan memperbaiki sikap pegawai. Pengembangan karir merupakan fungsi manajemen personalia yang sangat penting dan perlu diketahui oleh setiap pegawai. Kebutuhan untuk merencanakan karier timbul baik dari kekuatan ekonomis maupun kekuatan sosial, sehingga ada kepuasan yang dirasakan oleh masing-masing pegawai. Pengembangan karir secara individu akan memperluas ruang lingkup pengetahuan, meningkatkan kemampuan dan rasa percaya diri.

Menurut Kaswan (2012: 118), makna dari pengembangan karir tercermin dalam gagasan peningkatan kerja seperti : memperoleh penghasilan yang lebih besar, memiliki tanggung jawab lebih besar, dan mendapatkan status, prestis, serta kekuasaan yang lebih besar. Pembentukan sistem pengembangan karir yang dirancang dengan baik dapat membantu karyawan dalam menentukan kebutuhan karir mereka sendiri dan menyesuaikan kebutuhan anggota dengan tujuan organisasi. Dalam pengembangan karier perlu dipahami dua proses, yaitu bagaimana seseorang merencanakan dan mengimplementasikan tujuan kariernya sendiri. Pengembangan karier dapat dilihat dari dua perspektif ini yaitu individu dan institusi. Perencanaan karier seseorang yang berpusat pada individu adalah perencanaan yang lebih berpusat pada karir individu, sedangkan yang berpusat pada institusi adalah yang fokus pada pekerjaan dan mengidentifikasi jalan karier yang memberikan kemajuan yang logis atas orang-orang diantara pekerjaan dalam organisasi.

Motivasi muncul karena adanya dorongan untuk memenuhi kebutuhan. Motivasi kerja adalah jiwa pendorong yang kuat bagi manusia untuk melakukan suatu pekerjaan yang berkaitan dengan tujuan dan kebutuhan yang ingin

dicapainya Motivasi merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan suatu perbuatan. Pada dasarnya motivasi merupakan keinginan, atau kemauan dalam diri seseorang yang akan menentukan apakah suatu tindakan dimulai, diteruskan, dibawake suatu arah tertentu dan akhirnya harus dihentikan. Motivasi dari dalam diri pegawai dapat berasal dari kebutuhan akan uang, penghargaan, kekuasaan, dan pengakuan. Motivasi dari luar dapat berasal dari keluarga, teman kerja maupun atasan

Mangkunegara (2013) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan suatu gerakan dorongan kebutuhan dalam diri karyawan yang perlu dipenuhi agar karyawan tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Motivasi ekstrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja berupa suatu kondisi yang mengharuskan melaksanakan pekerjaan secara maksimal.

Beberapa penelitian mengenai pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan telah dilakukan. Namun, hasil penelitian tersebut masih menunjukkan ke tidak konsistenan. Terdapat sejumlah peneliti yang mengungkap pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, yaitu Arfindy Parerung, dkk (2014) menyebutkan bahwa pengaruh kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Windy Aprilia Murty dan Gunasti Hudiwinarsih (2012) dan Angga Putra Samudra, dkk (2014) kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya menurut Gainer Frisky Lakoy (2013) pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Arfindy Parerung, dkk (2014) dan Hambarwati (2011) pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena pengembangan karir merupakan peningkatan kemampuan kerja individu. Selanjutnya menurut hambarwati (2011) motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja. Sedangkan menurut Dilian Diah Pertiwi (2014) dan Leonardo Agusta dan Eddy Madiono Sutanto (2013) dan Windy Aprilia Murty dan Gunasti Hudiwinarsih (2012) motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1. Data karyawan PT Sarana Cahaya Makmur Metro

Jabatan	Jumlah
Kepala Gudang	1 orang
Marketing	8 orang

Jabatan	Jumlah
Krani	7 orang
Kuli	64 orang
Total	80 Karyawan

Tabel 2. Data Gaji Karyawan PT Sarana Cahaya Makmur Metro

Kisaran gaji karyawan	Jumlah karyawan
3.000.000 – 4.000.000 perbulan	4 orang
2.500.000 – 3.500.000 perbulan	12 orang
1.000.000 – 2.000.000 perbulan	64 orang

Sumber, sarana cahaya makmur 2022

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan pada bagian kuli merupakan karyawan terbanyak diantara lainnya. Sebagian besar karyawan memiliki gaji pokok yang masih dibawah UMR. Setiap karyawan mempunyai gaji pokok yang besar kecilnya ditentukan dari target kerjanya dan lemburan. Jika karyawan dapat mencapai target atau melibih target (lemburan) maka kompensasi yang didapat akan melibih gaji pokok.

Dengan beban kerja yang berbeda ,namun secara langsung mereka bersama untuk mendapatkan kompensasi yang lebih besar untuk memenuhi kebutuhan. Maka perlu adanya arahan dari seorang pemimpin atau motivasi yang dapat membantu kinerja karyawan dalam mencapai target, dan jika sebagian karyawan sudah mencapai target atau lebih ,maka akan mendapatkan kompensasi yang besar, denglan itu karyawan yang lainpun akan lebih termotivasi karena kompensasi yang akan didapat lebih besar. Berdasarkan pada uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dan kompensasi serta motivasi sangat mempengaruhi dalam kinerja karyawan.

Tabel 3. Data Pengukuran Capain Kinerja Utama PT Sarana Cahaya Makmur Metro

No	Sasaran	Indikator kinerja	Capaian	Target 2022	Realisasi 2022	%
1	Meningkatkan Penggunaan ruang yang lebih efeektif didalam gudang	Jumlah barang yang ditempatkan	Jumlah barang yang ditempatkan sesuai pada saat ini	750 barang	650 Barang	75,00
2	Peningkatan produktifitas	Tenaga kerja	Jumlah barang yang dicapai	820 Barang	700 barang	82,00
3	Laporan untuk menentukan produktifitas dan tingkat layanan	Jumlah peningkatan hasil yang dicapai	Jumlah peningkatan barang yang ditargetkan	850 barang	750 barang	85,00
4	Meningkatkan ketersediaan barang	Jumlah barang	Jumlah barang yang masuk	900 barang	770 barang	90,00

Sumber: Sarana cahaya makmur 2022

Dapat diliat dari tabel 3. Yaitu capain kinerja Gudang sarana cahaya makmur pada tahun 2022 dengan capain tertinggi pada sasaran meningkatkan ketersediaan barang dalam indikator jumlah barang dengan target 900 barang dan terealisasikan 770 barang atau 90,00% Serta capaian terendah dengan sasaran meningkatkan penggunaan ruang yang lebih efektif dalam gudang dengan indikator jumlah barang yang ditempatkan dengan target 750 barang dan terealisasikan 650 barang atau 75,55%. Berdasarkan capaian tersebut dapat disimpulkan banyak sasaran yang belum mencapai target yang ditentukan, hal ini disebabkan karena masih rendahnya tingkat kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya dalam mencapai target tersebut.

Berdasarkan pada penjelasan diatas, jadi penulis tertarik untuk mengambil penjelasan tersebut untuk dituangkan dalam Skripsi yang berjudul **"PENGARUH KOMPENSASI, PENGEMBANGAN KARIER,MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SARANA CAHAYA MAKMUR DI GANJAR AGUNG"**

B. Identifikasi masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah yaitu:

1. Kurangnya kepemimpinan dan arahan dalam memimpin gudang Sarana Cahaya Makmur tersebut, masih banyak karyawan yang kinerjanya kurang baik .
2. Masih kurangnya kesadaran diri tentang kompensasi yang didapatkan karena kinerja yang kurang baik.
3. Kurangnya motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan.
4. Masih banyak karyawan yang hanya mencari kompensasi yang besar tanpa mencapai target karena kurangnya arahan,wawansan dan motivasi dari seorang atasan

C. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di uraikan diatas,maka penelitian ini akan menganalisa pengaruh kompensasi pengembangan karir,motivasi kerja terhadap kinerja pada pt sarana cahaya makmur sehingga dalam penelitian inirumusan masalahnya sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerjakaryawan?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerjakaryawan?
4. Apakah kompensasi,pengembangan karir,dan motivasi kerja secara bersama sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas,maka penelitian ini tujuannya adalah untuk menganalisis pengaruh :

1. Untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT sarana cahaya makmur.

2. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT sarana cahaya makmur.
3. Untuk mengetahui apakah kompensasi, pengembangan karir dan motivasi kerja secara bersama sama berpengaruh terhadap PT sarana cahaya makmur.

E. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Praktisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi para pembuat kebijakan dalam membuat kebijakan yang terkait kompensasi, pengembangan karir, dan motivasi kerja sehingga kinerja karyawan lebih meningkat.

2. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pemahaman mengenai kompensasi, pengembangan karir, kinerja, dan motivasi kerja.

3. Bagi Penelitian Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan para pembaca maupun sebagai salah satu referensi atau bahan pertimbangan dalam penelitian selanjutnya dan sebagai penambah wacana ke ilmunan.

4. Bagi Pemerintah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan evaluasi atas pelaksanaan dan penerapan pemberian kompensasi khususnya pada instansi pemerintah.