

BAB I PENDAHULUAN

A.Latar Belakang Penelitian

Sejumlah ahli memaknai manajemen sebagai seni bekerja melalui orang lain. Pengertian ini mengisyaratkan, bahwa manajer mempunyai tanggung jawab jawab dalam mengatur dan membimbing orang lain dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Pada pihak lain, teori dan konsep tentang manajemen, dipandang penting sebagai kerangka yang digunakan untuk mendefinisikan dan membimbing organisasi untuk memperoleh suatu tujuan tertentu. Yang jelas, bahwa untuk meraih cita-cita organisasi, memerlukan sumber daya manajemen (*resources*) yang memadai dan tenaga kerja yang handal pada berbagai bidang.

Sumber daya manusia ialah sumber daya inti atau pokok sekaligus sebagai kekayaan utama sebuah organisasi, apapun bentuk dan jenis organisasi tersebut. Hal ini mengingat bahwa sumber daya manusia adalah mereka yang berperan aktif dalam operasional dan proses pengambilan keputusan organisasi. Keberadaan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi sangatlah penting, karena secanggih apapun sumber daya lainnya, tak akan ada artinya apabila tidak ditopang dengan sumber daya manusia yang memadai. Manajemen sumber daya manusia, Menurut (Batjo, 2018) sebagai organisasi ilmiah dan artistik yang merencanakan, mengatur, mengarahkan, dan mengevaluasi sumber daya manusia ketika membeli, mengembangkan, memberi kompensasi, mengintegrasikan, memelihara, dan mengakhiri kontak kerja untuk mencapai tujuan.

Definisi tersebut pada intinya menegaskan ruang lingkup manajemen sumber daya manusia yang meliputi : pemilihan Pegawai dengan kondisi yang tepat sesuai standar perusahaan guna memperoleh dan mempertahankan Pegawai dengan kualifikasi tersebut, kemudian meningkatkan kapabilitasnya berdasarkan kondisi tersebut sesuai dengan perusahaan. kebutuhan, Melalui

pengelolaan sumber daya manusia secara profesional diharapkan Pegawai dapat bekerja secara efisien, efektif dan produktif, atau dengan kata lain menghasilkan pegawai yang berkinerja tinggi.

Pegawai dengan kinerja tinggi tentunya menjadi harapan bahkan didambakan oleh semua pimpinan organisasi atau perusahaan, karena kinerja SDM-lah yang pada akhirnya akan berubah atau bertransformasi menjadi kinerja organisasi atau perusahaan secara keseluruhan (total). Perusahaan selalu menginginkan setiap Pegawainya berkinerja luar biasa, jika semua Pegawai berkinerja dengan luar biasa maka akan muncul sebuah produktivitas secara menyeluruh dalam pekerjaan dan kinerja perusahaan akan meningkat dan memungkinkan perusahaan bertahan dari persaingan.

Secara garis besar kinerja adalah bentuk kuantitas dan kualitas sesuai dengan tanggung jawab seseorang. Kinerja organisasi merupakan cerminan dari kinerja sumber daya manusia nya. Karena kinerja SDM secara kolektif akan menghasilkan kinerja organisasi. Beberapa ahli memandang bahwa kinerja akan ditentukan oleh beberapa aspek, salah satunya ialah motivasi. Motivasi kerja pada dasarnya merupakan kekuatan seseorang, yang memaksanya dalam bertindak untuk mencapai kinerja yang maksimal. Manajemen dituntut untuk memperhatikan motivasi Pegawai, yang dapat dilihat dari pelaksanaan tugas dan aktivitasnya, sebagai bahan evaluasi bagi pimpinan.

Untuk meningkatkan kinerja Pegawai, umumnya menerapkan beberapa cara, yakni memberi kompensasi dengan porsinya, memberikan lingkungan yang nyaman, pengadaan pendidikan dan pelatihan dan sejenisnya. Kompensasi yang sesuai dengan harapan Pegawai dapat menjadi motivasi bagi Pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan. Pada perusahaan yang penulis teliti yaitu PT *JVC Electronic* Indonesia, ditemukan fenomena yang menarik terkait dengan kinerja pegawai dilihat dari aspek disiplin, sebagaimana tampak pada tabel di bawah ini.

Tabel 1 Absensi Pegawai PT JVC Electronics Indonesia Divisi MA Job Technic

NO	BULAN	JUMLAH PEGAWAI	TAHUN									JUMLAH		
			2018			2019			2020			2018	2019	2020
			S	I	TK	S	I	TK	S	I	TK			
1	JANUARI	4200	18	-	5	23	-	8	28	5	10	23	31	43
2	FEBRUARI	4200	21	9	-	28	7	-	28	4	11	30	35	43
3	MARET	4200	22	4	6	26	3	5	37	2	7	32	34	46
4	APRIL	4200	24	5	3	32	6	7	34	9	3	32	45	46
5	MEI	4200	26	-	4	31	-	7	33	3	9	30	38	45
6	JUNI	4200	24	2	7	35	2	4	35	6	6	33	41	47
7	JULI	4200	28	3	4	37	1	6	37	4	8	35	44	49
8	AGUSTUS	4200	25	7	-	34	6	7	36	6	9	32	47	51
9	SEPTEMBER	4200	27	1	6	32	9	5	35	4	7	34	46	46
10	OKTOBER	4200	31	1	2	31	6	4	38	1	6	34	41	45
11	NOVEMBER	4200	33	3	3	32	4	9	41	4	6	39	45	51
12	DESEMBER	4200	32	5	-	33	6	7	43	3	7	37	46	53

Sumber: PT JVC Electronics Indonesia (Data diolah penulis)2020

S = Sakit;

I = Izin;

TK = Tanpa Keterangan

Berdasarkan data di atas, dapat kita lihat, bahwa tingkat ketidakhadiran pegawai PT JVC Electronics Indonesia menunjukkan kecenderungan yang terus meningkat pada setiap bulannya selama 3 tahun terakhir pada 2018, 2019 dan 2020 dengan berbagai alasan. Hal ini mengindikasikan rendahnya tingkat disiplin pegawai perusahaan, yang tentunya bertolak-belakang dengan harapan perusahaan dalam meningkatkan kinerja usahanya, yang notabene bertumpu pada kinerja para pegawainya. Meningkatnya angka absensi pegawai, terutama yang bolos kerja atau tanpa keterangan, mengisyaratkan rendahnya tingkat ketaatan dan kepatuhan pegawai terhadap peraturan perusahaan, khususnya berkenaan dengan ketentuan kehadiran (hari kerja) yang niscaya sangat berpotensi membawa pengaruh buruk

terhadap capaian hasil kerja pegawai dan kinerja perusahaan secara umum (*corporate performance*).

Penulis menduga, bahwa hal ini dipengaruhi oleh kebijakan kompensasi yang diberlakukan kepada pegawai perusahaan yang belum sesuai dengan apa yang diinginkan pegawai. Padahal kita maklumi, bahwa segala bentuk kompensasi, baik berupa gaji, insentif, bonus, tunjangan, pekerjaan dan lingkungan pekerjaan adalah faktor penting untuk memengaruhi meningkatnya suatu kinerja Pegawai.

Selain itu, hal lain yang diduga mempengaruhi kinerja pegawai PT JVC *Electronics* Indonesia disebabkan oleh rendahnya motivasi kerja. Hal ini terungkap lewat hasil wawancara lepas yang penulis lakukan pada saat pra survai. Sejumlah pegawai merasa dirinya telah bekerja dengan maksimal, namun belum pernah mendapatkan *reward* dari perusahaan, baik berupa material maupun immaterial. Lebih dari itu pengawasan kerja yang diberlakukan perusahaan, sangat ketat dan kaku, sehingga pegawai secara psikologis terbebani dan tidak berkesempatan

Apabila kondisi ini terus menerus berlangsung, dalam jangka panjang berpotensi mengakibatkan tidak maksimalnya kinerja pegawai, yang pada akhirnya akan bermuara pada menurunnya kinerja usaha perusahaan. Oleh karena itu peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian secara lebih mendalam guna mencari penyebab timbulnya masalah tersebut, sekaligus mencari alternatif pemecahan masalahnya yang dituangkan dalam judul : **“Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja pegawai pada PT JVC Electronics Indonesia”**

B. Identifikasi Masalah

Bertolak dari latar belakang masalah tersebut, penulis mencatat sejumlah permasalahan yang muncul dan teridentifikasi yaitu:

1. Terdapat sejumlah Pegawai PT JVC Electronics Indonesia yang kinerjanya masih belum sesuai dengan standarisasi perusahaan.
2. Belum maksimalnya kinerja pegawai PT JVC EI diduga disebabkan oleh pemberian kompensasi pegawai yang belum memuaskan

3. Selain dari ketidakmemadai kompensasi pegawai, faktor lain yang diduga menjadi penyebab rendahnya kinerja pegawai PT. JVC Electronics Indonesia adalah rendahnya motivasi pegawai.

C.Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh positif kompensasi terhadap kinerja pegawai pada PT. JVC Electronics Indonesia?
2. Apakah terdapat pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. JVC Electronics Indonesia?
3. Apakah terdapat pengaruh positif kompensasi dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada PT. JVC Electronics Indonesia?

D.Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui besarnya pengaruh kompensasi terhadap kinerja Pegawai pada PT. JVC Electronics Indonesia
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai pada PT. JVC Electronics Indonesia
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap terhadap kinerja Pegawai pada PT. JVC Electronics Indonesia.

E. Kegunaan Penelitian

Diharapkan hasil penelitian ini memberikan manfaat, baik secara teoritis maupun praktis.

1. Kegunaan Teoritis

Bagi peneliti khususnya, diharapkan dapat menambah pengetahuan dan memperluas wawasan di bidang manajemen umumnya serta pada bidang manajemen sumber daya manusia, utamanya pada bidang atau topik yang dibahas pada penelitian ini.

Bagi peneliti lain, diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi tambahan referensi dalam mengembangkan penelitian ini lebih lanjut.

2. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi perusahaan dalam menjalankan aktivitasnya di bidang manajemen SDM serta bermanfaat dalam turut membantu memecahkan masalah yang dihadapi perusahaan, khususnya terkait dengan upaya meningkatkan kinerja pegawai.

F. Kerangka Pemikiran

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

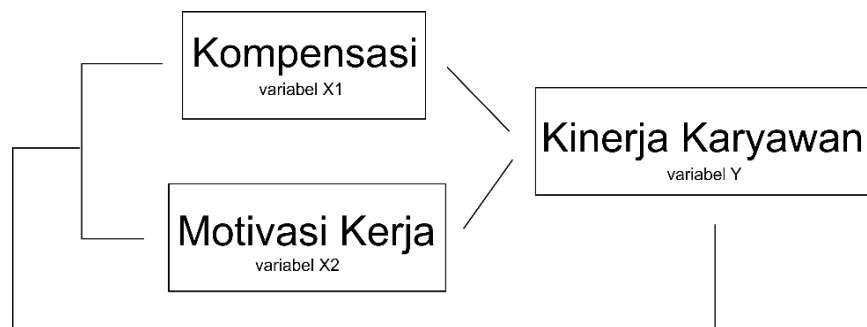
Kompensasi dikaitkan dengan motivasi tenaga kerja perusahaan untuk kinerja yang lebih baik. Namun, jenis dan campuran strategi kompensasi apa yang digunakan adalah tantangan bagi perusahaan dalam pemberian kompensasi (Mathews, et al., 2015). Pemberian kompensasi yang adil dalam memenuhi kebutuhan Pegawai itu akan menghasilkan dampak positif dan dapat menghasilkan kinerja yang baik, sehingga rencana tujuan dari suatu perusahaan akan berjalan dengan baik.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Motivasi merupakan kunci keberhasilan organisasi yang dapat melindungi kelangsungan organisasi melalui metode survival dan motivasi yang kuat (Pamela & Oloko, 2015). Motivasi dalam jiwa seorang Pegawai itu ialah suatu hal yang sangat penting, Karena jika Pegawai tidak mempunyai rasa motivasi yang tinggi dalam bekerja, tentu itu tidak akan menghasilkan kinerja yang maksimal atau perusahaan akan sulit dalam mencapai suatu tujuannya.

3. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja

Kompensasi dan motivasi merupakan hal penting yang menjadi upaya dalam meningkatkan kinerja para Pegawainya. Maka dari itu dapat diambil kesimpulan bahwa pemberisan kompensasi yang sesuai kepada Pegawai tentu akan emningkatkan motivasi kerja pada Pegawainya, dan itu merupakan suatu hal yang bagus karena kinerja para Pegawainya akan terus meningkat sehingga tujuan-tujuan perusahaan akan tercapai secara efisien.



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

G. Hasil Penelitian Terdahulu

Kompensasi dan motivasi kerja merupakan faktor penting yang menentukan kinerja Pegawai. Hal tersebut telah dibuktikan pada penelitian sebelumnya yaitu:

Tabel 2 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti/Tahun	Variabel	Hasil
1	Nurul Astuty Yensi.B. (2010)	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 2 Argamakmur Bengkulu Utara.	Secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi dan motivasi terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Argamakmur
2	Angel Puji Damayanti,Susilaningsih, Sri Sumaryati.(2013)	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta.	Ada pengaruh signifikan kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum

3	Yuli Suwati. (2013)	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT.Tunas Hijau Samarinda.	Kompensasi dan motivasi kerja secara bersama- sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai,
---	---------------------	--	---



No	Nama Peneliti/Tahun	Variabel	Hasil
			artinya semakin tinggi nilai kedua variable bebas tersebut maka semakin tinggi pula kinerja Pegawai pada PT.Tunas Hijau Samarinda.
4	Edi Nugroho. (2013)	Pemberian kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor BMKG Stasiun Geofisika Manado	Kontribusi pengaruh variabel X (Kompensasi) Terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai Kantor BMKG Stasiun Geofisika Manado) sebesar 57,76% dan sisanya 42,24% ditentukan variabel lain.
5	Dila Savila. (2016)	Pengaruh	Terdapat pengaruh

No	Nama Peneliti/Tahun	Variabel	Hasil
		Kompensasi dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT.PrimaFood International Bandung.	Terdapat pengaruh positif signifikan antara variable X1 dan X2 terhadap Y1 yaitu kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai PT.PrimaFood International

Sumber : Penelitian terdahulu (data diolah peneliti, 2021)

1. Variabel dalam objek penelitian.

Dalam penelitian Angel Puji Damayanti Susilan Insih, Sri Sumaryati (2013) yang berjudul Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta perbedaannya yaitu terletak pada objek penelitian, dalam penelitian ini, penulis mengambil objek di PT. JVC Electronic Indonesia yang bergerak di bidang industri elektronik. Selain peneliti Maryam Dunggio, peneliti lainnya seperti yang tertuang dalam table diatas, banyak dilakukan pada objek penelitian yang berbeda.

2. Metode dan jenis penelitian.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Meskipun penelitian terdahulu banyak menggunakan metodologi penelitian yang sama, tetapi objek dan metode penelitian ini berbeda dengan penelitian terdahulu.

3. Tahun Penelitian

Penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun yang berbeda dengan penelitian ini.

4. Alat analisis.

Penelitian ini menggunakan alat analisis dengan Multiple regression analysis. Sedangkan dalam penelitian terdahulu lainnya, seperti penelitian Yuli Suwati

(2013) menggunakan alat statistik dengan SEM (the Structural Equation Modelling).

5. Program pengeolahan data.

Dalam penelitian ini program yang digunakan untuk mengolah data yakni menggunakan program SPSS (Statistical Package for Social Sciences) versi 25. Sedangkan dalam penelitian lainnya, terdapat perbedaan alat statistik yang digunakan, meskipun terdapat alat penelitian yang sama, tapi objek dan tahun penelitian yang berbeda Hipotesis.

H. Hipotesis

Berdasarkan teori dan asumsi penelitian di atas, maka hipotesis penelitian dapat dikemukakan sebagai berikut:

H1: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai.

H2: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai.

H3: Kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai.

