

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Era globalisasi saat ini menuntut semua perusahaan untuk lebih bersaing. Perusahaan harus memiliki keunggulan dan daya saing, sehingga mampu bertahan di antara perusahaan lain. Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama di setiap kegiatan yang ada didalamnya. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan. Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota organisasi. organisasi membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan.

Suatu organisasi untuk menentukan berhasil tidaknya suatu pekerjaan yang dilakukan adalah penilaian pelaksanaan kegiatan yang direncanakan sebelumnya. Aktivitas ini disebut dengan penilaian kinerja. Mangkunegara (2011 : 67) mendefinisikan “kinerja adalah hasil kerja secara kualitatif yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan kondisi yang demikian”.

Hal yang sama juga dikemukakan Nasucha dalam Sinambela (2012 : 186) kinerja organisasi didefinisikan sebagai efektivitas organisasi secara menyeluruh untuk memenuhi kebutuhan yang ditetapkan dari setiap kelompok yang berkenaan melalui usaha - usaha yang sistematis dan meningkatkan kemampuan organisasi secara terus - menerus untuk mencapai kebutuhannya secara efektif. Sebuah organisasi tentu memerlukan kinerja yang optimal dari semua unsur pegawainya, dimulai dari pemimpin sampai kepada bawahannya. Kinerja pegawai tidak datang dengan sendirinya melainkan harus adanya motivasi yang timbul dari dalam diri masing-masing pegawai. Kinerja mengacu pada prestasi karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan suatu organisasi.

Dalam menjalankan tugasnya karyawan dapat dipengaruhi banyak faktor antara lain faktor kemampuan dirinya, adanya pembinaan dari pimpinan, kondisi lingkungan kerja, kesempatan dan fasilitas yang tersedia. Faktor-faktor tersebut dapat memotivasi pegawai untuk melaksanakan kerja dengan baik sehingga dapat tercapai kinerja yang baik pula. Seseorang agar mencapai kinerja yang tinggi tergantung pada ketetapan waktu, kreativitas/inisiatif dan kehadiran, pengetahuan kerja, kreatifitas, kerjasama dan kualitas pribadi. Kerjasama merupakan sebuah bentuk dari interaksi sosial yang bersifat asosiatif yaitu hal ini dilakukan oleh dua orang atau lebih dimana mereka memiliki pandangan yang sama untuk mencapai tujuan tertentu.

Jadi bisa dikatakan jika kerja sama dilakukan oleh kelompok atau perorangan untuk mencapai satu tujuan bersama. Kerja sama ini terjadi antara orientasi antar kelompok maupun grup. Kerjasama akan timbul jika seseorang atau kelompok yang sadar jika mereka memiliki kepentingan yang sama dan pada saat yang sama pula. Bagi mereka yang bekerja sama akan memiliki pengetahuan dan kesadaran untuk memenuhi segala kepentingannya. Sumber daya manusia perlu dikembangkan secara terus menerus agar diperoleh kerja sumber daya manusia yang berkualitas dalam arti yang sebenarnya, yaitu pekerjaan yang dilaksanakan akan menghasilkan sesuatu yang memang dikehendaki.

Berkualitas bukan hanya pandai saja, tetapi memenuhi semua syarat kualitatif yang dituntut oleh pekerjaan, sehingga pekerjaan itu benar-benar dapat diselesaikan sesuai rencana. Adapun indicator dari kinerja karyawan menurut Bangun (2012 : 233 – 234) adalah sebagai berikut faktor penilaian kinerja untuk perusahaan sehingga dapat mencapai tujuan dapat dinilai dari ketetapan waktu, kreativitas, dan kehadiran.

Berdasarkan data dari PT. Pabrik Gula Tolangohula Gorontalo bahwa kinerja karyawan mengalami fluktuasi setiap tahun salah satunya adalah aspek kehadiran. Hal ini dapat dilihat dari hasil evaluasi kinerja yang ada pada perusahaan PT. Pabrik Gula Tolangohula Gorontalo dalam kurun waktu 5 tahun dari 2012 – 2016

Tabel 1.1 Persentase Kehadiran PT. Pabrik Gula Tolangohula Gorontalo di Tahun 2012 – 2016

Tahun	Hadir	Cuti	Alpa	Ijin	Sakit
2012	80,4%	11,4%	2,1%	2,9%	3,2%
2013	83,3%	10,6%	1,3%	2,5%	2,3%
2014	80,9%	13,1%	0,8%	2,7%	2,5%
2015	80,5%	12,2%	1,1%	3,3%	2,9%
2016	84,4 %	10,4%	0,7%	1,8%	2,7%

Sumber : Rekapitulasi Absen PT. Pabrik Gula Tolangohula Gorontalo Tahun

2017

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa absensi karyawan dari tahun 2012 hingga 2016 sempat fluktuatif di tahun 2012 tingkat kehadiran sekitar 80,4% naik menjadi 83,3% di tahun 2013. Tetapi dari tingkat kehadiran tersebut masih ada pula karyawan yang tidak masuk kerja tanpa keterangan atau alpa contohnya seperti di tahun 2012 tingkat alpa karyawan tinggi dibandingkan tahun 2013 sampai 2016. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal. Kinerja karyawan PT. Pabrik Gula Tolangohula juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya dan itu semua berhubungan linear dan berhubungan positif bagi keberhasilan suatu perusahaan.

Diduga terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan prestasi kerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian kinerja yang baik. Semua itu merupakan sebab menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan diantaranya pemberian kompensasi dan motivasi

Menurut Rivai dan Sagala (2011:741);” Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan, pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian”. Karyawan akan merasa termotivasi dan bersemangat dalam menyelesaikan tugas yang diberikan serta akan muncul dorongan karyawan untuk berprestasi.

Mulyadi (2015 : 52) “motivasi merupakan bagaimana caranya mendorong berdasarkan gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan organisasi”.

Observasi awal di PT. Pabrik Gula Tolangohula Kec. Tolangohula Kab. Gorontalo ditemukan adanya indikasi bahwa karyawan di perusahaan tersebut belum sepenuhnya menunjukkan peran sebagai seorang karyawan, dikarenakan diantara mereka belum dapat menyelesaikan pekerjaan yang sudah diberikan sesuai dengan waktu yang ditentukan atau ditetapkan, serta kehadiran karyawan dalam perusahaan yang masih banyak sering terlambat masuk dan adapun yang tidak masuk kerja yang dimana sudah di sesuaikan dengan waktu atau jam kerja yang sudah ditentukan. Guna mengantisipasi hal tersebut diatas, maka perlu dilakukan upaya - upaya konkrit untuk mengoptimalkan kinerja karyawan sehingga akan mampu meningkatkan rangsangan terhadap prestasi karyawan di PT. Pabrik Gula Tolangohula Kec.Tolangohula Kab.Gorontalo. Secara khusus karyawan di tuntut untuk memberikan kinerja yang baik kepada perusahaan agar tujuan perusahaan dapat tercapai.sehingga karyawan yang di katakan berprestasi adalah karyawan yang memilik kemampuan dan keahlian khusus dalam bidangnya masing – masing sehingga dia mampu melaksanakan tugas dan fungsi sebagai karyawan dengan kemampuan maksimal. Karyawan memiliki perana yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan. Karyawan yang berprestasi diharapkan menghasilkan produk yang berkualitas.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti merasa tertarik untuk melakukan kajian di PT. Pabrik Gula Tolangohula Kec. Tolangohula Kab.Gorontalo. dengan judul **“PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYWAN PT. PABRIK GULA TOLANGOHULA GORONTALO ”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan pada latar belakang masalah, sumber daya manusia merupakan faktor utama penggerak perusahaan untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Adapun identifikasi masalahnya adalah

- a. Naik dan turunnya kehadiran karyawan PT. Pabrik Gula Tolangohula Gorontalo
- b. Masih banyak nya karyawan belum bisa menyelesaikan pekerjaan berdasarkan ketetapan waktu
- c. Kurang nya kreatifitas kerja karyawan PT. Pabrik Gula Tolangohula Gorontalo

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan Identifikasi yang telah di jabarkan di atas, masalah yang ingin di teliti dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pabrik Gula Tolangohula Gorontalo ?

2. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pabrik Gula Tolangohula Gorontalo ?
3. Apakah Kompensasi dan Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pabrik Gula Tolangohula Gorontalo ?

1.4 Tujuan Penelitian

1. Mengetahui Besarnya Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Pabrik Gula Tolangohula
2. Mengetahui Besarnya Pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Pabrik Gula Tolangohula
3. Mengetahui Besarnya Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Pabrik Gula Tolangohula

1.5 Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat beberapa manfaat yang dapat diperoleh yaitu

1.4.1 Manfaat teoritis

1. Sebagai bahan pembandingan teori manajemen-manajemen sumber daya manusia khususnya tentang prestasi kerja karyawan yang didapat dengan keadaan yang terjadi di lapangan apakah sinergi atau sama dengan keadaan yang sebenarnya
2. Menguji hipotesis apakah kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

1.4.2 Manfaat praktis

Sebagai informasi yang bermanfaat bagi perusahaan, dalam hal ini PT. Pabrik Gula Tolangohula Gorontalo untuk melakukan perbaikan terhadap prestasi kerja dengan memberikan masukan bagi pimpinan dalam upaya peningkatan prestasi kerja karyawan pada PT. Pabrik Gula Tolangohula Gorontalo