

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset penting yang dimiliki instansi. Karena, sumber daya manusia keberadaannya menentukan terlaksananya aktivitas di semua bidang diantara ada seksi pemberitaan, seksi teknologi dan media baru, seksi subbagian tata usaha, seksi siaran dan seksi siaran. Sumber daya manusia adalah sumber yang berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi dan proses pengambilan keputusan (Sutrisno, 2009). Sumber daya manusia memiliki potensi untuk berkembang juga memiliki potensi stagnan bahkan mundur dalam setiap perilakunya. Akal, keinginan, keterampilan dan daya karya jika diarahkan untuk mencapai ke-manfaatan akan sangat menguntungkan suatu organisasi, kebijakan SDM harus diintegrasikan dengan perencanaan bisnis dan diarahkan untuk memperkuat budaya organisasi, untuk mencapai keunggulan kompetitif, SDM yang efektif dapat dikembangkan dan didorong oleh kebijakan yang konsisten, ber-dampak munculnya komitmen, akibatnya kemauan karyawan akan berkembang, untuk bertindak lebih fleksibel dalam menyesuaikan dengan kepentingan organisasi untuk meraih keunggulan (Amstrong) dalam (Suwatno dan Priansa, 2014).

Kemampuan instansi dalam mengelola sumber daya manusia-nya ada pada kemampuan instansi melihat kebutuhan dan keinginan karyawan dijadikan sebagai peluang memacu kinerja karyawan. Kinerja merupakan tujuan dari setiap aktivitas sumber daya manusia. Kinerja karyawan yang terjaga dengan baik dapat diartikan pengelolaan sumber daya manusianya berjalan secara efektif dan efisien. Kinerja karyawan tidak bisa meningkat dengan sendirinya, perlu adanya stimulus-stimulus yang diberikan instansi. Stimulus ini dijadikan sebagai pendorong kinerja karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. Karyawan sebagai manusia juga membutuhkan motivasi tersendiri dalam menjalankan kehidupannya, termasuk juga kehidupan dalam dunia kerja. Ketika setiap kebutuhan itu mampu dikelola dengan baik oleh instansi, efek positif akan didapatkan oleh instansi.

Pemberian kompensasi sangat menarik untuk terus membuat kinerja dalam performa yang baik. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2007) kompensasi adalah merupakan penggerak yang dapat merangsang tercipta pemeliharaan karyawan, dengan pemberian kompensasi karyawan merasa mendapat perhatian dan pengakuan terhadap prestasi yang dicapainya, sehingga semangat kerja dan sikap loyal karyawan akan lebih baik. Keadaan diatas juga dirasa penting diterapkan dalam instansi secara langsung, dalam hal ini Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso, menjadi suatu objek yang menarik untuk diteliti. Kesibukan karyawan yang ekstra ini memerlukan ide-ide dan pemikiran yang cemerlang untuk menjaga tingkat kinerja karyawannya. Kesibukan bisa membawa karyawan pada kondisi stress kerja akibat tekanan pekerjaan. Kondisi lainnya mengenai pemberian kompensasi yang menjadi alat pemuas diluar Motivasi karyawan juga menjadi fenomena menarik dalam kompensasi. Nilai kompensasi yang tidak begitu besar dan hanya ada pemberian kompensasi hanya setahun sekali merupakan sumber motivasi kerja yang minim. Seperti yang telah diketahui kompensasi merupakan kebutuhan dasar karyawan atas pengakuan akan kinerjanya, dalam rentan waktu satu tahun karyawan harus menjaga kinerjanya dalam performa yang baik namun pemuas kinerja dalam bentuk kompensasi minim dilakukan oleh instansi.

Artinya bahwa sistem pemberian kompensasi yang dilakukan oleh instansi menggunakan penilaian yang sederhana berdasarkan jumlah cuti kerja yang tidak diambil. instansi dalam satu tahun memberi kesempatan 12 hari cuti kerja, setiap cuti kerja yang tidak diambil perharinya mendapatkan imbalan berupa uang yang kemudian disebut kompensasi. Berbeda dengan motivasi, pemberian kompensasi dari hasil observasi di instansi karyawan menganggap sudah cukup. Karyawan tidak berharap lebih pada nilai kompensasi yang diberikan instansi. Karyawan merasa nyaman atas pengakuan kinerja yang diberikan perusahaan dalam bentuk kompensasi. Padahal menurut Hasibuan (2006) kompensasi adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas standar. Artinya instansi menerapkan standart

yang berbeda dalam penetapan kompensasi, akan tetapi tujuan kompensasi mampu dicapai oleh instansi.

Patut kiranya kondisi diatas manajemen sumber daya manusia yang sederhana dan sistem kompensasi yang masih sederhana ini menjadi fenomena yang menarik untuk dilakukan penelitian lebih lanjut. Guna mengetahui peran manajemen sumber daya manusia selama ini di Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso, peneliti menjadikannya sebagai objek penelitian. Peneliti mengambil variabel motivasi, insentif, dan kinerja karyawan untuk melakukan penelitian dengan fenomena yang telah ditemukan di Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso. Kurangnya perhatian instansi pada sumber-sumber motivasi karyawan akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaan.

Menurut Robbins (2007) motivasi merupakan proses yang berperan pada intensitas, arah, dan lamanya berlangsung upaya individu kearah pencapaian sasaran. Hasil- hasil yang dimaksud bisa berupa produktifitas, kehadiran atau perilaku kerja kreatif lainnya. Edwin B. Plippo dalam (Hasibuan, 2003) mengutarakan bahwa motivasi adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. Hasil observasi pada objek penelitian menunjukkan kinerja karyawan selama ini berjalan dengan baik, karyawan bekerja sesuai dengan *job description* nya masing-masing pekerjaan, tidak ada usaha untuk melakukan pekerjaan melebihi keinginan dari instansi.

Motivasi yang tinggi akan mendorong karyawan di Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso untuk memiliki perilaku tertentu yang akan mendukung keberhasilan pekerjaan, performansinya dan kebutuhan. Priansa (2014) menyatakan motivasi kerja sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan – tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Masih dalam buku yang sama menurut Kreitner (2001) berpendapat bahwa motivasi kerja : Merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan pada tujuan”. Sedangkan menurut Wood, Wallace, Zeffane, Schermerhorn,

Hunt, Osborne (2001), Motivasi kerja :” Motivasi kerja menjelaskan cara setiap individu dalam mempertanggung jawabkan level, arahan dan ketekunan dalam melakukan usaha”. Sementara Mosanto (2001) “Motivasi dapat digambarkan sebagai kekuatan batin manusia sebagai stimulus menyebabkan orang bereaksi dengan cara tertentu”.

Perkembangan instansi diindikasikan dipengaruhi oleh motivasi kerja karyawan dan kompensasi yang diterima karyawan. Motivasi kerja karyawan yang tinggi akan mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik mungkin. Motivasi kerja yang tinggi diindikasikan akan menciptakan kinerja karyawan yang tinggi. Dengan begitu yang dihasilkan juga semakin baik dan sesuai dengan apa yang diharapkan. Untuk memberikan penghargaan terhadap karyawan, instansi perlu memberikan kompensasi kepada karyawan. Karyawan akan merasa dihargai oleh instansi atas pekerjaan yang sudah mereka lakukan. Pemberian motivasi kerja dan disertai dengan pemberian kompensasi penting bagi kinerja karyawan. Instansi perlu memberikan motivasi kerja yang baik dan kompensasi yang adil untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik demi tercapainya tujuan instansi. Karyawan yang termotivasi dengan baik untuk bekerja dan diberi kompensasi yang menjadi haknya akan menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Karyawan akan berusaha memberikan kinerja terbaiknya untuk instansi.

Karyawan Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso yang memiliki motivasi kerja yang tinggi dan diberi kompensasi yang adil akan menghasilkan kinerja lebih baik. Menurut Muljani (2005:112), pemberian kompensasi secara berkesinambungan akan membuat karyawan betah dan termotivasi untuk lebih meningkatkan kinerjanya. Menurut Suwatno dan Priansa (2011) salah satu tujuan kompensasi adalah motivasi. Kompensasi yang layak akan memberikan rangsangan serta memotivasi karyawan untuk memberikan kinerja terbaik dan produktivitas kerja yang optimal. Disiplin kerja yang baik juga mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat. Oleh karena

itu, setiap manajer selalu berusaha agar bawahannya mempunyai kedisiplinan yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku (Fathoni, 2006).

Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso, merupakan perusahaan yang bergerak dibidang industri rokok kretek. Sebagai perusahaan yang memiliki komitmen bahwa apabila tenaga kerjanya mempunyai rasa senang terhadap pekerjaannya yang dalam hal ini perasaan puas dalam bekerja maka karyawan akan menghasilkan pekerjaan secara optimal sesuai dengan tujuan organisasi dan manajemen. Untuk itu, perlu adanya perhatian dan upaya dari pihak perusahaan untuk senantiasa memberikan kepentingan, kebutuhan dan kesejahteraan karyawan dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan. Seperti halnya perusahaan lain, untuk mencapai tujuan perusahaan, pimpinan selaku pemegang kontrol perusahaan berupaya untuk menciptakan kinerja karyawan yang baik, hal ini dilakukan agar karyawan dapat semangat bekerja.

Peneliti merasa perlu dilakukannya penelitian mengenai pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan dalam Perusahaan Rokok Gagak Hitam bondowoso. Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi perusahaan dalam memberikan Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Tabel 1.1 Hasil Produksi Perusahaan Rokok Gagak Hitam**Bondowoso****Tahun 2014 – 2017**

Tahun	Target Produksi (Batang)	Pencapaian Produksi (Batang)	Pencapaian Produksi (%)
2014	138.240.000	60.725.490	40
2015	138.240.000	48.481.320	30
2016	138.240.000	62.584.800	45
2017	138.240.000	44.850.010	25

Sumber : Data sekunder yang diolah tahun 2018

Di dalam Perusahaan Rokok Gagak Hitam terdapat tenaga kerja pelinting sebanyak 240 orang, setiap tenaga kerja bekerja 8 jam perhari dari pukul 07.00 sampai 16.00 dalam satu minggu (senin-sabtu), adapun target perusahaan bagian linting rokok yaitu sehari dalam 8 jam minimal 1000 sampai 2000 linting rokok yang harus dihasilkan oleh setiap tenaga kerja tetapi tidak semua tenaga kerja dapat bisa mencapai target yang ditentukan perusahaan tersebut, sehingga target dari perusahaan belum bisa di capai setiap tahunnya. Dari Tabel 1.1 produksi rokok mengalami turun naik dari tahun 2014 sampai 2017. Hal tersebut mungkin terjadi karena beberapa faktor antara lain dari segi faktor pengupahan bagi tenaga kerja yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja dan hasil yang diproduksi.

Tabel 1.2
Daftar Tingkat Absensi Tenaga Kerja Perusahaan Rokok Gagak Hitam
Bondowoso
Tahun 2014 – 2017

Absensi / Tahun (%)	Tingkat Mangkir / Tahun (%)
Tahun	Mangkir
2014	1,3
2015	2,4
2016	3,2
2017	4,5

Sumber : Data Sekunder yang diolah tahun 2018

Berdasarkan Tabel 1.2 dari tahun 2014-2017 diindikasikan bahwa tingkat mangkir mengalami peningkatan setiap tahunnya. Pada tahun 2014 sebesar 1,3%, tahun 2015 sebesar 2,4%, tahun 2016 sebesar 3,2%, dan tahun 2017 sebesar 4,5%. Dari tabel tersebut, disiplin karyawan dari tahun ke tahun semakin menurun ini ditunjukkan dengan presentase mangkir yang meningkat pada setiap tahunnya. Dari hasil pra survey menurut Kepala Unit Produksi dan beberapa pegawai selain masalah disiplin kerja, di Perusahaan Rokok Gagak Hitam masih kurangnya kesadaran disiplin kerja yang dimiliki pegawai dan masih banyak pegawai yang mangkir atau tidak masuk kerja tanpa ijin.

Saya tertarik meneliti kinerja karyawan Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso ini karena merupakan pabrik yang sedang dalam masa perkembangan. Dalam empat tahun terakhir target yang di tentukan oleh perusahaan belum bisa terlealisasi, terkait dengan masalah tersebut maka perlu dipelajari variabel yang mempengaruhinya sehingga dapat dilakukan pemecahan masalah. Adapun judul penelitian yang diambil oleh peneliti adalah **“Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso.”**

1.2 Rumusan Masalah

- a. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso ?
- b. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso ?
- c. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso ?
- d. Apakah motivasi kerja, kompensasi, dan disiplin kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso?

1.3 Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso.
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja, kompensasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso.

1.4 Manfaat penelitian

Manfaat penelitian ini antara lain:

- a. Bagi Perusahaan Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan evaluasi bagi perusahaan untuk peningkatan kinerja karyawan melalui pemberian motivasi dan kompensasi.
- b. Bagi penulis Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan serta pengetahuan tambahan tentang manajemen sumberdaya manusia dan sebagai pengalaman berarti yang kemudian hari di aplikasikan dalam

pekerjaan terkait pengelolaan sumber daya manusia.

c. Bagi Akademisi

Diharapkan hasil penelitian ini menjadi referensi baru bagi peneliti selanjutnya yang berkaitan dengan manajemen Sumber Daya Manusia.

