

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sebuah perusahaan tidak mungkin mengoperasikan kegiatan usahanya tanpa adanya manusia. Karena faktor tenaga kerja manusia (*manpower*) memegang peranan yang sangat penting dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Faktor tenaga kerja atau sumber daya manusia semakin penting bagi perusahaan seperti definisi yang dikemukakan Follet (1868-1933) dalam Handoko (1996:3) mengemukakan manajemen adalah seni untuk menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain. Dalam definisi ini orang atau manusia dimanfaatkan sebagai sumber daya manusia untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan untuk tujuan-tujuan sebuah organisasi atau perusahaan.

Handoko (1996:3) mengemukakan pendapat, bahwa manajemen memang dapat mempunyai pengertian yang lebih luas daripada itu, tetapi definisi di atas memberikan kepada kita kenyataan bahwa kita terutama mengelola sumber daya manusia bukan material atau finansial. *We are managing human resources*. Di lain pihak, manajemen mencakup fungsi-fungsi perencanaan (penetapan apa yang akan dilakukan), pengorganisasian (perancangan dan penugasan kelompok kerja), penyusunan personalia (penarikan, seleksi, pengembangan, pemberian

kompensasi, dan penilaian prestasi kerja), pengarahan (motivasi, kepemimpinan, integrasi dan pengelolaan konflik) dan pengawasan.

Lebih spesifik mengenai pengelolaan sumber daya manusia perusahaan akan dijelaskan lewat penjelasan Flippo (1980) dalam Handoko (1996:3), manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai tujuan individu, organisasi, dan masyarakat. Penulis menyampaikan bahwa yang dimaksud personalia, tenaga kerja manusia (*manpower*) dalam definisi dan pendapat di atas serta penjelasan selanjutnya adalah sumber daya manusia. Dan masalah sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan diatur dalam sebuah satuan kerja tersendiri yang disebut departemen sumber daya manusia yang dilaksanakan oleh manajer sumber daya manusia

Dan meskipun setiap manajer mengemban tanggung jawab atas fungsi-fungsi tersebut sebagai bagian pekerjaan mereka, ada sejumlah kegiatan personalia khusus yang diterjemahkan dari berbagai fungsi itu, yang menjadi tugas manajer personalia (Handoko, 1996:6).

Kegiatan-kegiatan personalia adalah tindakan-tindakan yang diambil untuk memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif. Sebagai contoh, pemberian kompensasi adalah suatu proses yang mempengaruhi semua fungsi personalia.

Setelah organisasi merancang dan merancang kembali pekerjaan-pekerjaan, berbagai upaya dibuat untuk mengestimasi kebutuhan kebutuhan sumber daya manusia organisasi di waktu yang akan datang melalui suatu kegiatan yang disebut perencanaan sumber daya manusia. Atas dasar informasi analisis pekerjaan dan kebutuhan-kebutuhan karyawan di waktu yang akan datang, kegiatan penarikan berusaha untuk memperoleh para pelamar yang “qualified” untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut. Apa yang dihasilkan adalah sejumlah pelamar yang disaring melalui proses seleksi. Proses ini memilih orang-orang yang memenuhi spesifikasi kebutuhan. Karena para karyawan baru jarang secara tepat sesuai dengan kebutuhan-kebutuhan organisasi, mereka harus dilatih agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan efektif. Rencana-rencana sumber daya selanjutnya menunjukkan permintaan-permintaan baru organisasi. Berbagai permintaan ini dipenuhi melalui penarikan para karyawan tambahan dan melalui pengembangan para karyawan yang telah ada sekarang. program pengembangan mengajarkan berbagai keterampilan baru pada para karyawan agar mereka tidak menjadi usang dan untuk memenuhi keinginan-keinginan karier pribadi mereka. Kemudian sejalan dengan perubahan permintaan, kegiatan-kegiatan penempatan melakukan transfer, promosi, demosi, pemberhentian sementara (dirumahkan), atau bahkan pemecatan para karyawan. Untuk memeriksa kegiatan-kegiatan personalia diatas, prestasi kerja perlu dinilai. Kegiatan penilaian ini tidak hanya mengevaluasi prestasi kerja karyawan.

Tetapi juga menunjukkan seberapa baik berbagai kegiatan personalia telah dilakukan. Prestasi kerja karyawan yang jelek bisa berarti bahwa kegiatan-kegiatan seleksi, latihan, atau pengembangan perlu ditinjau kembali, atau mungkin ada masalah dengan motivasi dan kepuasan kerja karyawan (Handoko, 1996:7-9). Dari pernyataan terakhir salah satunya menyebutkan bahwa masalah motivasi yang menjadi penyebab prestasi kerja karyawan jelek. Masalah motivasi bisa disebabkan oleh kompensasi (imbalan) yang tidak sesuai, seperti pernyataan Winardi (2004:155) berikut di bawah ini.

Imbalan berupa upah atau gaji merupakan salah satu di antara imbalan ekstrinsik yang dapat dicapai orang-orang melalui kegiatan bekerja. Ia dapat membantu organisasi-organisasi mencapai pekerja-pekerja yang sangat kapabel dan ia dapat membantu memberikan kepuasan serta memotivasi pekerja-pekerja tersebut untuk bekerja keras dalam upaya meraih kinerja tinggi. Tetapi, andaikata timbul ketidakpuasan dengannya, maka imbalan yang diberikan dapat menyebabkan timbulnya pemogokan-pemogokan, keluhan-keluhan, tidak masuknya para pekerja, berhentinya pekerja bekerja, dan adakalanya timbul gejala berupa memburuknya kesehatan mental dan fisik. Memang harus diakui bahwa imbalan merupakan sebuah hal yang sangat kompleks yang benar-benar perlu diperhatikan oleh setiap manajer (Winardi, 2004:155).

Pada tahun 2009 bulan oktober peneliti pernah mengadakan studi lapangan di PT MFI Pasuruan. Penulis menemukan permasalahan tercatat terkait hubungan industrial mengenai peralihan sistem kerja dari gaji harian menjadi gaji borongan. Berikut ini sedikit permasalahan penulis kutip dari laporan studi lapangan tersebut.

Pada saat terjadinya peralihan sistem kerja dari gaji harian menjadi gaji borongan. Akibatnya adalah terjadi demo dan mogok kerja, masalah ini terjadi karena kesalahpahaman dari karyawan. Akhirnya Manajer SDM menemui karyawan dan menjelaskan segala permasalahan tersebut dan masalah tersebut akhirnya terselesaikan (Amalia, dkk., 2009:16).

Bila para karyawan melaksanakan pekerjaan dengan baik, mereka harus menerima kompensasi yang adil dan layak. Bentuk penghargaan ini mencakup pengupahan dan penggajian, serta berbagai bentuk kompensasi pelengkap-fringe benefits, seperti asuransi dan rekreasi. Balas jasa lain juga berupa pelayanan karyawan, seperti penciptaan kondisi kerja yang aman dan sehat, yang biasaya merupakan wujud kepatuhan legal. Selanjutnya upaya-upaya motivasi, komunikasi, pengendalian stress, konseling dan disiplin adalah teknik-teknik penting lain yang digunakan untuk memelihara prestasi dan kepuasan kerja karyawan (Handoko, 1996:9).

Perusahaan PT Millenia Furniture Industries (MFI) Pasuruan terletak di jalan Wonorejo Km. 14 Sambisirah-Pasuruan, Jawa Timur.

Pemilik perusahaan PT. MFI adalah Bapak Johannes merupakan produsen furniture bermerek dunia dengan kualitas manajemen yang konsisten. Perusahaan ini berdiri sejak tahun 2000 dan mempunyai pengalaman di bidang manajemen dan *team* produksi yang handal dalam bidang masing-masing.

PT Millenia Furniture Industries Pasuruan memiliki $\pm$ 900 tenaga kerja langsung yang mayoritas warga sekitar pabrik. Sumber tenaga kerja dapat dipenuhi dari daerah sekitar pabrik yaitu Desa sambisirah, Kecamatan Wonorejo, Kabupaten Pasuruan. Daerah ini merupakan sentra Industri mebel baik untuk pasar lokal maupun pasar ekspor.

Karena masalah kompensasi yang perlu diperhatikan oleh manajemen sumber daya manusia dan berhubungan dengan motivasi kerja para karyawan, maka peneliti tertarik untuk meneliti hal ini. Oleh karena itu, penelitian ini mengambil judul “Analisis Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Millenia Furniture Industries Pasuruan”

1.2 Rumusan Masalah

Setelah mengetahui latar belakang dari penelitian ini, maka langkah selanjutnya yaitu merumuskan permasalahan berdasarkan latar belakang tersebut dalam bentuk pertanyaan di bawah ini:

1. Apakah variabel kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial berpengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan PT Millenia Furniture Industries Pasuruan?
2. Apakah variabel kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan PT Millenia Furniture Industries Pasuruan
3. Diantara variabel kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial manakah yang berpengaruh secara dominan terhadap motivasi kerja karyawan PT Millenia Furniture Industries Pasuruan

1.3 Tujuan Penelitian

Dari pernyataan di atas penulis dapat menargetkan penelitian dalam bentuk pernyataan berikut ini:

1. Untuk menganalisis pengaruh variable kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial berpengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan PT Millenia Furniture Industries Pasuruan
2. Untuk menganalisis pengaruh variable kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan PT Millenia Furniture Industries Pasuruan

3. Untuk menganalisis diantara variabel kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial manakah yang berpengaruh secara dominan terhadap motivasi kerja karyawan PT Millenia Furniture Industries Pasuruan

1.4 Manfaat Penelitian

Setelah penulis merumuskan masalah dan tujuan penelitian, maka penulis berharap dengan penelitian ini bisa bermanfaat bagi penulis, perusahaan maupun universitas, yang penulis uraikan sebagai berikut:

1. Bagi penulis, dapat menerapkan ilmu dan pengetahuan yang diperoleh di bangku kuliah dan lapangan. Dan juga sebagai pendalaman dan pemahaman tentang teori yang berkaitan dengan kompensasi dan motivasi kerja
2. Bagi perusahaan, dapat dijadikan bahan masukan perusahaan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi untuk memotivasi kerja karyawan
3. Bagi Universitas, dapat memberikan sumbangan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan di bidang kompensasi dan motivasi kerja. Dan juga sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan tema kompensasi dan motivasi kerja.