

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Persaingan antara satu perusahaan dengan perusahaan lain semakin ketat dalam menghadapi persaingan yang ketat tersebut perusahaan harus memanfaatkan sumber daya (*resources*) semaksimal mungkin demi tercapainya tujuan perusahaan atau organisasi. Suatu tujuan organisasi tidak dapat berjalan dengan lancar tanpa adanya sumber daya (*resources*). Salah satu faktor yang yang tidak boleh dilupakan oleh perusahaan adalah factor sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang paling penting bagi sebuah perusahaan untuk menjalankan roda perusahaan untuk mencapai tujuannya didalam sebuah organisasi / perusahaan sering muncul dua kepentingan atau pendapat yang berbeda, yaitu antara pihak manajemen perusahaan dengan para karyawan. Hal ini dimungkinkan karena kedua pihak memandang perusahaan dalam sudut pandang yang berbeda, pihak management menghendaki karyawan bekerja secara optimal dan dapat menghasilkan kinerja sesuai dengan standart yang ditetapkan perusahaan, sementara karyawan menghendaki sebuah imbalan yang besar dalam hal ini adalah Kompensasi dan fasilitas-fasilitas lain yang dapat meningkatkan kesejahteraan mereka.

Pada hakekatnya faktor yang dapat mempengaruhi besar kecilnya kinerja karyawan menurut Handoko (2008), adalah kompensasi, motivasi dan komitmen organisasi, lingkungan kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai

menurut Mangkunegara (2009) adalah factor kemampuan dan factor motivasi. Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa tenaga kerja (karyawan) dituntut untuk selalu memanfaatkan waktu yang tersedia seefektif mungkin karena kinerja karyawan di lihat dari perbandingan hasil dan peran serta dari tenaga kerja itu sendiri. Tenaga kerja dituntut untuk seproduktif mungkin yaitu cekatan, mampu menghasilkan uang dan jasa dengan jumlah yang telah ditentukan dalam waktu singkat, sehingga kinerja karyawan bisa baik kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi,efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Menurut Sigit (2003) berpendapat bahwa kompensasi adalah segala bentuk imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya atas pengorbanan karyawan yang bersangkutan. Pengorbanan karyawan tersebut dapat berupa kerja, jasa kinerja, biaya,maupun jerih payah yang dikeluarkan untuk mencapaitujuan tertentu yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Pemberian kompensasi akan memberikan manfaat kepada dua belah pihak, baik kepada pihak perusahaan maupun kepada pihak karyawan. Bagi perusahaan pemberian kompensasi akan bermanfaat untuk : 1) dapat menarik karyawan yang tingkat ketrampilannya tinggi untuk bekerja pada perusahaan. 2) memberikan rangsangan agar karyawan mau bekerja dengan giat untuk mencapai prestasi yang tinggi yang berdampak pada peningkatan produktivitas karyawan. 3) mengikat karyawan agar bekerja pada perusahaan.

Sistem kompensasi yang memadai, terutama dalam hubungannya dengan motivasi kerja karyawan seharusnya dimiliki oleh suatu perusahaan atau unit bisnis dengan ketidakpastian lingkungan yang lebih tinggi. Dengan adanya kompensasi yang memadai dan peningkatan motivasi yang dijalankan berhasil, maka seorang karyawan akan termotivasi dalam pelaksanaan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dan berupaya mengatasi permasalahan yang terjadi.

Menurut Wursanto (1983), tinggi rendahnya motivasi kerja diduga dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain disiplin kerja yang tinggi, antusias kerja, iklim organisasi, kebutuhan kreativitas, dan rasa kebanggaan system kompensasi yang memadai, terutama dalam hubungannya dengan motivasi kerja karyawan seharusnya dimiliki oleh suatu perusahaan atau unit bisnis dengan ketidakpastian lingkungan yang lebih tinggi. Dengan adanya kompensasi yang memadai dan peningkatan motivasi yang dijalankan berhasil, maka seorang karyawan akan termotivasi dalam pelaksanaan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dan berupaya mengatasi permasalahan yang terjadi. Penelitian yang dilakukan Warsidi (2004) mendukung bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

PT. Phapros Semarang merupakan salah satu perusahaan obat di Semarang, tepatnya berlokasi di Kawasan Simongan Semarang. Hingga kini, Phapros yang sejak November 2000 berstatus sebagai perusahaan publik telah memiliki lebih dari 1.000 karyawan, dan sebagian besar diantaranya adalah karyawan tetap. Saat ini Phapros telah memproduksi 342 item obat, 313 diantaranya adalah obat hasil pengembangan sendiri (non-lisensi). selain itu,

semakin ketatnya kompetisi diantara perusahaan industri obat, harus disadari bahwa perusahaan semakin dituntut untuk memiliki sumber daya yang prima dengan memberikan dorongan (motivasi), kompensasi dan adanya komitmen organisasi yang tinggi dari karyawan.

Sehingga dari berbagai fenomena dan latar belakang di atas, penelitian ini merumuskan permasalahan: kompensasi, motivasi, komitmen organisasi, berpengaruh pada kinerja karyawan di PT. Phapros Semarang. Dengan demikian, studi ini bertujuan untuk menguji kompensasi, motivasi, komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

Adapun permasalahan yang sering terjadi dalam pada PT. Phapros Semarang adalah meningkatnya intensitas karyawan yang mengundurkan diri dari perusahaan yang sebagian besar disebabkan adanya ketidakpuasan karyawan terhadap kebijakan perusahaan. Hal ini tentunya akan membuat tingkat produktivitas perusahaan menjadi menurun dikarenakan perusahaan tidak lagi hanya berkonsentrasi pada masalah produksi saja tetapi juga terpecah kepada masalah sumber daya manusia (karyawan) yang semakin berkurang kuantitas, kualitas serta motivasi kerjanya

Berdasarkan pada latar belakang tersebut, maka judul dalam Pra Skripsi ini adalah **“PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN YANG BERBASIS PADA KOMPENSASI DAN MOTIVASI MELALUI KOMITMEN ORGANISASI”**  
(Pada Karyawan PT. Phapros Semarang)

## **1.2 Rumusan Masalah**

Selama kurun waktu beberapa tahun terakhir, terjadi adanya penurunan penjualan, yaitu pada tahun 2013-2015, hal ini mengindikasikan kinerja yang belum optimal. Berdasarkan permasalahan di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana cara mengoptimalkan kinerja karyawan sehingga terjadi penjualan bisa meningkat. Berdasarkan latar belakang di atas, maka pertanyaan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
5. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah tersebut di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap komitmen organisasi.
3. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.
5. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

- a. Bagi peneliti, penelitian ini diharapkan sebagai bahan perbandingan mengenai teori yang didapat selama proses belajar dengan kenyataan yang terjadi di lapangan.
- b. Bagi Civitas Akademika, penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan bacaan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumberdaya manusia, khususnya yang berhubungan dengan pengaruh kompensasi, motivasi terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan.

### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi PT. Phapros dalam mengambil kebijakan mengenai kompensasi, motivasi dalam hubungannya dengan komitmen organisasi dan kinerja SDM.