

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasionalnya pasti akan membutuhkan beberapa faktor yang penting dan harus dimiliki oleh perusahaan guna mendukung jalannya kegiatan operasional perusahaan sehingga perusahaan tersebut dapat mencapai kinerja karyawan yang maksimal dan tujuan dari perusahaan tersebut dapat tercapai. Salah satu faktor penting yang harus dimiliki oleh perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan adalah sumber daya manusia atau karyawan yang berkualitas, karena jika tidak adanya peran dari sumber daya manusia berkualitas yang dimiliki oleh perusahaan maka segala aktifitas dalam suatu perusahaan tersebut tidak dapat terlaksana secara efektif dan efisien. Seorang manajer dalam perusahaan dituntut untuk dapat menyadari bahwa berhasil atau tidaknya suatu perusahaan yang dipimpinnya sangat bergantung kepada karyawan yang dimiliki oleh perusahaan tersebut, jika karyawan dalam perusahaan tersebut dapat termotivasi dengan baik untuk dapat menghasilkan kinerja yang maksimal maka perusahaan akan dengan mudah untuk dapat menghasilkan kinerja karyawan yang maksimal dan jika motivasi dan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dinilai oleh para karyawan rendah maka kinerja yang dihasilkan oleh para karyawan akan berkurang dan berdampak pada menurunnya kualitas perusahaan tersebut.

Dengan perkembangan teknologi yang semakin pesat dan adanya persaingan perusahaan-perusahaan yang semakin berkembang membuat setiap perusahaan dituntut untuk dapat berupaya dan bekerja semaksimal mungkin dengan memberikan motivasi kepada para karyawan untuk dapat menghasilkan kinerja secara maksimal dan didukung oleh pemberian kompensasi yang adil bagi para karyawannya demi tercapainya tujuan dari perusahaan tersebut. Agar perusahaan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, setiap perusahaan pasti akan membutuhkan karyawan yang memiliki motivasi untuk memberikan kinerja

terbaiknya dan mampu untuk dapat bekerja secara efektif dan efisien (Annisa, 2019).

Faktor penting berikutnya setelah memiliki sumber daya manusia yang berkualitas adalah faktor motivasi karyawan karena dengan pemberian motivasi oleh perusahaan sekecil apapun akan berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan, pemberian motivasi yang baik oleh perusahaan kepada karyawan akan memicu semangat para karyawan untuk dapat bekerja dengan baik, merasa lebih bahagia dan juga karyawan tersebut akan selalu ingin datang lebih awal untuk bekerja dengan semangat. Begitu juga sebaliknya, jika pemberian motivasi oleh perusahaan kepada karyawan dirasa kurang maka dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut, karyawan tersebut akan datang untuk bekerja dengan perasaan malas dan pada akhirnya tingkat keterlibatan para karyawan menjadi rendah sehingga dapat berpengaruh kepada menurunnya kinerja karyawan. Semangat kerja seorang karyawan yang rendah dapat merugikan perusahaan tersebut dalam usahanya untuk mencapai tujuan bersama perusahaan.

Penilaian kinerja karyawan harus dilaksanakan dengan baik, tertib, dan benar agar dapat membantu perusahaan dalam mengawasi kinerja para karyawan yang rendah sehingga perusahaan dapat meningkatkan motivasi para karyawan untuk dapat bekerja secara maksimal dan akhirnya kinerja dari karyawan tersebut dapat meningkat. Bila penilaian kinerja karyawan dilaksanakan dengan baik dan benar dapat menguntungkan perusahaan untuk memberikan yang terbaik bagi konsumen, oleh sebab itu penilaian kinerja harus dilaksanakan secara baik sesuai dengan kriteria-kriteria yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut secara objektif. Menurut penelitian Riyadi (2011) dan Zameer, dkk., (2014) terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan dan perusahaan harus dapat memotivasi karyawannya agar mau untuk memberikan kinerja terbaiknya.

Kompensasi merupakan sebuah pemberian dari perusahaan berupa imbalan atas kinerja dari karyawan, kompensasi juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Pemberian kompensasi kepada karyawan

perlu untuk diperhatikan lebih oleh perusahaan, pemberian kompensasi juga harus memiliki dasar yang kuat, benar dan adil dalam penentuan pemberian kompensasi tersebut, apabila kompensasi tersebut dirasakan tidak adil maka dapat menimbulkan rasa kecewa antar karyawan, karyawan yang memiliki kinerja yang maksimal akan merasa kecewa sehingga karyawan tersebut memberikan kinerja yang rendah dan pada akhirnya dia akan meninggalkan perusahaan tersebut. Oleh karena itu agar perusahaan dapat mempertahankan karyawan yang memiliki kinerja baik dan memiliki potensi yang tinggi, maka perusahaan harus dapat membuat program kompensasi secara adil dan sesuai dengan keahliannya sehingga karyawan yang memiliki potensi tinggi dan kinerja yang baik merasa lebih dihargai dan bersedia untuk bertahan didalam perusahaan tersebut (Muljani, 2002).

Setiap karyawan dalam suatu perusahaan belum tentu bersedia untuk mengeluarkan seluruh kemampuan yang dimilikinya, sehingga masih diperlukan adanya pendorong dari pihak perusahaan. Setiap perusahaan mengharapkan karyawannya dapat memberikan kinerja secara maksimal dan dapat memberikan dampak yang positif kepada perusahaan tersebut. Perusahaan perlu untuk memberikan motivasi secara baik dan pemberian kompensasi yang adil untuk karyawan, sehingga karyawan dapat memberikan timbal balik berupa kinerja yang maksimal bagi perusahaan tersebut. Berdasarkan hasil penelitian Dhermawan dkk (2012) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti kenaikan kompensasi para karyawan yang diberikan oleh perusahaan dapat berpengaruh kepada meningkatnya kinerja karyawan, sebaliknya jika kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan kurang atau tidak sepentasnya dapat membuat kinerja karyawan tersebut menjadi rendah. Hal ini didukung oleh hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Yensy (2010) menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi yang diberikan atau dikelola dengan baik dan diberikan sebagaimana mestinya dapat menjadi strategi perusahaan dan dapat digunakan sebagai alat yang efektif untuk dapat mencapai, memelihara dan mempertahankan kinerja yang tinggi.

PT PLN (Persero) Unit Induk Transmisi Jawa Bagian Timur dan Bali Unit Pelaksana Transmisi Madiun merupakan salah satu perusahaan BUMN yang bergerak di dalam bidang jasa pemasok dan produsen listrik di Kota Madiun yang memiliki misi “menjalankan bisnis dibidang kelistrikan dan bidang lain yang terkait, berorientasi pada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan dan juga pemegang saham” dan visi “diakui sebagai perusahaan kelas dunia yang bertumbuh kembang, unggul dan terpercaya dengan bertumpu pada potensi insani” hal ini dimaksudkan oleh PT PLN (Persero) untuk menyelenggarakan usaha dalam penyediaan tenaga listrik bagi kepentingan banyak orang dalam jumlah besar dan juga mutu yang baik guna mendapatkan keuntungan dan melaksanakan tugas dari pemerintah dibidang ketenaga listrikan dalam rangka menunjang pembangunan dengan menerapkan prinsip-prinsip perseroan terbatas (www.pln.co.id, 2019). Kinerja karyawan yang baik tercipta karena adanya dukungan dari perusahaan berupa pemberian motivasi yang baik dan juga pemberian kompensasi yang adil bagi para karyawan di PT PLN (Persero) Unit Induk Transmisi Jawa Bagian Timur dan Bali Unit Pelaksana Transmisi Madiun, maka dari itu pengelolaan motivasi yang baik dan juga pemberian kompensasi yang adil terhadap para karyawan harus dikelola dengan baik dan mengingat perkembangan teknologi yang saat ini semakin berkembang dengan pesat dan persaingan perusahaan lain yang sejenis semakin banyak sehingga kegiatan operasional perusahaan dapat berjalan dengan baik dan tujuan dari perusahaan tersebut dapat tercapai. Hal yang paling utama dan harus diperhatikan oleh seorang manajer adalah bagaimana seorang manajer dapat memberikan motivasi kepada para karyawannya dengan baik dan juga melakukan pemberian kompensasi secara layak yang sesuai dengan tingkat pekerjaan yang mereka lakukan sehingga para karyawan dapat memberikan kinerja yang positif bagi perusahaan (Annisa, 2019).

Penelitian ini mengacu pada penelitian Wijaya dan Andreani (2015) dengan PT Sinar Jaya Abadi Bersama sebagai objek penelitiannya, perbedaan penelitian sebelumnya adalah objek penelitian. Pada penelitian kali ini menggunakan objek karyawan tetap di PT PLN (Persero) Unit Induk Transmisi Jawa Bagian Timur

dan Bali Unit Pelaksana Transmisi Madiun sebagai populasi. PT PLN (Persero) Unit Induk Transmisi Jawa Bagian Timur dan Bali Unit Pelaksana Transmisi Madiun dipilih sebagai populasi karena perusahaan tersebut merupakan sebuah perusahaan besar dan memiliki kinerja yang baik dimata konsumen yang berada pada naungan UP3 wilayah kerja UPT Madiun, yaitu UP3 Kediri, UP3 Madiun, UP3 Bojonegoro, UP3 Ponorogo, UP3 Mojokerto dan UP3 Gresik.

Berdasarkan uraian sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Tetap PT PLN (Persero) Unit Induk Transmisi Jawa Bagian Timur dan Bali Unit Pelaksana Transmisi Madiun.**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan Tetap PT PLN (Persero) Unit Induk Transmisi Jawa Bagian Timur dan Bali Unit Pelaksana Transmisi Madiun ?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan Tetap PT PLN (Persero) Unit Induk Transmisi Jawa Bagian Timur dan Bali Unit Pelaksana Transmisi Madiun ?

1.3 Tujuan Penelitian

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

1. Menganalisis signifikansi pengaruh positif Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Tetap PT PLN (Persero) Unit Induk Transmisi Jawa Bagian Timur dan Bali Unit Pelaksana Transmisi Madiun.
2. Menganalisis signifikansi pengaruh positif Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Tetap PT PLN (Persero) Unit Induk Transmisi Jawa Bagian Timur dan Bali Unit Pelaksana Transmisi Madiun.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut.

1. Manfaat Akademis

Dengan hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi penelitian-penelitian selanjutnya demi mengembangkan ilmu pengetahuan pada umumnya dan bidang manajemen sumber daya manusia pada khususnya.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan wawasan tentang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya mengenai praktek Motivasi dan Kompensasi serta pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan.

b. Bagi Perusahaan

Dapat digunakan perusahaan sebagai pedoman untuk melaksanakan kegiatan pemberian Motivasi secara tepat dan memberikan Kompensasi yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan sehingga dapat meningkatkan Kinerja Karyawan.

1.5 Sistematika Penulisan Skripsi

Penulisan penelitian ini terdiri dari lima (5) bab, masing-masing merupakan satu kesatuan dan tidak dapat dipisahkan karena memiliki keterkaitan antar bab satu dengan bab lainnya. Sistematika penulisan dimaksudkan agar dalam penulisan penelitian ini dapat terarah dan sistematis. Gambaran lebih rinci mengenai penulisan penelitian ini dapat dilihat dalam setiap bab, antara lain :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bagian ini terdapat teori yang relevan sebagai landasan yang dilakukan didalam penelitian yang meliputi: teori Motivasi, Kompensasi dan Kinerja Karyawan.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bagian ini berisi mengenai lokasi dan sampel penelitian, langkah-langkah penelitian, pendekatan dan metode penelitian, definisi operasional variabel, pengembangan instrumen dan pengumpulan data.

BAB IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi mengenai hasil penelitian yang kemudian dibahas, dianalisis dan membahas hasil penelitian untuk menyampaikan jawaban atas masalah-masalah penelitian.

BAB V : SIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

Bab ini berisi kesimpulan dari hasil penelitian yang berguna sebagai rekomendasi bagi para karyawan dan manajer di PT PLN (Persero) Unit Induk Transmisi Jawa Bagian Timur dan Bali Unit Pelaksana Transmisi Madiun, keterbatasan penelitian dan saran-saran.