

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu aset yang sangat berharga dalam suatu organisasi, baik organisasi yang bersifat formal ataupun nonformal, karena dengan adanya SDM semua organisasi dapat berjalan. Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam perusahaan dalam mengatur, mengelola karyawan agar tujuan dapat tercapai secara optimal. Sumber daya manusia merupakan sumber daya vital yang dimiliki oleh perusahaan karena keseluruhan dalam kegiatan perusahaan atau organisasi sangat bergantung kepada sumber daya manusia yang ada, sehingga dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia merupakan faktor penentu berhasil atau tidaknya perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya.

Strategi yang dilakukan oleh suatu organisasi membutuhkan dukungan sumber daya berkualitas khususnya sumber daya manusia. Menurut Sinambela (2007:1) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah pendayugunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Kesuksesan dari suatu perusahaan bukan hanya dilihat dari keberhasilan dalam mengelola sumber daya manusia yang baik, namun juga harus memperhatikan kinerja karyawan, perusahaan harus dapat bersikap adil atas apa yang telah diberikan sumber daya manusia kepada perusahaan, karena setiap karyawan berhak mendapatkan penghargaan dan perlakuan yang adil dari pimpinannya sebagai timbal balik atas jasa yang diberikannya, sehingga dapat mendorong karyawan untuk menjadi lebih baik dalam menjalankan kewajibannya sebagai pekerja. Karyawan bekerja dengan maksimal agar perusahaan dapat mencapai tujuan dan karyawan mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan harapan. Sinambela (2017:216) menyatakan bahwa tujuan keseluruhan dari pemberian kompensasi untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi pegawai agar memberikan tenaga, dan pikiran yang terbaik bagi organisasi. Menurut Zulkarnaen dan Herlina (2018) kebijakan kompensasi yang diberikan suatu organisasi selain memberikan imbalan kepada karyawan atas pekerjaan yang

dilakukan karyawan juga merupakan salah satu cara untuk mempertahankan karyawan yang potensial. Menurut Zulkarnaen dan Herlina (2018) pemberian kompensasi dibagi menjadi dua jenis, yaitu kompensasi langsung berupa gaji, upah, insentif dan bonus, sedangkan kompensasi tidak langsung berupa tunjangan berupa asuransi kesehatan, asuransi jiwa, program pensiun dan liburan yang ditanggung oleh perusahaan dan fasilitas penunjang dalam bekerja. Demikian juga bagi PT Karoseri Gunung Mas Kota Madiun, perlu menerapkan kebijakan kompensasi langsung memberikan gaji tepat waktu dan memberikan insentif sesuai dengan prestasi kerja dan kompensasi tidak langsung perlu dipertahankan dengan memberikan penghargaan insentif kepada karyawan yang dapat menjalankan tugas dengan baik tersebut sebagai salah satu upaya untuk mengoptimalkan kinerja sumber daya manusia yang dikelola.

Karoseri Gunung Mas adalah Industri karoseri bus di Indonesia. Karoseri Gunung Mas, tepatnya berlokasi di jalan Raya Solo no. 117 Jiwan-Madiun 63161 Jawa Timur. Karoseri Gunung mas tersebut sudah berdiri lebih dari 25 tahun di Indonesia, sudah banyak perusahaan otobus yang menggunakan jasanya seperti, Am Santika, Asyaco, Barokah, Bugar Indah, Dalimas, Ekasari, Harapan Kita, Indah Jaya, Kalisari, Mandala, Margodjojo, Rajawali, Restu, Semi. Karoseri Gunung Mas di dukung tenaga kerja yang handal dan terlatih, untuk memperbaiki dan merubah bentuk tampak depan / belakang kendaraan dengan tingkat kerapian yang memuaskan. Karoseri Gunung Mas merupakan perusahaan manufaktur kendaraan bus dan khusus serta rekayasa komponen dan bagian pembentukan model atau bentuk kendaraan bus. Pelayanan yang diberikan bervariasi untuk memenuhi kebutuhan para pelanggan disesuaikan dengan memastikan hasil yang memuaskan para pelanggan dan sumber daya yang handal di dalam merancang dan membentuk dengan kualitas produkyang baik. Spesialisasi dari karoseri Gunung Mas adalah memberikan kemudahan untuk memperbaiki sebagian maupun keseluruhan body bus lama sehingga terjadi perubahan yang signifikan, bahkan menjadi seperti bus baru dengan menggunakan rangka body lama atau dengan menggunakan sedikit modifikasi mengubah bentuk tampilan depan dan

belakang bus menjadi tampil yang dikendaki (www.karoserigunungmas.com , 2020).

Menurut Zulkarnaen dan Herlina (2018) kompensasi memegang peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan sehingga mampu memotivasi para karyawannya agar dapat melaksanakan tugas atau pekerjaan dengan baik. Salah satu alasan utama seseorang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya baik saat di dalam perusahaan maupun kebutuhan hidupnya di luar perusahaan atau untuk keluarganya. Kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung merupakan balas jasa kepada karyawan atas loyalitas yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan (Sutrisno, 2009:182). Penelitian terdahulu dengan judul pengaruh kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja (Rufaidah, dkk 2017). Selain itu penelitian terdahulu (Fauziah, dkk 2016) yang berjudul pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan menunjukkan berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja, dengan demikian untuk menghasilkan motivasi kerja karyawan yang maksimal kedua kompensasi tersebut harus ditingkatkan sesuai dengan hasil penilaian motivasi kerja karyawan.

Hal ini diharapkan dengan kerja karyawan yang semakin baik, dengan begitu dapat mendukung kemajuan perusahaan. Kompensasi yang diberikan secara maksimal dapat berdampak kepada karyawan termotivasi dalam bekerja, dengan demikian perusahaan akan lebih mudah untuk dapat mencapai tujuannya. Sutrisno (2009:181) kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang karyawan berikan kepada organisasi. Kompensasi dapat diberikan melalui dua bagian yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. kompensasi langsung merupakan kompensasi yang diterima oleh karyawan yang mempunyai hubungan langsung dengan pekerjaan yaitu, dalam bentuk gaji, bonus, dan insentif, sedangkan kompensasi tidak langsung bisa berupa *benefit* servis dari perusahaan

yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Motivasi kerja merupakan proses dorongan dari seseorang kepada orang lain dalam organisasi agar meningkatkan semangat kerjanya untuk mencapai tujuan Menurut Bangun (2012:312). Perusahaan harus mampu memotivasi karyawannya agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik dengan memberikan kompensasi. Meningkatkan motivasi kerja karyawan pada Karoseri Gunung Mas Kota Madiun dengan mengembangkan kebijakan kompensasi yang efektif untuk bekerja keras dan lebih giat sehingga dapat mendukung jalannya operasional perusahaan dalam mencapai tujuan-tujuannya. Kompensasi langsung yang diberikan PT Karoseri Gunung Mas Kota Madiun kepada pegawai berupa gaji dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai tarif bayaran mingguan, bulanan atau tahunan (terlepas dari lamanya jam kerja), upah berhubungan dengan tariff gaji per jam (semakin lama jam kerjanya, semakin besar bayarannya), insentif dan bonus merupakan tambahan-tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi. Kompensasi tidak langsung yang diberikan perusahaan berupa tunjangan berupa asuransi kesehatan, asuransi jiwa, program pension dan liburan yang ditanggung perusahaan dan fasilitas penunjang dapat mewakili substansial dari kompensasi terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal. Untuk mengkaji kedua jenis pengaruh kompensasi tersebut terhadap motivasi kerja karyawan PT Karoseri Gunung Mas Kota Madiun, maka penelitian mengambil judul **“Pengaruh Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Motivasi Kerja PT Karoseri Gunung Mas Kota Madiun”**

1.2.Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi langsung berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja karyawan tetap PT Karoseri Gunung Mas Kota Madiun ?

2. Apakah kompensasi tidak langsung berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja karyawan tetap PT Karoseri Gunung Mas Kota Madiun ?

1.3. Tujuan Penelitian

Bersadarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Menganalisis signifikansi pengaruh positif kompensasi langsung terhadap motivasi kerja karyawan tetap PT Karoseri Gunung Mas Kota Madiun
2. Menganalisis signifikansi pengaruh positif kompensasi tidak langsung terhadap motivasi kerja karyawan tetap PT Karoseri Gunung Mas Kota Madiun

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang terkait :

1. Manfaat Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menjadi bahan referensi bagi pengembangan penelitian yang akan datang dalam mengembangkan kajian empiris tentang kompensasi karyawan.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan dalam membantu perusahaan berkaitan dengan pengambilan kebijakan terkait kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung dalam rangka meningkatkan motivasi kerja karyawan tetap PT Karoseri Gunung Mas Kota Madiun.

1.5. Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika penulisan skripsi disusun sebagai berikut :

BAB 1 : PENDAHULUAN

Pada bab ini membahas tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB 2 : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini berisi landasan teori, penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis, dan model penelitian.

BAB 3 : METODE PENELITIAN

Pada bab ini berisi tentang desain penelitian, identifikasi, definisi operasional dan pengukuran variabel, jenis dan sumber data populasi sampel dan teknik pengembangan sampel, prosedur pengumpulan data dan teknik analisis data.

BAB 4 : ANALISIS DATA PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi mengenai hasil penelitian dan analisisnya serta pembahasan hasil penelitian.

BAB 5 : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi kesimpulan dari hasil penelitian, keterbatasan penelitian dan saran bagi perusahaan dan bagi penelitiannya.