

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Perusahaan merupakan suatu tempat berlangsungnya kegiatan operasi yang terdiri atas bagian di dalamnya, yaitu tenaga kerja dan pekerjaan yang akan dilaksanakan. Menurut Swastha dan Sukotjo (2002:12) perusahaan adalah suatu organisasi produksi yang menggunakan dan mengkoordinir sumber-sumber ekonomi untuk memuaskan kebutuhan dengan cara yang menguntungkan. Setiap perusahaan mempunyai tujuan untuk kepentingan bagi perusahaan dan pekerja yang telah ditetapkan, mendapatkan laba atau keuntungan semaksimal mungkin dan mensejahterakan karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut. Dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh masing-masing perusahaan, tentunya suatu perusahaan harus menghasilkan sesuatu yang berguna yaitu barang ataupun jasa. Berkaitan dengan hal tersebut, maka terdapat beberapa jenis dari perusahaan, yaitu: perusahaan dagang, perusahaan jasa dan perusahaan manufaktur. Perusahaan dagang merupakan perusahaan yang menjual barang sebagai produk yang ditawarkan kepada konsumen, perusahaan jasa merupakan perusahaan yang menggunakan jasa sebagai produk untuk dijual seperti jasa sewa mobil, sedangkan perusahaan manufaktur merupakan perusahaan yang mengolah dan menghasilkan produk sendiri, kemudian didistribusikan kepada konsumen.

Dalam rangka menjalankan kegiatan operasinya, perusahaan tentu saja memerlukan sumber daya dalam pelaksanaan kegiatan operasi perusahaan. Sumber daya tersebut berupa sumber daya manusia (tenaga kerja) dan sumber daya alam. Berkaitan dengan hal tersebut, pada sumber daya manusia dan sumber daya alam memerlukan klasifikasi yang lebih spesifik dalam pengolahannya. Hal ini bertujuan untuk lebih mengefektifkan dan mengefisienkan operasi perusahaan serta pencapaian tujuan perusahaan. Perusahaan membagi beberapa unit yang disebut dengan divisi atau bidang kerja yang diolah oleh tenaga ahli pada masing-masing bidang. Bidang-bidang tersebut pada umumnya meliputi bidang

administrasi, bidang sumber daya manusia, bidang keuangan, bidang pemasaran, dan bidang lainnya.

Sumber daya manusia adalah salah satu sumber daya yang dinamis yaitu manusia selalu dapat berubah untuk meningkatkan kualitas dirinya ke arah yang lebih baik dan lebih maju. Upaya menciptakan sumber daya manusia yang handal, dapat dilakukan dengan berbagai hal seperti pelatihan, seminar, workshop, pemberian kompensasi yang layak dan pemberian motivasi kepada karyawan. Melalui proses-proses tersebut, karyawan diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka, karena para karyawan telah terbekali oleh pendidikan dan pelatihan yang tentu berkaitan dengan implementasi kerja mereka. Sedangkan pemberian kompensasi dan pemberian motivasi pada dasarnya adalah hak para karyawan dan merupakan kewajiban dari pihak perusahaan. Hal ini dilakukan untuk mendukung kontribusi para karyawannya yaitu berupa kinerja yang baik dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

Kinerja yang baik akan dapat dicapai jika didahului dengan melaksanakan tugas yang sudah dibebankan. Definisi kinerja karyawan yang dikemukakan Kusriyanto dalam Mangkunegara (2007:9) adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu. Para karyawan akan lebih meningkatkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka apabila perusahaan mengerti dan memperhatikan betul akan kebutuhan para karyawan yang pada dasarnya adalah bekerja untuk mendapatkan uang atau disebut dengan gaji. Dengan demikian untuk meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan kompensasi.

Kompensasi adalah penghargaan atau timbal balik pada para karyawan yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui pekerjaan yang dilakukan. Kompensasi juga merupakan penghargaan yang diberikan karyawan baik langsung maupun tidak langsung, financial maupun non financial yang adil kepada karyawan atas beban kerja mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut Hasibuan (2000:118) mengartikan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada

perusahaan. Dengan demikian pemberian kompensasi sangat dibutuhkan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

Tidak hanya faktor pemberian kompensasi saja yang perlu diperhatikan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan, namun perusahaan harus memperhatikan faktor motivasi. Karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara maksimal dengan motivasi yang mendorong pegawai tersebut bekerja dengan tekun. Setiap karyawan masih memerlukan dorongan atau motivasi agar mau menggunakan seluruh potensinya untuk bekerja dan menghasilkan pekerjaan yang optimal. Oleh karena itu, salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan menghubungkan kompensasi dan motivasi kerja karyawan. Jika program kompensasi dirasakan adil dan kompetitif oleh karyawan, maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang potensial, mempertahankan dan memotivasi karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya, sehingga produktivitas meningkat dan perusahaan mampu menghasilkan produk dan jasa yang kompetitif.

PT Duta Oktan Semesta Palembang atau disebut dengan PT DOS merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa. Perusahaan ini terletak di jalan Veteran No. 619-621 kota Palembang (Sumatera Selatan). Perusahaan ini menghasilkan jasa berupa pengadaan dan penyewaan alat berat kepada konsumen sesuai dengan kontrak. Dalam rangka melaksanakan operasinya, terdapat beberapa divisi atau bidang seperti bidang sumber daya manusia yang dipimpin oleh seorang Manajer sumber daya manusia. PT Duta Oktan Semesta Palembang adalah perusahaan swasta, maka karyawan dituntut untuk mempunyai kinerja yang baik agar perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan lain. Untuk memicu kinerja yang baik, perusahaan memberikan kompensasi serta motivasi kepada karyawan guna menghasilkan produktivitas dan kontribusi yang baik pada perusahaan. Berkaitan dengan hal tersebut, penulis bermaksud untuk menulis laporan akhir mengenai kinerja karyawan pada PT Duta Oktan Semesta Palembang.

Berdasarkan hasil observasi yang penulis lakukan, ternyata karyawan pada PT Duta Oktan Semesta Palembang memiliki kinerja yang berbeda-beda. Hal ini

dipengaruhi oleh berbagai hal, seperti kompensasi dan motivasi. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan berbeda-beda sesuai dengan jenjang pendidikan, jenjang karir, dan jangka waktu kerja pada PT Duta Oktan Semesta Palembang. Kompensasi diberikan berdasarkan undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Namun, pada kenyataannya tidak semua pemberian kompensasi menyebabkan peningkatan kinerja karyawan pada PT Duta Oktan Semesta Palembang. Hal ini dibuktikan oleh beberapa karyawan yang mendapat kompensasi cukup besar, namun kinerja tidak meningkat, sebaliknya terdapat beberapa karyawan yang mendapat kompensasi tidak begitu besar namun kinerja dari karyawan tersebut baik dan meningkat.

Peningkatan kinerja juga diakibatkan oleh pemberian motivasi oleh pimpinan perusahaan. Pemberian motivasi dilakukan dengan cara pengawasan pada setiap unit kerja dan pemberian pujian atas kinerja karyawan serta kenaikan jenjang karir apabila karyawan memberikan kinerja yang baik pada PT Duta Oktan Semesta Palembang. Selain itu, penulis juga mendapatkan data absen karyawan periode januari-maret 2014. Berdasarkan absen karyawan, terlihat bahwa 14 karyawan sering terlambat masuk jam kerja dan tidak bekerja dengan jam penuh yang telah diwajibkan. Dari wawancara yang dilakukan kepada manajer, manajer mengemukakan bahwa karyawan tersebut ternyata mendapatkan kompensasi yang cukup besar namun tidak bekerja secara maksimal untuk perusahaan. Untuk itu, penulis bermaksud mengangkat persoalan tersebut dalam penulisan laporan akhir. Adapun judul yang akan diambil ialah **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Duta Oktan Semesta Palembang Melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening”**.

1.2 RUMUSAN MASALAH

Adapun cakupan rumusan masalah yang akan penulis bahas dalam laporan ini yaitu:

1. Apa pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Duta Oktan Semesta Palembang?

2. Apa pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Duta Oktan Semesta Palembang melalui motivasi sebagai variabel intervening?

1.3 RUANG LINGKUP

Agar lebih mengarahkan pembahasan dan tidak menyimpang dalam penulisan yang akan dibahas, maka penulis membatasi ruang lingkup penulisan pada bidang sumber daya manusia mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening.

1.4 TUJUAN DAN MANFAAT

1.4.1 Tujuan

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Duta Oktan Semesta Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Duta Oktan Semesta Palembang melalui motivasi sebagai variabel intervening.

1.4.2 Manfaat

1. Penelitian ini diharapkan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan bagi perusahaan untuk mengetahui pentingnya kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Penelitian ini juga diharapkan dapat berguna, terutama pada ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia dalam hal pemberian kompensasi, motivasi dan kaitannya dengan kinerja karyawan.

1.5 METODOLOGI PENELITIAN

1.5.1 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian dilakukan pada PT Duta Oktan Semesta Palembang bertempat di daerah Jalan Veteran No. 619 - 621. Objek yang akan diteliti ialah pada bidang

Sumber Daya Manusia mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening.

1.5.2 Jenis Dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data Primer

Data yang diperoleh penulis secara langsung dari sumbernya dan diolah oleh penulis. Data primer secara khusus dikumpulkan untuk menjawab pertanyaan penelitian yaitu data yang diambil secara langsung oleh penulis pada PT Duta Oktan Semesta Palembang.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dan telah diolah sumbernya terlebih dahulu. Data sekunder biasanya telah dikumpulkan oleh lembaga pengumpul data dan dipublikasikan kepada masyarakat pengguna data (Sugiyono, 2002). Data penelitian ini data sekunder yang diperoleh dari jurnal, perusahaan dan buku-buku referensi.

1.5.3 Teknik Pengumpulan Data

Pada penulisan yang dilakukan penulis, teknik pengumpulan data yang akan dianalisis ialah:

1. Wawancara

Merupakan teknik yang dilakukan dengan bertemu secara langsung kepada pegawai pada PT Duta Okta Semesta Palembang guna memperoleh data yang diperlukan dan mendukung kelengkapan data, proses pengumpulan data ini dilakukan oleh penulis pada PT Duta Oktan Semesta Palembang.

2. Kuesioner

Pengertian metode angket menurut Arikunto (2006:151) “Angket adalah pernyataan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadi atau hal-hal yang ia ketahui”. Sedangkan menurut Sugiyono (2008:119) “Angket atau kuesioner

merupakan tehnik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab”.

3. Observasi

Menurut Sugiyono (2008:137) Observasi adalah metode pengumpulan data di mana penyelidik mengadakan pengamatan secara langsung terhadap situasi yang kompleks dan merupakan suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis yang mengutamakan pengamatan dan ingatan.

1.5.4 Populasi dan Sampel

1.5.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2009:115) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan yang berada di PT Duta Oktan Semesta Palembang.

1.5.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2009:116) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang diambil pada penelitian ini merupakan populasi karyawan di PT Duta Oktan Semesta Palembang.

Teknik pengambilan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling jenuh* sebanyak 42 karyawan. Dengan cara pengambilan sampel dengan mengambil semua anggota populasi menjadi sampel atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain *sampling jenuh* adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel.

1.5.5 Analisis Data

1. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif ini digunakan untuk memperoleh penjelasan atau gambaran tentang perumusan model variabel-variabel kompensasi, motivasi kerja dan kinerja karyawan untuk mengidentifikasi karakteristik daripada masing-masing variabel tersebut dalam bentuk frekuensi dan persentase.

2. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid ketika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2005:49). Tingkat validitas dapat diukur dengan membandingkan nilai r hitung (*correlation item total correlation*) dengan r tabel.

r hitung $>$ r tabel, maka pernyataan tersebut valid

r hitung $<$ r tabel, maka pernyataan tersebut tidak valid

3. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal ketika jawaban responden terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Semakin tinggi tingkat reliabilitas suatu alat pengukur maka semakin stabil pula alat pengukur tersebut. Dalam SPSS 11.5 for Windows diberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha, suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $>$ 0,60. (Ghozali, 2005:41).

4. Uji Asumsi Klasik

Pada teknik analisis berganda maka digunakan uji asumsi klasik untuk memastikan bahwa model regresi tidak terjadi berbagai penyimpangan.

5. Deskriptif Kuantitatif

Teknik yang akan penulis gunakan dalam menganalisis data adalah teknik dengan metode deskriptif kuantitatif. Metode ini digunakan untuk mencari dan mengumpulkan data, menyusun, menggunakan serta menafsirkan data

yang sudah ada berdasarkan standarisasi dan dihitung melalui program SPSS 11.5 for Windows. Melalui metode ini penulis menguraikan secara lengkap, teratur dan teliti mengenai Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Duta Oktan Semesta melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. Adapun rumus yang digunakan yaitu menggunakan rumus Regresi Berganda. Menurut Sugiyono (2008:261) regresi digunakan oleh peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan variabel dependen, bila kedua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Persamaan regresi berganda ini dapat ditulis:

$$Y_1 = b_1X_1 + e_1$$

$$Y_2 = b_3X_1 + b_2X_2 + e_2$$

Dimana Y = Kinerja Karyawan

b_1, b_2, b_3 = Koefisien garis regresi

X_1 = Variabel Kompensasi

X_2 = Variabel Motivasi

e = residual atau prediction error

6. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2005:97)

7. Uji F

Uji F digunakan pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat (Ghozali, 2005:98).

8. Uji T

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Dengan kriteria pengujian H_0 gagal ditolak apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan H_1 ditolak apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$.

9. Path Analysis (Analisis Jalur)

Analisis jalur dapat membantu menentukan apakah hubungan variabel-variabel itu terjadi secara langsung atau melalui variabel antara dan juga dapat membandingkan besar kecilnya pengaruh baik yang langsung maupun yang tidak langsung (Gasperesz, 1992 dalam Rini). Diagram Jalur memberikan secara eksplisit hubungan antara kausalitas antar variabel berdasarkan teori. Anak panah menunjukkan hubungan antar variabel. Di dalam menggambarkan diagram jalur yang perlu diperhatikan adalah anak panah berkepala satu merupakan hubungan regresi. Hubungan langsung terjadi jika satu variabel mempengaruhi lain tanpa ada variabel ketiga yang memediasi (intervening) hubungan kedua variabel tadi. Pada setiap variabel independen akan ada anak panah yang menuju ke variabel ini (Mediasi) dan ini berfungsi untuk menjelaskan jumlah varian yang tak dapat dijelaskan oleh variabel lain (Ghozali, 2005:149).

Intervening atau mediasi merupakan variabel antara yang mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur. Untuk menguji pengaruh variabel mediasi digunakan metode analisis jalur (*path analysis*). Analisis jalur sendiri tidak dapat menentukan hubungan sebab akibat dan tidak dapat digunakan sebagai substitusi bagi peneliti untuk melihat hubungan kausalitas antar hubungan. Yang dapat dilakukan oleh analisis jalur adalah menentukan pola hubungan antara tiga atau lebih variabel (Sugiyono, 2007:39).

1.5.6 Skala Pengukuran

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Menurut Imam Ghozali (2005:7), skala Likert adalah skala yang berisi 5 tingkat preferensi jawaban dengan pilihan sebagai berikut:

Tabel 1.1
Skala Pengukuran

No	Keterangan	Bobot
1	Sangat tidak setuju	1
2	Tidak setuju	2
3	Kurang setuju	3
4	Setuju	4
5	Sangat Setuju	5

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini akan menggambarkan mengenai analisis dan penulisan yang dilakukan.

1.1 Latar Belakang Pemilihan Judul

1.2 Rumusan Masalah

1.3 Ruang Lingkup Pembahasan

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

1.4.2 Manfaat Penelitian

1.5 Metodologi Penelitian

1.5.1 Ruang Lingkup Penelitian

1.5.2 Jenis dan Sumber Data

1.5.3 Teknik Pengumpulan Data

1.5.4 Populasi dan Sampel

1.5.5 Analisis Data

1.5.6 Skala Pengukuran

1.6 Sistematika Penulisan

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada penulisan laporan akhir, penulis menggunakan teori yang dijadikan pedoman dalam hal analisis. Adapun tinjauan pustaka yang digunakan, yaitu:

- 2.1 Kompensasi
- 2.2 Tujuan Diadakan Pemberian Kompensasi
- 2.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kompensasi
- 2.4 Motivasi
- 2.5 Teori Motivasi
- 2.6 Kinerja Karyawan
- 2.7 Penilaian Kinerja
- 2.8 Kerangka Pemikiran
- 2.9 Hubungan Antar Variabel
- 2.10 Hipotesis

BAB III KEADAAN UMUM

Pada bab ini penulis memberikan gambaran secara umum mengenai perusahaan dan hal yang berhubungan dengan permasalahan:

- 3.1 Sejarah Singkat PT Duta Oktan Semesta
- 3.2 Visi dan Misi PT Duta Oktan Semesta
- 3.3 Kebijakan dan Peraturan PT Duta Oktan Semesta
- 3.4 Struktur Organisasi PT Duta Oktan Semesta
- 3.5 Profil Responden

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini penulis akan menganalisis mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja dengan motivasi sebagai variabel intervening.

- 4.1 Analisis Deskriptif Variabel
- 4.2 Uji Instrumen
- 4.3 Uji Asumsi Klasik
- 4.4 Analisis Regresi

4.5 Uji Model

4.6 Path Analysis

4.7 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

4.8 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan melalui motivasi Kerja sebagai variabel intervening

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini penulis akan memberikan kesimpulan dan saran mengenai hasil pembahasan yang telah penulis lakukan pada bab IV di bidang SDM mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja dengan motivasi sebagai variabel intervening.

5.1 Kesimpulan

5.2 Saran