BAB I
PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan tentang pendahuluan pembuatan laporan tugas akhir yang terdiri dari latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, batasan masalah penelitian dan sistematika penulisan laporan.

1.1 Latar Belakang

Tingginya persaingan yang terjadi antara para pelaku industri makanan dan minuman di Indonesia menuntut setiap perusahaan untuk dapat bersaing secara sehat sehingga diminta mempersiapkan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dalam mengadapi persaingan dengan para kompetitor. Oleh sebab itu, perusahaan harus meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada, karena sumber daya manusia memiliki peranan yang cukup besar dalam mencapai tujuan perusahaan. Kemampuan sumber daya manusia yang berkualitas dapat meningkatkan kinerja dari suatu perusahaan, sehingga dengan adanya peningkatan kinerja dapat membantu suatu perusahaan mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

PT. Bumi Sarimas Indonesia (Cocomas) sebagai salah satu perusahaan manufaktur yang bergerak dibidang makanan dan minuman juga dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang berkompeten dalam melakukan proses produksi. Hasil proses produksi PT. Bumi Sarimas Indonesia ini diantaranya akan dipasarkan Sumatra Barat, Medan, Riau, Jambi, Bengkulu, Palembang, Lampung dan sebagian Pulau Jawa. Banyaknya daerah pemasaran hasil produksi ini secara tidak langsung menandai tingginya permintaan pelanggan terhadap produk yang dihasilkan PT. Bumi Sarimas Indonesia.

Untuk memenuhi tingginya permintaan pelanggan, diperlukan sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Cara yang dapat dilakukan untuk menentukan sumber daya manusia tersebut adalah dengan

melakukan penilaian kinerja terhadap karyawan. Penilaian kinerja karyawan sangat diperlukan karena akan memberikan dampak lebih baik di masa akan datang bagi perusahaan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia perusahaan tersebut.

Namun, peningkatan kualitas sumber daya manusia tidak terjadi secara spontan, karena kinerja dalam suatu perusahaan memiliki konsep yang beraneka ragam disertai dengan banyaknya faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya kinerja dari karyawan itu sendiri dan adanya motivasi dari lingkungan sekitar. Motivasi merupakan salah satu sumber kekuatan dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi tindakan yang akan dilakukan. Pemberian motivasi dianggap penting karena dapat membangkitkan semangat karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Oleh sebab itu, motivasi yang diberikan diharapkan dapat membantu karyawan dalam menghadapi berbagai situasi pekerjaan dan memiliki mental dan fisik yang baik serta usaha dalam mencapai kinerja yang maksimal.

Selain motivasi, pemberian kompensasi juga memimiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Pemberian kompensasi terhadap karyawan merupakan suatu tindakan dalam melakukan evaluasi terhadap kinerja karyawan seperti keterampilan, usaha dan tanggung jawab yang dimiliki serta sebagai pembalasan atas jasa yang dilakukan karyawan terhadap perusahaan. Pemberian kompensasi dapat mendorong karyawan untuk lebih giat dan disiplin lagi dalam bekerja, secara tidak langsung kompensasi dapat dikatakan sebagai motivasi bagi karyawan, karena meningkatkan kinerja karyawan mencapai tujuan perusahaan.

Kedisiplinan merupakan salah satu sikap yang sangat penting dalam perusahaan, salah satu contohnya dengan tingkat kehadiran karyawan. Tingginya tingkat kehadiran karyawan akan berpengaruh terhadap jalannya produksi perusahaan, karena sebagian besar karyawan perusahaan PT Bumi Sarimas Indonesia adalah karyawan produksi.

Tabel 1.1 Daftar Absensi Karyawan PT Bumi Sarimas Indonesia Tahun 2014

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Jumlah Hari Kerja/Orang	Ketidakhadiran Karyawan									Total Hari Kerja / Orang	Tingkat Absensi
					TK	SDJ	SKK	C	CM	PP	IZ	A	Total		
1	Januari	2013	29	58377	999	210	41	533	178	29	186	841	3017	55360	5.17%
2	Februari	2013	27	54351	992	218	49	460	231	38	101	629	2718	51633	5.00%
3	Maret	2013	30	60390	1005	193	73	440	162	56	113	597	2639	57751	4.37%
4	April	2013	30	60390	1002	226	49	365	228	49	205	660	2784	57606	4.61%
5	Mei	2013	28	56364	1125	223	74	339	316	47	160	1393	3677	52687	6.52%
6	Juni	2013	25	50325	1214	310	129	1227	378	51	153	1191	4653	45672	9.25%
7	Juli	2013	26	52338	1239	149	85	1985	244	33	163	1866	5764	46574	11.01%
8	Agustus	2013	29	58377	1370	116	101	2274	250	32	267	1442	5852	52525	10.02%
9	September	2013	30	60390	1604	106	66	432	139	30	170	1533	4080	56310	6.76%
10	Oktober	2013	28	56364	1631	65	61	751	99	43	329	2606	5585	50779	9.91%
11	November	2013	30	60390	1656	85	70	612	114	47	187	2273	5044	55346	8.35%
12	Desember	2013	27	54351	1580	79	54	692	104	47	171	1602	4329	50022	7.96%
Jumlah		24156	339	682407	15417	1980	852	10110	2443	502	2205	16633	50142	632265	88.94%
Rata-rata		2013	28.25	56867.25	1285	165	71	842.5	203.6	41.83	183.8	1386	4179	52688.75	7.41%

Keterangan **:**

TK : Tanpa Keterangan

SDJ : Sakit dengan Surat Keterangan Dokter

SKK : Sakit Kecelakaan Kerja

C : Cuti

CM : Cuti Melahirkan

PP : Izin Perusahaan

IZ : Izin Biasa

A : Tanpa Keterangan Lebih dari 1 Hari

Menurut Mudiartha tingkat ketidakhadiran yang baik berada dalam rentang 2%-3% (Aprifalina,2013). Berdasarkan tingkat ketidakhadiran karyawan pada **Tabel 1.1** dapat dikatakan tidak baik, karena rata rata tingkat absensi 7,41%. Hal ini, dapat mempengaruhi kegiatan produksi, jalannya kegiatan produksi sangat bergantung kepada sumber daya manusiayang terlibat di dalamnya. Selain itu, juga ada beberapa keluhan terutama yang bertindak sebagai operator mesin. Kompensasi yang diberikan selama ini dianggap tidak sesuai dengan beratnya tugas sebagai operator disertai dengan tingginya resiko kecelakan kerja. Oleh sebab itu, pemberian kompensasi terhadap karyawan harus dilakukan dengan adil sesuai dengan pekerjaan yang dilakasanakan karyawan sehingga dapat memberikan motivasi untuk karyawan dalam bekerja.

Menanggapi uraian permasalahan di atas, untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan, maka penulis tertarik melakukan penilitian mengenai : **"Pengaruh Penilaian Kinerja dan Pemberian Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan"**.

1.2 Perumusan Masalah

Perumusan masalah yang akan diteliti adalah bagaimana pengaruh penilaian kinerja dan pemberian kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang dikemukakan oleh penulis, tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Mengetahui pengaruh penilaian kinerja dan pemberian kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan.
2. Mengetahui variabel yang signifikan dalam pengaruh penilaian kinerja dan pemberian kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan.

1.4 Batasan Masalah

Batasan masalah dalam melakukan penelitian ini adalah sebagai berikut: Responden dalam penelitian ini adalah buruh bagian produksi PT Bumi Sarimas Indonesia.

UNIVERSITAS ANDALAS
UNTUK KEDJAJAAN BANGSA

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan laporan tugas akhir adalah sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan

Pendahuluan menjelaskan mengenai latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan dari penelitian, batasan masalah, serta sistematika penulisan.

Bab II Tinjauan Pustaka

Tinjauan pustaka berisikan mengenai regresi yang berkaitan dengan penelitian, yaitu mengenai bagaimana pengaruh penilaian kinerja dan pemberian kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan.

Bab III Metodologi Penelitian

Metodologi penelitian berisikan tentang langkah-langkah dalam melakukan penelitian, mulai dari studi pendahuluan, dan studi literatur hingga penutup.

Bab IV Pengumpulan dan Pengolahan Data

Pengumpulan dan pengolahan data berisikan mengenai data-data yang diperlukan untuk penelitian, dan tahap-tahap dalam pengolahan data.

Bab V Analisis

Bab ini menjelaskan mengenai analisis dari pengolahan data yang telah dilakukan sehingga didapatkan kesimpulan dari penelitian.

Bab VI Penutup

Bab ini berisikan kesimpulan dari penelitian dan rekomendasi yang dapat diberikan untuk proses penelitian selanjutnya.

UNIVERSITAS ANDALAS
UNTUK KEDJAJAAN BANGSA