

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Peningkatan sumberdaya manusia pada akhir-akhir ini mendapat perhatian yang serius dari pihak perusahaan. Mengingat situasi perekonomian yang melemahkan usaha, membawa dampak yang besar bagi kelangsungan kerja pada karyawan sekaligus nasib perusahaan. Pencapaian tujuan bukanlah hal yang mudah dilakukan karena diperlukan suatu strategi untuk mencapainya. Suatu masalah mendasar yang banyak dihadapi perusahaan adalah bagaimana mengarahkan karyawannya untuk melakukan tugasnya dengan sebaik-baiknya sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai (Wiyadi, 2003).

Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan merupakan salah satu unsur yang membutuhkan keberhasilan usahanya. Sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang baik dari suatu perusahaan akan mempunyai tingkat produktifitasnya yang tinggi, dan sebaliknya. (Wardaya, 2000).

Kompensasi merupakan salah satu strategi manajemen sumber daya manusia untuk menciptakan keselarasan kerja antar staf dengan pimpinan perusahaan dalam mencapai tujuan dan sasaran yang sudah ditetapkan (Walker, 1992 dalam Kurnianingsih, 2000)

Program kompensasi-intensif sangat penting untuk mendapatkan perhatian yang sungguh-sungguh karena kompensasi dapat meningkatkan maupun

menurunkan prestasi kerja, kepuasan kerja, maupun motivasi karyawan (Handoko 1997 dalam Kurnianingsih, 2000).

Young et al 1998 (dalam Kurnianingsih, 2000) menemukan pemberian insentif merupakan pemotivasi yang lebih kuat bagi karyawan untuk meningkatkan kualitas kinerjanya. Kompensasi-insentif untuk tenaga produksi menurut Dessler (1993) ada tiga jenis, yaitu: *psiece work plan* (program kerja per unit), *standart hour plan* (program jam standar), dan *team incentive plan* (program insentif kelompok). Dari ketiga jenis insentif tersebut *piece work plan* dinilai sebagai sistem insentif yang tertinggi, karena dikaitkan dengan kinerja individu (Flippo 1990 dalam Sriningsih, 2005).

Penelitian ini mencoba untuk mengungkap pengaruh desain kompensasi-insentif terhadap kinerja dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. Variabel intervening adalah tipe variabel-variabel yang mempengaruhi hubungan antara variabel-variabel independen dengan variabel-variabel dependen menjadi hubungan yang tidak langsung. (Indriantoro, 1998). Motivasi kerja akan diuji untuk memberikan bukti empiris apakah keberadaannya akan membantu menjelaskan pengaruh desain kompensasi-insentif terhadap kinerja produksi. Motivasi kerja dalam penelitian ini akan muncul sebagai fungsi dari desain kompensasi-insentif. Desain kompensasi-insentif di harapkan motivasi kerja karyawan yang tinggi dapat meningkatkan kinerja tenaga produksi.

Teori Pengharapan menyatakan bahwa seseorang karyawan akan termotivasi untuk mengerahkan usahanya dengan lebih baik lagi apabila karyawan merasa yakin, bahwa usahanya akan menghasilkan penilaian prestasi yang baik. Penilaian yang baik akan diwujudkan dengan penghargaan dari perusahaan (Muljani, 2002). Dikaitkan dengan teori pengharapan maka pemberian kompensasi akan memotivasi karyawan.

Penelitian ini mengambil tenaga produksi perusahaan manufaktur sebagai objek penelitian. Tenaga produksi pada perusahaan manufaktur sangat penting karena kegiatan utama perusahaan manufaktur menghasilkan barang.

Berdasarkan hasil penelitian, maka peneliti akan mengadakan penelitian dengan judul: **“PENGARUH DESAIN KOMPENSASI- INSENTIF TERHADAP KINERJA TENAGA PRODUKSI DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING.”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, permasalahan yang ingin diungkapkan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah desain kompensasi-insentif berpengaruh terhadap motivasi kerja tenaga produksi?
2. Apakah desain kompensasi-insentif berpengaruh terhadap kinerja tenaga produksi dengan dimediasi oleh motivasi kerja?

3. Apakah desain kompensasi-insentif berpengaruh terhadap kinerja tenaga produksi?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan bukti empiris, yaitu:

1. Desain kompensasi-insentif berpengaruh terhadap motivasi kerja para tenaga produksi.
2. Desain kompensasi-insentif berpengaruh terhadap kinerja tenaga produksi dengan dimediasi oleh motivasi kerja.
3. Desain kompensasi-insentif berpengaruh terhadap kinerja tenaga produksi.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam berbagai hal, antara lain:

1. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat dijadikan pendukung penelitian-penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan hubungan antara desain kompensasi-insentif, motivasi, dan kinerja.

2. Bagi Perusahaan Manufaktur

Hasil penelitian ini dapat menjadi acuan bagi unit bisnis dalam merancang mekanisme perencanaan dan pengendalian (khususnya desain

kompensasi-insentif) sehingga dapat lebih meningkatkan motivasi kerja karyawan terutama tenaga produksi.

E. Sistematika Skripsi

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan mengenai latar belakang masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan tentang teori-teori yang mendasari penelitian yang berkaitan dengan judul dan menjelaskan penelitian sebelumnya, hipotesis penelitian serta kerangka pikiran.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang desain penelitian, populasi dan prosedur penentuan sampel, jenis dan sumber data, pengumpulan dan teknik analisis serta analisis hipotesis.

BAB IV : ANALISA DATA

Bab ini menjelaskan tentang analisis data yang meliputi; pengumpulan data, hasil uji kualitatif data, uji asumsi klasik dan hasil penelitian serta pembahasan terhadap permasalahan yang ada.

BAB V : SIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

Bab ini akan memberikan kesimpulan, dan pemecahan masalah, serta mengemukakan saran yang mungkin bermanfaat bagi perusahaan yang bersangkutan.