

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan bersama, namun untuk mencapai tujuan secara efektif diperlukan manajemen yang baik dan benar. Apabila anggota organisasi jelas memahami apa yang diharapkan dari mereka dan mendapat dukungan yang diperlukan untuk memberikan kontribusi pada organisasi secara efisien dan produktif, pemahaman akan tujuan, motivasi, dan harga dirinya akan meningkat (Costello (1994) dalam Wibowo (2011:3).

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur atau bagian investasi terbesar dari suatu organisasi. Oleh karena itu banyak organisasi/perusahaan yang mulai secara serius membangun dan mengembangkan sumber daya manusianya. Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang memiliki kompetensi tinggi dan keterampilan yang dapat memajukan organisasi. Bagaimanapun juga organisasi tidak akan mungkin dapat berjalan jika sumber daya manusianya tidak mampu melaksanakan tugasnya dengan baik. Untuk itu faktor manusia memegang peranan utama dalam setiap usaha yang dilakukan organisasi. Dengan kata lain keberhasilan sebuah organisasi dalam melaksanakan kegiatan operasionalnya, tidak terlepas dari kualitas manajemen sumber daya manusia yang dimilikinya.

Salah satu sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi adalah terciptanya prestasi kerja anggota organisasinya. Pada dasarnya prestasi kerja merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap individu memiliki prestasi kerja yang berbeda sesuai dengan kinerja masing-masing.

Peningkatan prestasi kerja merupakan merupakan sasaran utama dari peningkatan kualitas sumber daya manusia. Prestasi kerja harus diperhatikan dalam pencapaian tujuan organisasi agar tidak menimbulkan suatu permasalahan (Ratna dkk,2014:2).

Menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat vital dalam organisasi, maka perlu ditingkatkan efisiensi, kualitas, dan produktivitasnya. Karena itu perlu dikembangkan suasana kerja yang dapat membangkitkan peran aktif dan kondisi kerja yang dapat mendorong untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuannya dengan optimal.

Banyak faktor yang bisa mempengaruhi prestasi kerja seseorang, salah satu faktor yang bisa mempengaruhi prestasi kerja seseorang adalah adanya kompensasi, karena seseorang bekerja memberikan waktu dan tenaganya kepada organisasi dan sebagai kontra prestasinya, organisasi memberikan imbalan atau kompensasi yang bentuknya dapat sangat bervariasi. Sistem yang dipergunakan organisasi dalam memberikan imbalan tersebut dapat mempengaruhi motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan. Dalam kenyataannya, setiap organisasi menerapkan sistem kompensasi secara flexibel dan bebas sesuai dengan kondisi masing-masing. Sistem dimana yang dirasa tepat untuk memberikan kompensasi kepada pekerja dengan harapan dapat meningkatkan kinerja dan menumbuhkan kepuasan kerjanya (Wibowo,2011:347).

Notoatmodjo dalam Haristyanto (2012:5) menyebutkan bahwa besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi prestasi kerja. Kompensasi penting bagi karyawan, karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Kemudian program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena hal itu mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumberdaya manusia atau dengan kata lain agar

karyawan mempunyai loyalitas dan komitmen yang tinggi pada perusahaan/organisasi (Handoko dalam Hastryanto,2012:6).

Kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima seseorang sebagai pengganti balas jasa yang telah mereka berikan (Mondy dalam Ratna dkk,2014:5). Kompensasi juga berperan penting dalam meningkatkan prestasi kerja seseorang karena merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja seseorang. Dengan adanya pemberian kompensasi yang baik tentunya membuat seseorang bersemangat dalam bekerja dengan lebih serius dan sungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga dapat berpengaruh pada prestasi kerja yang meningkat (Ratna dkk:2014:5).

Faktor lain yang bisa mempengaruhi prestasi kerja seseorang adalah motivasi. Motivasi dapat dipastikan mempengaruhi prestasi kerja, walaupun bukan satu-satunya faktor yang membentuk prestasi kerja. Hal tersebut dapat dijelaskan dengan model hubungan antara motivasi dengan prestasi kerja (Kreitner dan Kinicki dalam Wibowo, 2011:389).

Prestasi kerja anggota sangat berpengaruh terhadap kelanjutan sebuah organisasi, tidak hanya terbatas pada organisasi laba tetapi juga untuk organisasi nirlaba. Penelitian kali ini penulis akan meneliti pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap prestasi atlet yang tergabung dalam Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI) Provinsi Jawa Timur.

Saat ini penulis tergabung dalam KONI Provinsi Jawa Timur sebagai atlet sepatu roda, alasan penulis melakukan penelitian tersebut, karena saat ini ada penurunan prestasi yang dicapai oleh para atlet terutama atlet cabang olah raga sepatu roda yang tergabung dalam Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI) Provinsi Jawa Timur. Penurunan prestasi tersebut kemungkinan disebabkan oleh

beberapa faktor diantaranya sebagian besar atlet saat ini adalah atlet baru yang masa bergabungnya masih di bawah dua tahun, dan usia atlet yang sebagian besar masih remaja sehingga belum memiliki motivasi dan rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka.

Merujuk uraian-uraian di atas maka penulis mengambil judul penelitian ini adalah “PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP PRESTASI ATLET SEPATU RODA KOMITE OLAHRAGA NASIONAL INDONESIA (KONI) PROVINSI JAWA TIMUR”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka perumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh secara simultan antara kompensasi dan motivasi terhadap prestasi atlet sepatu roda yang tergabung dalam Komite Olahraga nasional Indonesia (KONI) Provinsi Jawa Timur?
2. Apakah terdapat pengaruh secara parsial kompensasi terhadap prestasi atlet sepatu roda yang tergabung dalam Komite Olahraga nasional Indonesia (KONI) Provinsi Jawa Timur?
3. Apakah terdapat pengaruh secara parsial motivasi terhadap prestasi atlet sepatu roda yang tergabung dalam Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI) Provinsi Jawa Timur?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan merupakan hasil akhir yang ingin dicapai berdasarkan apa yang telah direncanakan, agar suatu penelitian dapat terarah maka diperlukan adanya tujuan yang jelas. Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh simultan dari kompensasi dan motivasi terhadap prestasi atlet sepatu roda yang tergabung dalam Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI) provinsi Jawa Timur.
2. Untuk mengetahui pengaruh parsial dari kompensasi terhadap prestasi atlet sepatu roda yang tergabung dalam Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI) Provinsi Jawa Timur.
3. Untuk mengetahui pengaruh parsial dari motivasi terhadap prestasi atlet sepatu roda yang tergabung dalam Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI) Provinsi Jawa Timur.

1.4 Manfaat Penelitian

Penulis berharap hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat atau kegunaan bagi semua pihak, diantaranya:

1. Aspek akademis
Penelitian ini diharapkan bisa memperkaya wawasan bagi akademisi tentang faktor-faktor yang bisa mempengaruhi prestasi seseorang.
2. Aspek pengembangan ilmu pengetahuan
Penelitian ini diharapkan bisa menambah khasanah keilmuan dan referensi yang dapat dijadikan sebagai bahan informasi untuk mengetahui faktor-faktor yang bisa memberikan pengaruh terhadap prestasi seseorang berikut juga bisa menjadi bahan referensi tambahan dalam penelitian di bidang yang sama atau dibidang lainnya.
3. Aspek praktis
Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan atau masukan yang bermanfaat khususnya bagi organisasi Komite Olahraga Nasional

Indonesia (KONI) Provinsi Jawa Timur dalam meningkatkan prestasi atlit yang berada dibawah naungannya.