

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Dalam setiap organisasi perusahaan, prinsip kelangsungan hidup usaha dengan menekankan pada kualitas dari usaha tersebut baik dalam organisasi bisnis maupun organisasi non bisnis adalah merupakan salah satu asumsi dasar dari organisasi perusahaan. Dalam hal ini, keberadaan dan keterlibatan suatu sumber daya manusia adalah faktor yang sangat penting dan erat hubungannya dalam mengelola dan mengendalikan faktor-faktor produksi.

Kualitas sumber daya manusia di Indonesia dari setiap tahun akan mengalami peningkatan. Peningkatan tersebut bukan karena alasan, di Indonesia sendiri mempunyai potensi alam melimpah yang nantinya dapat dikelola oleh sumber daya manusia untuk meningkatkan berbagai sektor. Adapun peningkatan kualitas sumber daya manusia dapat ditunjukkan dengan kemampuan sumber daya manusia mengelola sumber daya alam di Indonesia yang melimpah.

Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi yang paling penting, hal ini dikarenakan tumbuh kembangnya organisasi tergantung dari sumber daya manusia. Sebuah perusahaan dapat berdiri dan mempunyai pendapatan besar tidak lepas dari campur tangan karyawan perusahaan tersebut. Apapun bidang yang

dijalankan perusahaan, sumber daya manusia akan berperan penting dalam hasil akhir perusahaan tersebut. Banyaknya sumber daya alam dan sumber daya pendukung lainnya masih belum mampu menunjukkan keberhasilan perusahaan tersebut, tanpa dukungan dari sumber daya manusia yang mampu mengelola dan memanfaatkan potensi atau sumber daya yang dikelola perusahaan tersebut.

Salah satu fungsi pokok dari manajemen sumber daya perusahaan adalah apabila suatu instansi atau perusahaan mampu meningkatkan tingkat kinerja karyawannya sehingga perusahaan atau instansi tersebut dapat memperoleh banyak keuntungan, karena dengan adanya tingkat kinerja karyawannya, pekerjaan akan selesai tepat waktu, kerusakan dapat dikurangi, absensi karyawan berkurang, dan perpindahan karyawan dapat diperkecil.

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya yang dapat dinilai dengan uang. Dilihat dari sudut pandang perusahaan, kompensasi merupakan suatu biaya yang harus dikeluarkan oleh pihak perusahaan kepada karyawannya. Sedangkan apabila dilihat dari sudut pandang karyawan, kompensasi selain merupakan sumber pendapatan yang diandalkan untuk memenuhi kebutuhan hidup juga penting bagi karyawan sebagai individu karena kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat.

Tabel 1.1

Data Kompensasi Karyawan CV. Mitra Karya Pratama Mandiri
Periode Februari 2018

No.	Nama	Status Pekerjaan	Prestasi	Bentuk Kompensasi
1.	Supriyanto	Time Keeper	Berhasil Memperoleh Proyek Besar	Gaji, upah, insentif, tunjangan
2.	Yusuf Abdi	Fitter	Berhasil Membantu Perawatan Mesin dengan baik dan sesuai standart kerja PT. Petrokimia Gresik	Gaji dan Insentif
3.	Mukri	Fitter	Berhasil Membantu Perawatan Mesin dengan baik dan sesuai standart kerja PT. Petrokimia Gresik	Gaji dan Insentif
4.	Salekan	Fitter	Berhasil Membantu Perawatan Mesin dengan baik dan sesuai standart kerja PT. Petrokimia Gresik	Gaji dan Insentif
5.	Soeparman	Fitter	Berhasil Membantu Perawatan Mesin dengan baik dan sesuai standart kerja PT. Petrokimia Gresik	Gaji dan Insentif
6.	Ibnu Hajar	Fitter	Berhasil Membantu Perawatan Mesin dengan baik dan sesuai standart kerja PT. Petrokimia Gresik	Gaji dan Insentif
7.	Kusairi	Fitter	Berhasil Membantu Perawatan Mesin dengan baik dan sesuai standart kerja PT. Petrokimia Gresik	Gaji dan Insentif
8.	Suharyono	Fitter	Berhasil Membantu Perawatan Mesin dengan baik dan sesuai standart kerja PT. Petrokimia Gresik	Gaji dan Insentif

9.	Rizky	Fitter	Berhasil Membantu Perawatan Mesin dengan baik dan sesuai standart kerja PT. Petrokimia Gresik	Gaji dan Insentif
10.	Kurniawan	Fitter	Berhasil Membantu Perawatan Mesin dengan baik dan sesuai standart kerja PT. Petrokimia Gresik	Gaji dan Insentif
11.	Rofiq	Fitter	Berhasil Membantu Perawatan Mesin dengan baik dan sesuai standart kerja PT. Petrokimia Gresik	Gaji dan Insentif
12.	Matngali	Welder	Berhasil menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yg singkat	Gaji dan Upah
13.	Popong A	Welder	Berhasil menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yg singkat	Gaji dan Upah
14.	Heri Kiswanto	Welder	Berhasil menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yg singkat	Gaji dan Upah
15.	Taufiq	Welder	Berhasil menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yg singkat	Gaji dan Upah
16.	Deni	Welder	Berhasil menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yg singkat	Gaji dan Upah
17.	Malik	Welder	Berhasil menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yg singkat	Gaji dan Upah
18.	Alimin	Welder	Berhasil menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yg singkat	Gaji dan Upah
19.	Agus	Welder	Berhasil menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yg singkat	Gaji dan Upah
20.	Aziz	Welder	Berhasil menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yg singkat	Gaji dan Upah
21.	Tri	Welder	Berhasil menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yg singkat	Gaji dan Upah

22.	Kholili	Safety	Mengendalikan keselamatan dan keamanan di pabrik	Gaji
23.	Huda	Safety	Mengendalikan keselamatan dan keamanan di pabrik	Gaji
24.	Ainun Arif	Safety	Mengendalikan keselamatan dan keamanan di pabrik	Gaji
25.	Khoirul	Safety	Mengendalikan keselamatan dan keamanan di pabrik	Gaji
26.	Fanani	Helper	Berhasil membantu pekerjaan Fitter dan Welder dengan cepat dan tepat	Gaji dan Upah
27.	Samsi	Helper	Berhasil membantu pekerjaan Fitter dan Welder dengan cepat dan tepat	Gaji dan Upah
28.	Imam	Helper	Berhasil membantu pekerjaan Fitter dan Welder dengan cepat dan tepat	Gaji dan Upah
29.	Huda	Helper	Berhasil membantu pekerjaan Fitter dan Welder dengan cepat dan tepat	Gaji dan Upah
30.	Arifin	Helper	Berhasil membantu pekerjaan Fitter dan Welder dengan cepat dan tepat	Gaji dan Upah
31.	Samsul	Helper	Berhasil membantu pekerjaan Fitter dan Welder dengan cepat dan tepat	Gaji dan Upah
32.	Musa	Helper	Berhasil membantu pekerjaan Fitter dan Welder dengan cepat dan tepat	Gaji dan Upah

(Sumber : CV. Mitra Karya Pratama Mandiri tahun 2018)

Berdasarkan tabel diatas, pemberian kompensasi dirancang secara benar untuk mencapai keberhasilan bersama sehingga karyawan merasa puas dengan jerih payah mereka dan termotivasi untuk mencapai tujuan dan sasaran bersama manajemen. Pemberian kompensasi dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Oleh

karena itu, perhatian perusahaan terhadap pengaturan kompensasi secara rasional dan adil sangat diperlukan.

Motivasi diartikan sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah. Pemahaman terhadap motivasi karyawan akan sangat penting kaitannya dengan pencapaian tujuan, yaitu produktivitas dan efisiensi, oleh karena itu, salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kapasitas kerja karyawan adalah dengan menghubungkan kompensasi dengan perkembangan karyawan. Jika program kompensasi dirasa adil dan kompetitif oleh karyawan, maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang potensial, mempertahankannya dan memotivasi karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya, sehingga produktivitas meningkat dan perusahaan mampu menghasilkan produk atau jasa dengan harga yang kompetitif. Pada akhirnya, perusahaan bukan hanya unggul dalam persaingan, namun juga mampu mempertahankan kelangsungan hidupnya.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari para pimpinan

perusahaan, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang manajemen sumber daya manusia dengan judul **“Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Mitra Karya Pratama Mandiri di Gresik”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan tersebut diatas maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah Kompensasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada CV. Mitra Karya Pratama Mandiri di Gresik ?
2. Apakah Kompensasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada CV. Mitra Karya Pratama Mandiri di Gresik ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan diadakannya penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis secara simultan pengaruh Kompensasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada CV. Mitra Karya Pratama Mandiri di Gresik.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis secara parsial pengaruh Kompensasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada CV. Mitra Karya Pratama Mandiri di Gresik.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan bisa menambah wawasan dan pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia dan merupakan bahan referensi untuk dapat dipergunakan sebagai bahan informasi bagi peneliti berikutnya yang akan mengadakan penelitian yang sama.
- b. Penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi penulis untuk mampu menerapkan disiplin ilmu yang diperoleh dalam perkuliahan.

2. Manfaat Praktis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan atau sumbangan pikiran bagi perusahaan yang dapat dijadikan pertimbangan dalam pemecahan masalah-masalah yang berkaitan dengan bidang sumber daya manusia.
- b. Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat memberikan wacana bagi CV. Mitra Karya Pratama Mandiri Gresik untuk menyadari aspek-aspek yang mempengaruhi komitmen karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan tersebut yang berkaitan dengan pemberian kompensasi dan kinerja karyawan.