

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Pada era globalisasi persaingan dunia bisnis semakin ketat, baik dalam bidang industri produk maupun jasa. Sehingga perusahaan perlu meningkatkan kinerja agar dapat memuaskan kebutuhan konsumen dan mampu bertahan dalam ketatnya persaingan. Untuk itu perusahaan memerlukan finansial yang kuat, teknologi yang mutakhir, serta sumber daya manusia yang memadai. Meskipun perusahaan memiliki finansial yang kuat dan teknologi mutakhir tetapi sumber daya manusia tidak memadai, perusahaan akan mengalami kesulitan dalam mencapai tujuan perusahaan. Karena sumber daya manusia yang akan mengelola dan mengatur sumber daya lain yang dimiliki oleh perusahaan. sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang memiliki kompetensi tinggi dan keterampilan yang dapat membantu perusahaan menjadi semakin maju dan berkembang. Perusahaan tidak akan berjalan dengan baik apabila sumber daya manusia yang dimiliki tidak dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Oleh karena itu perusahaan seringkali berhadapan dengan masalah kinerja karyawan yang dimiliki.

Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam tercapainya tujuan perusahaan. Karena semua kegiatan yang ada dalam perusahaan berkaitan dengan sumber daya manusia. Oleh karena itu penting bagi perusahaan untuk memperhatikan kinerja dari sumber daya manusia yang dimiliki. Kinerja dari sumber daya manusia dipengaruhi oleh berbagai macam faktor seperti kepuasan kerja,

kepemimpinan, disiplin kerja, produktivitas kerja, prestasi kerja, kompensasi dan motivasi kerja. Definisi sumber daya manusia menurut Suparyadi (2016:2) adalah suatu sistem yang bertujuan untuk mempengaruhi sikap, perilaku, dan kinerja karyawan agar mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam rangka mencapai sasaran-sasaran perusahaan.

Dalam perusahaan sering kali terjadi penurunan kinerja dari sumber daya manusia yang mengakibatkan menurunnya kinerja perusahaan dan membuat perusahaan kesulitan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini sering kali dipicu oleh masalah kurang puasnya sumber daya manusia terhadap kompensasi yang diberikan oleh perusahaan. Sehingga membuat motivasi kerja dari sumber daya manusia ikut menurun yang mengakibatkan sumber daya manusia kurang maksimal dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan oleh perusahaan.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (hasibuan, 2012:118). Menurut Sutrisno (2009), pemberian kompensasi yang layak bukan saja dapat mempengaruhi kondisi materi para karyawan, tapi juga dapat menentramkan batin karyawan untuk bekerja lebih tekun dan mempunyai inisiatif.

Dalam hal ini pemberian kompensasi kepada karyawan, masih dirasakan belum memenuhi tingkat kebutuhan dan kepuasan dari karyawan sesuai tingkat kebutuhan dan kepuasan dari karyawan sesuai tingkat pendapatan yang diterima. Ini tercermin dari banyaknya keluhan karyawan untuk ditingkatkan kompensasinya sesuai dengan tingkat kesejahteraan pribadi dan keluarganya atas pendapatan yang diterima. Banyak karyawan saat ini selalu mendambakan pemberian kompensasi

untuk ditingkatkan sesuai dengan kelayakan pemberiannya dengan pekerjaan yang dilakukan, dalam rangka membangun motivasi karyawan untuk dapat bekerja dengan baik dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dalam suatu organisasi. Hal ini dapat dicontohkan mengenai pemberian kompensasi adalah gaji, tunjangan dan insentif yang berdampak terhadap kinerja karyawan, apabila dalam pemberian kompensasi mengalami penundaan ataupun tidak adanya pemberian kompensasi maka secara langsung berdampak pada menurunnya kinerja karyawan.

Dari sudut pandang perusahaan, pemberian kompensasi atau balas jasa merupakan suatu biaya yang harus dikeluarkan oleh pihak perusahaan kepada para karyawannya. Oleh karena itu pihak perusahaan harus melakukan suatu penilaian yang teliti mengenai prestasi kerja yang dihasilkan oleh tiap-tiap karyawan tersebut. Hal tersebut dilaksanakan oleh pihak perusahaan karena perusahaan tersebut menghendaki adanya suatu prestasi kerja yang maksimal dari biaya kompensasi yang mereka keluarkan.

Tidak hanya faktor pemberian kompensasi saja yang perlu diperhatikan oleh perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan, akan tetapi perusahaan harus memperhatikan faktor motivasi. Karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara maksimal antara lain ditentukan oleh motivasi yang mendorong pegawai itu bekerja dengan tekun. Motivasi antara orang yang satu berbeda dengan orang yang lainnya, yaitu selain terletak pada kemampuannya bekerja juga tergantung kepada keinginan mereka untuk bekerja atau tergantung kepada motivasinya.

Motivasi menurut Ranupandojo dan Hasan dalam Abrivianto et al. (2014) merupakan proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan. Sedangkan menurut Luthans yang dikutip oleh Nawawi

(2006:328) motivasi adalah suatu proses di dalam diri seseorang karena memiliki kebutuhan psikologis dan fisiologis sehingga menggerakkan perilaku atau dorongan untuk mencapai suatu tujuan. Armstrong yang dikutip oleh Nawawi (2006:328) mengatakan motivasi adalah sesuatu yang membuat orang bertindak atau berperilaku dalam cara-cara tertentu. Motivasi seseorang menunjukkan arah tertentu kepadanya dalam mengambil langkah-langkah yang perlu untuk memastikannya sampai pada tujuan. Sedangkan bermotivasi berarti menginginkan sesuatu berdasarkan keinginan sendiri atau terdorong oleh apa saja yang ada untuk mencapai keberhasilan.

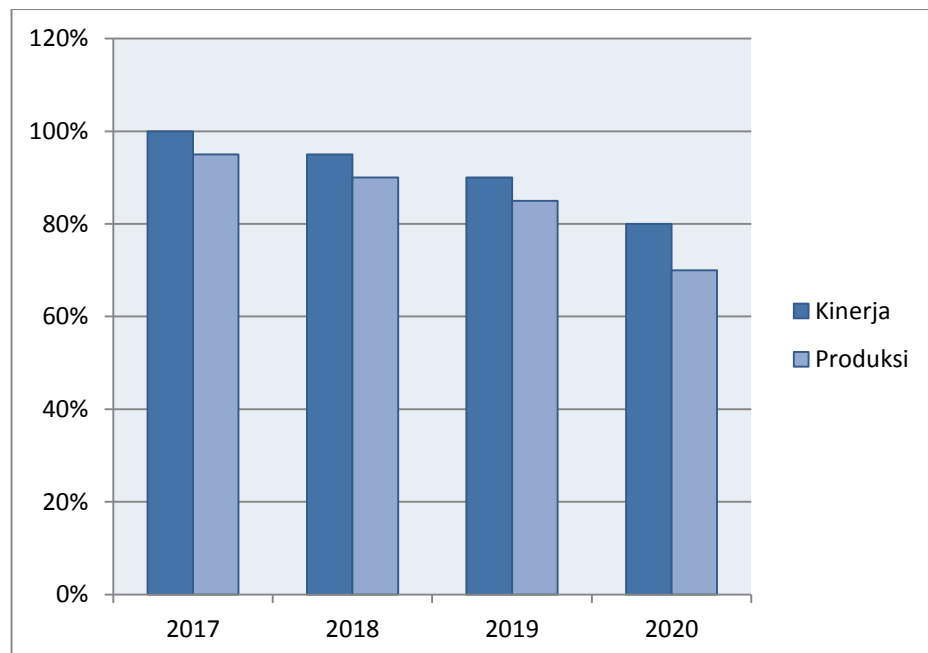
Motivasi kerja ini dapat dipengaruhi dari beberapa aspek seperti loyalitas karyawan, tuntutan hidup, target yang ingin dicapai, dan juga beberapa faktor lainnya. Namun terkadang motivasi kerja memberikan efek negatif terhadap karyawan karena adanya motivasi ingin menjadi karyawan terbaik cara tidak jujur pun dilakukan seperti membunuh karakter rival dalam hal ini rival yang dimaksud adalah rekan kerja karyawan tersebut. Oleh karena itu dengan adanya motivasi kerja setiap karyawan akan memberikan yang terbaik yang ada pada dirinya agar kinerja dirinya sendiri meningkat sekaligus meningkatkan kemampuan, keahlian, dan etika agar dapat mempengaruhi kinerja organisasi

Jadi faktor seperti pemberian kompensasi yang tepat dan motivasi kerja setiap sumber daya manusia di dalam organisasi dapat meningkatkan kinerja seorang karyawan secara efektif dan efisien. Sebab bila kedua faktor tersebut berjalan sebagaimana mestinya maka biaya dan waktu yang digunakan untuk produktivitas dapat ditekan sehingga tidak banyak mengeluarkan tenaga dan biaya yang seharusnya tidak perlu digunakan. Setiap perusahaan pasti menginginkan tingkat

kinerja karyawannya meningkat untuk menunjang tingkat produktivitas perusahaan. Untuk mencapai hal tersebut berbagai unsur harus dipenuhi seperti berfungsinya seluruh fungsi manajemen.

PT Aldaco Citra Jaya merupakan perusahaan yang membuat produksi spon dan *spring bed* yang dalam pengerjaannya memerlukan sumber daya manusia dengan kinerja yang tinggi. Sehingga dapat menghasilkan produk yang berkualitas dan dapat memenuhi keinginan pasar. Namun perusahaan seringkali dihadapkan dengan masalah kinerja karyawan yang menurun sehingga perusahaan beberapa kali mengalami kesulitan untuk memenuhi pesanan konsumen dengan tepat waktu. Penurunan kinerja karyawan dalam perusahaan dapat dilihat melalui Grafik berikut ini:

Grafik Kinerja Karyawan PT Aldaco Citra Jaya



Dari gambar grafik kinerja diatas dapat diketahui bahwa terjadi penurunan kinerja karyawan dari tahun ke tahun. Penurunan kinerja tersebut terjadi karena berbagai macam faktor dan kondisi ekonomi. Oleh karena itu dalam penelitian ini akan meneliti apakah faktor kompensasi dan motivasi kerja ikut mempengaruhi kinerja karyawan PT ALDACO CITRA JAYA di Gresik.

Penelitian yang dilakukan oleh penulis bertujuan untuk mengetahui apakah faktor kompensasi dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan PT. ALDACO CITRA JAYA di Gresik.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka kami mengetahui:

- a. Apakah kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Karyawan PT. ALDACO CITRA JAYA di Gresik?
- b. Apakah kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. ALDACO CITRA JAYA di Gresik?
- c. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. ALDACO CITRA JAYA di Gresik?

## **1.3 Tujuan penelitian**

Adapun penelitian ini bertujuan untuk mengetahui :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. ALDACO CITRA JAYA di GRESIK.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. ALDACO CITRA JAYA di Gresik.

- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. ALDACO CITRA JAYA di Gresik.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Berikut ini adalah manfaat penelitian yang dapat dicapai sebagai berikut :

- a. Manfaat Teoritis

Dengan dilakukannya penelitian ini, dapat memberikan pengetahuan bagi penulis sehingga dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya.

- b. Manfaat Praktis

Sebagai masukan kepada perusahaan dalam mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. ALDACO CITRA JAYA di Gresik terkait dengan kompensasi yang diterapkan dan motivasi kerja yang ada.