

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Bangsa Indonesia merupakan bangsa yang besar, pembangunan yang berlangsung sampai saat ini tidak hanya membangun secara fisik semata, tetapi juga non fisik berupa peningkatan kualitas sumber daya manusia. Dalam persaingan global saat ini, dunia kerja sangat membutuhkan orang yang bisa berfikir untuk maju, cerdas, inovatif, dan mampu berkarya dengan semangat tinggi dalam menghadapi kemajuan jaman. Manusia merupakan motor penggerak sumber daya yang ada dalam rangka aktifitas dan rutinitas dari sebuah organisasi atau perusahaan. Sebagaimana diketahui sebuah organisasi atau perusahaan, didalamnya terdiri dari berbagai macam individu yang tergolong dari berbagai status yang mana status tersebut berupa pendidikan, jabatan, golongan, pengalaman, jenis kelamin, status perkawinan, tingkat pengeluaran, serta tingkat usia dari masing-masing individu tersebut, Hasibuan (2000:147).

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting baik secara perorangan ataupun kelompok, dan sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan sebuah organisasi, bahkan maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Pengertian Sumber Daya Manusia menurut Handoko (2011:4) adalah pencarian, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan baik itu secara individu maupun organisasi. Untuk

itu setiap perusahaan perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan pegawainya sebagai usaha meningkatkan kinerja yang baik.

Meningkatnya perkembangan dunia usaha yang selaras dengan peningkatan kondisi perekonomian di Indonesia menuntut adanya persaingan yang ketat didalamnya. Persaingan dunia usaha dalam masa ini semakin kompetitif, karena itu setiap perusahaan harus mampu mengatur dan mengelola semua sumber daya yang dimilikinya dengan efektif dan efisien guna tercapainya tujuan yang menjadi pilar perusahaan. Salah satu contoh sumber daya milik perusahaan adalah sumber daya manusia atau yang biasa dikenal dengan tenaga kerja, karyawan ataupun pekerja. Karyawan berperan penting dalam sistem kerja perusahaan, tidak peduli di zaman yang sudah modern dan perusahaan banyak memakai teknologi di dalamnya, pekerja tetap dibutuhkan disana.

Manajemen Kinerja atau sering dikenal sebagai *performance management* adalah tentang bagaimana mengelola kegiatan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Sutrisno (2015) kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerjanya. Organisasi adalah kelompok orang yang bersama dalam satu struktur untuk mencapai tujuan bersama. Ada dua pihak yang bertanggung jawab untuk mencapai tujuan, sasaran, serta target organisasional yaitu manajer dan karyawan, baik sebagai individu maupun kelompok. Proses komunikasi merupakan suatu sistem, memiliki sejumlah bagian yang semuanya harus diikutsertakan, apabila manajemen kinerja ini hendak memberikan nilai tambah bagi organisasi, manajer, dan karyawan.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya. Setiap perusahaan atau instansi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan atau instansi akan tercapai. Salah satu cara yang ditempuh oleh perusahaan atau instansi dalam meningkatkan kinerja pegawainya, misalnya dengan melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang baik, pemberian motivasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Motivasi dan harapan karyawan untuk mendapatkan kompensasi yang sesuai membuat karyawan bekerja secara maksimal demi tercapainya kinerja yang tinggi bagi karyawan. Murty dan Hudiwinarsih (2012) menyatakan bahwa seorang karyawan yang termotivasi akan bersifat energik dan bersemangat, dan sebaliknya seorang karyawan dengan motivasi yang rendah akan sering menampilkan rasa tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya yang mengakibatkan kinerja mereka menjadi buruk dan tujuan perusahaan tidak akan tercapai.

Tinggi atau rendahnya motivasi dan kepuasan kerja karyawan pada suatu perusahaan juga tergantung dari peranan pemimpin dalam perusahaan tersebut, kepemimpinan yang baik merupakan kunci dalam manajemen yang mempunyai peran penting dalam strategi dalam kelangsungan hidup suatu perusahaan. Pemimpin yang baik yaitu pemimpin yang mampu merencanakan, mengalokasikan, menggerakkan serta bersikap adil kepada karyawannya sehingga karyawan merasa puas dengan pekerjaannya yang pada akhirnya mereka dapat meningkatkan kualitas kerjanya Wibowo (2011:86).

Kompensasi diperlukan untuk mempertahankan karyawan dengan standar hidup yang layak, akan tetapi kompensasi juga menyediakan suatu pengukuran berwujud mengenai nilai individu bagi perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan fungsi strategic sumber daya manusia yang mempunyai imbas signifikan atas fungsi-fungsi sumber daya manusia lainnya (Murty dan Hudiwinarsih, 2012). Kompensasi menarik perhatian karyawan dan memberi informasi atau mengingatkan akan pentingnya sesuatu yang diberi kompensasi dibandingkan dengan yang lain kompensasi juga meningkatkan motivasi karyawan terhadap ukuran kinerja, sehingga membantu karyawan mengalokasikan waktu dan usaha karyawan.

Kompensai merupakan segala sesuatu yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas jasa serta kontribusi yang diberikan karyawan Hasibuan (2012). Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Karyawan akan memberikan yang terbaik jika keinginan sesuai harapannya, sehingga kepuasan karyawan pun akan terpenuhi dan kinerjanya juga meningkat. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan kegiatan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut, dengan demikian kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja (Utomo, 2010)

CV Giri Jaya Perkasa merupakan industry yang bergerak dalam bidang barang dan jasa. Didirikan pada tahun 2010, dimulai dari home industri yang

mempekerjakan sedikitnya 10 pegawai. Dan sejak 2018 CV Giri Jaya Perkasa menjadi perusahaan yang cukup disegani. Dengan kreativitas dan ketekunan, dapat berspekulasi untuk menjadi bagian dari dunia dan pada tahun 2013 memulai export dan impor barang. Untuk meningkatkan mutu dan kualitas hasil produksi, banyak bekerja sama dengan beberapa perusahaan manufaktur dari China.

Hingga saat ini CV Giri Jaya Perkasa telah didukung 50 tenaga kerja serta kepercayaan yang kuat diberikan konsumen pada perusahaan, hampir 10 tahun CV Giri Jaya Perkasa telah menghasilkan berbagai jenis barang dan jasa yang dipasarkan baik didalam maupun diluar negeri, diantaranya sepatu dan seragam untuk pihak yang membutuhkan.

Sebagai perusahaan yang besar, kebijakan operasional CV Giri Jaya Perkasa Surabaya juga sangat terikat dengan regulasi pemerintah khususnya terkait penetapan upah minimum kota (UMK). Kebijakan Gaji ini sangat krusial karena berkaitan dengan daya saing produk dari sisi pengusaha dan produktivitas kerja dari tenagakerja. Upah sebagai bentuk kompensasi perusahaan terhadap tenagakerjanya, akan menjadi alat untuk memotivasi karyawan dalam mencapai produktivitas yang ditargetkan, namun jika kenaikannya terlalutinggi akan menjadi beban biaya langsung

Berdasarkan wawancara dengan pegawai CV. Giri Jaya Perkasa, pemberian kompensasi perusahaan kepada karyawan kurang memuaskan. Hal ini berdasarkan hasil angket yang telah penulis berikan dan diisi oleh karyawan. Hasilnya menunjukkan bahwa hampir setiap bulan pemberian kompensasi

mengalami fluktuasi yang mengakibatkan pemberian kompensasi cenderung sedikit.

Dari penjabaran tersebut begitu pentingnya kompensasi dalam sebuah perusahaan untuk diperhatikan sehingga peneliti tertarik untuk mengambil variabel kompensasi dalam penelitian ini.

Di perusahaan sendiri peneliti juga mendapatkan permasalahan baru yang sedang dialami perusahaan utamanya terhadap motivasi karyawan. Sehingga disini peneliti menyantukan hasil rekapitulasi absensi karyawan selama tiga tahun terakhir yang dapat dilihat pada gambar dibawah ini.

Tabel 1. 1 Absensi CV Giri Jaya Perkasa Tahun 2017-2019

Tahun	Jumlah Karyawan	Work Days	Permit	Sick	Alpha	Total	Presentase (%)
2017	42	312	12	13	5	30	9.61
2018	46	312	14	20	1	35	11.21
2019	50	312	18	19	2	39	12,5

Sumber: CV Giri Jaya Perkasa

Dari data diatas kita bisa menyimpulkan terjadinya fluktuasi pada absensi pekerja waktu tertentu di CV Giri Jaya Perkasa, hal ini diduga adanya kurangnya dorongan dan motivasi dialami oleh pekerja CV Giri Jaya Perkasa dikarenakan pekerjaan yang menumpuk dan tidak sebanding dengan upah atau gaji yang diterima. Oleh sebab itu, masalah tersebut menjadi tugas yang harus segera diselesaikan oleh CV Giri Jaya Perkasa jika masalah ini tidak segera ditangani oleh perusahaan maka dampaknya akan semakin memperburuk kinerja pekerja

tersebut. Pentingnya motivasi dalam sebuah perusahaan membuat perusahaan harus memperhatikan seberapa kuat tingkat motivasi karyawan pada perusahaan tersebut, sehingga dengan adanya motivasi yang tinggi akan menghantarkan kesuksesan dalam sebuah perusahaan, dalam hal itu membuat peneliti tertarik untuk mengambil variable motivasi pada penelitian ini.

Selanjutnya peneliti juga mendapatkan data tambahan dari perusahaan berupa hasil penjualan perusahaan selama 5 tahun terakhir, untuk rinciannya bisa dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1. 2 Hasil Produksi CV Giri Jaya Perkasa dari Tahun 2015-2019

Tahun	Produksi	Pertumbuhan
2015	1003821	
2016	985432	-1,83%
2017	973654	-1,19%
2018	988548	1,52%
2019	963327	-2,55%

Sumber : CV Giri Jaya Perkasa

Dari data tersebut kita dapat mengetahui bahwa terjadi penurunan hasil produksi mulai tahun 2015 sampai tahun 2019 hal tersebut menjadi permasalahan serius bagi perusahaan. Hal ini diduga adanya kurang maksimalnya kinerja karyawan CV Giri Jaya Perkasa dalam melaksanakan tugasnya, penurunan selalu terjadi tiap tahunnya. Jika hal ini tidak secepatnya ditangani maka akan berdampak dengan kerugian perusahaan dan akan mengancam pengurangan tenaga kerja. Begitu pentingnya kinerja dalam sebuah perusahaan membuat CV Giri Jasya

Perkasa harus lebih memperhatikan kinerja karyawannya agar tidak menjadi ancaman pada perusahaan tersebut, sehingga dalam penelitian ini peneniliti tertari untuk mengambi variable kinerja.

Dari penjabaran latar belakang diatas, mengingat pentingnya kinerja karyawan bagi CV Giri Jaya Perkasa diharapkan dengan kompensasi dan motivasi karyawan atau pekerja dapat menunjang perkembangan perusahaan kedepannya untuk memperoleh kinerja karyawan yang baik dan dapat meningkatkan produksi usaha CV Giri Jaya Perkasa. Dari masalah yang dihadapi oleh Pabrik Gula Lestari peneliti ingin mengangkat sebuah penelitian yang berjudul "**Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV Giri Jaya Perkasa**".

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV Giri Jaya Perkasa Surabaya
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV Giri Jaya Perkasa Surabaya

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap terhadap kinerja karyawan pada CV Giri Jaya Perkasa Surabaya
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap terhadap kinerja karyawan pada CV Giri Jaya Perkasa Surabaya