

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber Daya Manusia (SDM) secara garis besar adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Sumber daya manusia secara umum terdiri dari dua yaitu SDM makro yaitu jumlah penduduk dalam usia produktif yang ada di sebuah wilayah, dan SDM mikro dalam arti sempit yaitu individu yang bekerja pada sebuah institusi atau perusahaan. Pengertian SDM secara makro adalah semua manusia sebagai penduduk atau warga negara suatu negara atau dalam batas wilayah tertentu yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang sudah maupun memperoleh pekerjaan. Menurut Prasadja (2019) Manajemen sumber daya manusia adalah proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pimpinan dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pengertian lain juga dikemukakan oleh Prasadja (2019) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Sumber daya manusia (SDM) sangat penting untuk kesuksesan suatu

organisasi. Oleh karena itu, setiap karyawan harus memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan, serta pengalaman, motivasi, disiplin, dan semangat kerja tinggi untuk mencapai tujuan organisasi dan kinerja organisasi yang baik. Pada dasarnya manusia memiliki kemampuan untuk berkembang, akal dan pikiran, perasaan, kebutuhan, dan harapan. Faktor-faktor ini mempengaruhi prestasi, dedikasi, loyalitas, dan kecintaan terhadap pekerjaan dan kesuksesan organisasi. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja karyawan, yang akan membawa kesuksesan bagi organisasi dan dapat bertahan dalam lingkungan bisnis yang sangat kompetitif, adalah penting untuk meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan penting dalam operasional perusahaan untuk mewujudkan kesuksesan bisnis. Sumber daya manusia (SDM) adalah konsep luas yang berkaitan dengan penerapan, kebijakan, dan prosedur yang dipergunakan untuk mengatur orang atau karyawan di seluruh organisasi. Karyawan merupakan hal yang paling penting dalam suatu perusahaan karena hasil kerjanya akan mempengaruhi prestasi perusahaan. Apabila prestasi kerja karyawan rendah, maka akan menjadi halangan bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Suatu perusahaan perlu menjaga karyawannya agar dapat memberikan kontribusi yang baik bagi perusahaan.

Kinerja dapat mempengaruhi berlangsungnya kegiatan suatu organisasi. Semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh para karyawan akan sangat membantu dalam perkembangan organisasi tersebut. Sinaga (2020:14) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode

waktu tertentu. Salah satu cara untuk memotivasi mereka guna dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan cara memberikan kompensasi kepada mereka. Hal ini diharapkan akan tercipta pola hubungan yang baik antara karyawan dengan perusahaan dimana karyawan akan berfikir tempat mereka bekerja dapat memahami serta memenuhi kebutuhan hidup yang menjadi pemicu mengapa mereka bekerja.

Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya karena mereka melakukan tugas, kewajiban, dan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka untuk mencapai tujuan perusahaan. Penting bagi karyawan karena kompensasi mencerminkan nilai kerja mereka terhadap rekan kerja, keluarga, dan masyarakat. Menurut Harpis & Harahap (2023) Kompensasi adalah sesuatu yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan atas upaya mereka di tempat kerja. Mereka menyumbangkan tenaga dan pengetahuan yang mereka anggap berharga. Seorang pekerja yang bekerja sebagai tukang pikul barang percaya bahwa kekuatan fisik mereka adalah sesuatu yang berharga bagi mereka di tempat kerja.

Selain itu, motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak perusahaan bila menginginkan setiap karyawan dapat memberikan andil positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan, karena dengan motivasi seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Menurut Tarigan B & Priyanto A. A (2021) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu

karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Motivasi kerja dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan dan akan berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan.

CV. Surya Mega Yosaka adalah salah satu perusahaan yang berlokasi di kabupaten Mojokerto yang bergerak di bidang industri manufaktur alas kaki (sepatu). Industri ini memfokuskan produksi pada berbagai macam material yang kemudian diolah menjadi berbagai macam sepatu untuk semua kalangan dengan harga yang terjangkau dan berkualitas. Berdasarkan hasil survey yang dilakukan, CV. Surya Mega Yosaka masih terdapat kendala dan permasalahan terkait kompensasi dan motivasi yang berdampak pada kinerja karyawan, dibuktikan dengan tidak tercapainya realisasi target produksi sepatu. Adapun berikut data capaian produksi CV. Surya Mega Yosaka tahun 2021-2023:

**Tabel 1. 1 Data Target Pencapaian Produksi**

TAHUN	TARGET PRODUKSI (PCS)	REALISASI	PERSENTASE
2021	500.000	369.542	<b>73,90%</b>
2022	500.000	437.318	<b>87,46%</b>
2023	500.000	393.560	<b>78,71%</b>

*Sumber: CV.Surya Mega Yosaka*

Namun permasalahan yang dihadapi oleh CV. Surya Mega Yosaka ini menunjukkan bahwa kinerja karyawannya menurun, dibuktikan dengan terjadinya penurunan pada jumlah produksi di tahun 2021-2023. Adanya penurunan kapasitas produksi ini dapat menjadi indikasi bahwa menurunnya kinerja karyawan yang

bekerja. Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat bahwa perkembangan kinerja karyawan CV. Surya Mega Yosaka selama tahun 2021-2023 menunjukkan tingkat kinerja yang kurang optimal. Terjadi fluktuasi pada tahun 2021-2023. Contohnya pada tahun 2021 persentase pencapaian target sebesar 73,90%, lalu pada tahun 2022 mengalami kenaikan sebesar 87,46%, sedangkan pada tahun 2023 mengalami penurunan sebesar 78,71%.

Selain itu, diduga penurunan produktivitas perusahaan tidak hanya dapat dilihat melalui data pencapaian target perusahaan saja, tetapi diperkuat berdasarkan persentase pada data absensi karyawan CV. Surya Mega Yosaka dalam 3 tahun terakhir. Adapun data absensi karyawan pada tahun 2021-2023 yaitu sebagai berikut:

**Tabel 1. 2 Data Absensi Karyawan**

TAHUN	JUMLAH KARYAWAN	ABSENSI			TOTAL	PERSENTASE
		SAKIT	IZIN	ALPHA		
2021	105	27	18	12	<b>57</b>	<b>54,28%</b>
2022	118	17	10	9	<b>36</b>	<b>30,50%</b>
2023	127	20	15	14	<b>49</b>	<b>38,58%</b>

*Sumber: CV. Surya Mega Yosaka*

Berdasarkan tabel 2 dapat disimpulkan bahwa persentase total absensi terus mengalami fluktuasi. Terlihat pada tahun 2021 persentase total absensi sebesar 54,28%, pada tahun penurunan sebesar 30,50%, lalu pada tahun 2023 mengalami peningkatan sebesar 38,58%. Dengan melihat tabel tersebut, dapat diketahui bahwa jumlah absensi ketidakhadiran karyawan mengalami fluktuasi.

Dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, ketentuan upah minimum dalam Pasal 23 sampai Pasal 35 dikecualikan bagi usaha mikro dan kecil, tetapi tetap saja para karyawan sebaiknya menerima kompensasi

yang sesuai dengan pekerjaannya. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan ke beberapa karyawan bagian produksi, dapat diketahui bahwa kompensasi yang diterima dalam bentuk gaji tidak mencapai upah minimum yang berlaku di kabupaten Mojokerto, yang dimana Upah Minimum Regional (UMR) di kabupaten Mojokerto yakni Rp4.624.787,00. Hal ini tentu saja mempengaruhi kinerja karyawan disana. Adanya hal ini dapat memungkinkan karyawan akan membandingkan kompensasi yang diterima dengan rekannya yang bekerja di perusahaan lain. Pada saat membandingkan karyawan tersebut akan berpikir apakah kompensasi yang mereka terima apakah sudah cukup adil atau belum.

Selain gaji, insentif juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan, didapati bahwa insentif berupa bonus yang diberikan kepada karyawan lembur belum memenuhi ekspektasi terutama pada karyawan bagian produksi dikarenakan ketidakjelasan dalam kriteria untuk mendapatkan insentif. Kriteria untuk mendapatkan insentif sering berubah, alhasil karyawan mungkin merasa bingung dan tertekan. Mereka mungkin khawatir bahwa usaha mereka tidak akan dihargai dengan cara yang seharusnya karena ketidakpastian dalam sistem penilaian. Masalah lain ditemukan bahwa beberapa karyawan tidak memiliki akses penuh terhadap tunjangan yang seharusnya mereka terima. Tunjangan kesehatan hanya berlaku untuk penyedia layanan tertentu dan karyawan tidak memiliki akses ke penyedia tersebut, mereka mungkin merasa dirugikan dan akhirnya tidak mengajukan klaim tunjangan sama sekali. Adanya permasalahan ini tentu dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Selain itu, Pada saat dilakukannya observasi dalam penelitian ini, kondisi

karyawan di sana didapati adanya beberapa karyawan yang memiliki motivasi yang rendah dalam melakukan pekerjaannya. Berdasarkan tabel 1.2 dapat menjadi indikator rendahnya prestasi kerja di CV. Surya Mega Yosaka. Dimungkinkan dengan tidak tercapainya target produksi juga dikarenakan tingkat absensi yang tinggi menunjukkan bahwa karyawan tidak memiliki kedisiplinan yang baik, yang berpengaruh langsung terhadap kinerja mereka. Meskipun perusahaan telah menerapkan aturan ketat, masalah absensi tetap ada. Dengan terjadinya hal ini produktivitas perusahaan menjadi tidak seimbang. Masalah lain pada motivasi kerja di dapati yakni favoritisme, karyawan yang memiliki hubungan dekat dengan manajemen dan memiliki kerja yang bagus mungkin mendapatkan promosi jabatan lebih cepat dibandingkan rekan-rekan lainnya yang tidak memiliki hubungan dekat dengan manajemen.

Ditemukan masalah lain yakni, Banyak karyawan merasa kurang dihargai karena kontribusi mereka tidak diakui secara resmi oleh perusahaan. Misalnya, karyawan yang berhasil mencapai target penjualan mungkin tidak mendapatkan pengakuan yang layak, seperti penghargaan atau bonus yang tidak setimpal dengan capaian target harian, sehingga menurunkan semangat kerja mereka. Selain itu, ditemukan juga bahwa pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi terkadang terlambat untuk diberikan. Memberikan penghargaan setelah waktu yang lama setelah pencapaian dapat mengurangi dampak positifnya. Karyawan mungkin merasa bahwa pengakuan tersebut tidak relevan lagi jika diberikan terlalu jauh dari waktu pencapaian. Adanya permasalahan ini tentu dapat mempengaruhi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Sehingga penting untuk meningkatkan motivasi karyawan

demi tercapainya tujuan perusahaan.

Mengingat begitu pentingnya pemberian kompensasi dan peningkatan motivasi kerja yang tepat dan baik dalam perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai hal ini dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Surya Mega Yosaka”**.

### **1.2 Rumusan Masalah**

1. Apakah kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Bagi Mahasiswa: mahasiswa dapat memperoleh pengetahuan mengenai implementasi teori yang didapatkannya dibangku perkuliahan dan membandingkan dengan keadaan nyata di dunia kerja.
2. Bagi Perusahaan: perusahaan dapat mengetahui permasalahan sumber daya manusia yang dialaminya dan mendapatkan solusi atau saran dari diadakannya penelitian ini.
3. Bagi Lembaga Pendidikan: Universitas dapat membangun hubungan baik dengan perusahaan melalui penelitian ini dan mendapatkan relasi baru.