

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia adalah proses perencanaan, pengorganisasian, memimpin, dan mengendalikan seluruh kegiatan pengadaan tenaga kerja, pengembangan karyawan, pemberian kompensasi pemeliharaan karyawan dan pemutusan hubungan kerja yang didasarkan pada ketentuan dan perundang-undangan yang berlaku (Iswanto dan Yusuf, 2019:5). Sumber daya manusia yang efektif dan efisien dapat menunjang keberhasilan perusahaan. Sebaliknya sumber daya manusia yang tidak efektif dan efisien akan memperburuk bahkan menambah masalah kognitif yang berakibat pada kerugian perusahaan (Iswanto dan Yusuf, 2019:5). Oleh karena itu, sumber daya manusia perlu mendapat perhatian yang serius dengan segala kebutuhannya. Dalam hal ini, kebutuhan yang paling mendasar yaitu pemberian kompensasi dan motivasi terhadap karyawan karena kondisi ini dapat meningkatkan kinerja karyawan (Tulisayah:2019).

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegaran, 2019:67). Kinerja pegawai sangat diperlukan karena dengan kinerja akan diketahui seberapa jauh kemampuan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepada karyawan. Dalam hal ini, kinerja karyawan yang optimal memudahkan tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu, kinerja juga merupakan suatu elemen yang penting dalam organisasi (Sinambela, 2018:480). Menurut Silaen dkk (2021:9) cara untuk meningkatkan kinerja adalah dengan adanya motivasi dan etos kerja untuk bekerja secara profesional serta menerapkan sistem imbalan yang memuaskan dengan karier yang jelas serta meningkatkan kompetensi karyawan. Pernyataan ini diperkuat oleh Ardansyah dan Pratama (2018) dalam penelitiannya yang mengungkapkan bahwa peningkatan kinerja karyawan perusahaan dapat dilakukan dengan beberapa faktor, seperti pemberian kompensasi dan motivasi karyawan dalam melaksanakan tugas (Arep, 2004:68).

Salah satu faktor dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan pemberian kompensasi. Menurut Hasibuan (2019:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi berdasarkan cara pemberiannya terdiri atas kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung. Kompensasi finansial langsung terdiri atas bayaran yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji, upah, bonus atau komisi. Sedangkan kompensasi finansial tidak langsung diberikan dalam bentuk tunjangan meliputi semua imbalan finansial yang tidak mencakup dalam kompensasi finansial langsung seperti program asuransi tenaga kerja, pertolongan sosial, pembayaran biaya sakit, dan cuti (Sinambela, 2018:222). Silaen, dkk. (2021:92) mengungkapkan bahwa dengan adanya kompensasi diharapkan karyawan akan semakin produktif dan memiliki tanggung jawab penuh terhadap tugasnya sehingga target perusahaan dapat terpenuhi. Lebih lanjut, Wibowo (2018) menyatakan bahwa jika kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan terlalu besar tanpa adanya perubahan di dalam kinerja perusahaan, tentu hal tersebut dapat merugikan perusahaan. Sebaliknya, apabila kompensasi yang diberikan perusahaan terlalu kecil, pastinya karyawan akan bekerja secara tidak maksimal, sehingga mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Hal ini sesuai dengan penelitian Agustine dan Andini (2023), Hernipah dan Hamdani (2022), Dahlia (2022), Safiih (2022), Yadi (2022), Ardiansyah dan Pratama (2021), Santi dan Widodo (2021), Zulfani dan Nugraha (2021), Prasada dan Kristanti (2021), Gunawarman (2020), Heryanto (2020), Syaifullah dan Prasetyo (2018), serta Wibowo (2018) yang menyatakan bahwa kompensasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin meningkat kompensasi yang diterima oleh seorang karyawan maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Motivasi didefinisikan Robbins dan Judge (2017: 127) sebagai suatu proses yang menjelaskan kekuatan, arah, dan ketekunan dalam upaya seseorang untuk mencapai tujuan. Lebih lanjut, motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu (Sutrisno, 2015:111). Menurut Zulkarnain

(2022:30-34), motivasi dibedakan menjadi dua yaitu motivasi internal dan motivasi eksternal. Motivasi internal merupakan motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang, meliputi keperluan dan keinginan dalam diri seseorang. Sedangkan motivasi eksternal merupakan pengembangan dari motivasi internal yang dipengaruhi oleh faktor internal seperti suasana kerja, gaji, penghargaan kenaikan pangkat dan tanggung jawab. Silaen, dkk. (2021:37) mengungkapkan bahwa individu yang memiliki motivasi yang tinggi, dorongan atau gairah untuk menyelesaikan pekerjaannya akan menghasilkan kinerja yang juga akan semakin optimal sesuai dengan output yang dikehendaki oleh organisasi. Lebih lanjut Gibson et al. (2012, dalam Silaen, dkk., 2021:37) menjelaskan bahwa seorang manajer harus berusaha untuk memahami motivasi dan harus *concern* dengan motivasi untuk meningkatkan kinerja individu. Hal ini sesuai dengan penelitian Agustine dan Andini (2023), Hernipah dan Hamdani (2022), Dahlia (2022), Safiih (2022), Yadi (2022), Ardiansyah dan Pratama (2021), Santi dan Widodo (2021), Zulfani dan Nugraha (2021), Prasada dan Kristanti (2021), Gunawarman (2020), Heryanto (2020), Penelitian Syaifullah dan Prasetyo (2018), serta Wibowo (2018) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya, ketika motivasi kerja meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

PT Sumber Alam Sentoso Pratama merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri manufaktur. Perusahaan ini berlokasi di Dusun Nganjukan RT 05/RW 03 Desa Nganjukan, Karang Sari Kecamatan Sempu, Kabupaten Banyuwangi Jawa Timur. Kegiatan utama yang dikerjakan oleh PT Sumber Alam Santoso Pratama adalah proses pengolahan kayu dengan produk utama adalah barecode dan plywood yang dikerjakan oleh para karyawan. Perusahaan ini memiliki visi yaitu Menjadi perusahaan kayu terkemuka yang mengedepankan produktivitas, kualitas, pelayanan demi kepuasan konsumen. Dalam mewujudkan hal tersebut, PT Sumber Alam Santoso Pratama dituntut untuk selalu menjaga dan bahkan meningkatkan kinerja karyawan. Salah satu indikator keberhasilan peningkatan kinerja karyawan dilihat dari kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan baik secara kualitas maupun secara kuantitas. Oleh karena

itu, untuk mencapai peningkatan kinerja tersebut dibutuhkan dukungan perusahaan seperti pemberian kompensasi yang sesuai dengan beban pekerjaan, dan pemberian motivasi terhadap karyawan. Atas dasar uraian tersebut maka penelitian ini sangat menarik untuk diteliti kaitannya dengan peningkatan kinerja karyawan, sehingga judul dari penelitian ini adalah **Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT Sumber Alam Santoso Prata Kab. Banyuwangi.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan?
- b. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh positif kompensasi terhadap kinerja karyawan.
- b. Menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh positif motivasi terhadap kinerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara praktis maupun teoritis, yaitu sebagai berikut:

- a. Manfaat Akademisi

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai informasi untuk menambah ilmu pengetahuan serta sebagai dokumentasi dalam upaya pengembangan ilmu dan sebagai tambahan referensi bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan

bagaimana dan seberapa besar pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

b. **Manfaat Praktis**

Penelitian ini diharapkan dapat membantu sebagai bahan evaluasi PT Sumber alam Santoso Pratama dalam pemberian kompensasi dan motivasi kerja agar menghasilkan kinerja yang baik bagi karyawan.

1.5 Sistematika Penulisan Skripsi

Berikut merupakan sistematika penulisan yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

Bab 1 : Pendahuluan

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah perumusan masalah, tujuan penelitian manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

Bab 2 : Landasan Teori

Bab ini berisi mengenai landasan teori kajian penelitian terdahulu yang digunakan sebagai landasan penelitian, pengembangan hipotesis serta model penelitian.

Bab 3 : Metode Penelitian

Bab ini menguraikan mengenai desain penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional, dan ukuran variabel jenis data serta sumber data, metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian, sampel dan teknik pengambilan sampel serta teknik analisis data yang digunakan.

Bab 4 : Analisis dan Pembahasan

Bab ini berisi landasan teori yang mendasari penelitian ini, penelitian terdahulu kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

Bab 5 : Kesimpulan, Keterbatasan, dan Saran

Bab ini menguraikan tentang kesimpulan, keterbatasan, dan saran dari penelitian yang telah dilakukan.