

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian dari kemajuan ilmu pembangunan dan teknologi serta ilmu manajemen yang lebih berfokus kepada pengaturan atau pengelolaan peran sumber daya manusia di dalam organisasi. Di era globalisasi seperti yang terjadi pada saat ini kemampuan seseorang atau sumber daya manusia dalam mengelola atau mengatur diri sendiri dalam organisasi maupun mengatur sumber daya lainnya. Sumber Daya Manusia (SDM) sangat penting bagi perusahaan didalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk melakukan pencapaian tujuan dari perusahaan SDM sebagai penggerak organisasi dalam mencapai tujuan organisasi dan oleh karena itu organisasi perlu melakukan upaya-upaya dalam pengelolaan SDM yang semakin baik supaya organisasi mampu untuk mendorong SDM yang dimiliki untuk bekerja secara optimal agar berkontribusi secara maksimal dalam mencapai tujuan organisasi tersebut.

Karyawan termasuk sumber daya utama dan aset penting dalam perusahaan (Sherlie & Hikmah, 2020). Perusahaan harus dapat menjaga atau bahkan meningkatkan kualitas kerja karyawan sehingga karyawan dapat membuahkan kinerja yang baik. Tanpa adanya karyawan yang berkinerja baik dalam suatu perusahaan maka perusahaan tersebut tidak akan maju atau bahkan terancam kelangsungan hidup dalam persaingan yang semakin ketat. Tetapi sebaliknya jika karyawan dapat membuahkan kinerja yang baik dalam suatu perusahaan, maka perusahaan tersebut bisa mendapatkan posisi yang stabil dalam persaingan yang ketat sekalipun. Oleh karena itu, pengelolaan secara professional atas sumber daya utama tersebut yang biasa disebut sumber daya manusia sangat diperlukan bagi suatu perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan. Aktivitas perusahaan akan berjalan dengan baik jika perusahaan tersebut memiliki SDM yang kompeten dalam peran tugasnya agar kinerja karyawan dapat maksimal. Kinerja karyawan

yang maksimal sesuai peran tugas yang diberikan merupakan kontribusi karyawan dalam membantu perusahaan mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang professional diperlukan agar kinerja karyawan dapat ditingkatkan. Kinerja yang diartikan adalah sebagai hasil usaha seseorang yang telah dicapai dengan kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Kinerja akan selalu menjadi isu aktual dalam organisasi karena apapun organisasinya kinerja merupakan kunci terhadap efektifitas keberhasilan organisasi dan organisasi yang efektif atau berhasil akan ditopang oleh SDM yang berkualitas (Indrasari, 2017: 50).

Di masa pandemi virus corona ini, banyak perusahaan dituntut untuk bisa menyesuaikan diri dengan kondisi unik saat ini, dan sigap dengan perubahan yang terjadi, selain itu virus corona juga meminta kecenderungan baru, misalnya dalam mengubah banyak hal, membatasi ruang, khususnya pada organisasi. Penyebaran Covid-19 sangat mempengaruhi perspektif yang berbeda termasuk aspek keuangan skala kecil dan besar, banyak organisasi telah terkena dampak pandemi Coronavirus dan perlu menghadapi masa darurat di dalam organisasi, sehingga (SDM) di organisasi harus menyesuaikan asosiasi dan memastikan sumber daya mereka untuk menjaga mereka bebas dari setiap dan semua bahaya.

Tantangan utama untuk ahli SDM adalah cara untuk membantu bisnis organisasi dengan membuat karena dari perspektif produktif yang mengharapkan SDM menjadi lebih luwes, terutama dalam mempersiapkan peningkatan kemampuan atau bahkan kemampuan baru, bagi pekerja untuk dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan bisnis yang cepat berubah seperti yang ditunjukkan oleh permintaan pasar; kemudian HR perlu melihat dengan mata kepala sendiri apakah siklus batin terlihat sepenuhnya mendukung digitalisasi SDM para eksekutif mulai dari sistem yang mendasari hingga interaksi pendaftaran dan penentuan berbasis internet, keuangan dan HRIS dewan, pembelajaran, kemajuan, dan pengamatan pelaksanaan direncanakan akan lebih ideal dijalankan dan menambah pilihan bisnis; HR harus menempatkan kesejahteraan dan kesejahteraan yang representatif di atas masalah keuangan, SDM harus benar-benar siap pengaturan workplace yang memenuhi protokol

kesehatan COVID-19 yang paling penting adalah pengelolaan SDM kinerja dan profesionalitas pada masa pandemi saat ini, perlunya keterikatan menjalin komunikasi yang efektif (<https://www.talenta.co/blog/administrasi-hr/tantangan-dan-strategi-hr-hadapi-new-normal-saat-pandemi-covid-19/>) pada 30 juli 2020., salah satu cara untuk meningkatkan keterikatan adalah dengan kebijakan kompensasi dan pemberian motivasi kepada karyawan. Pemberian kompensasi dan motivasi merupakan cara yang dapat dilakukan perusahaan agar kinerja karyawan optimal dan terus meningkat. kompensasi merupakan unsur yang dapat memengaruhi segala aktivitas di dalam perusahaan dan menentukan sukses tidaknya perusahaan tersebut di masa yang akan datang (Heriyanto, 2020). Kompensasi dapat mendorong karyawan melaksanakan kinerjanya agar mendapatkan hasil yang terbaik, begitu pula dengan motivasi karyawan perlu ditingkatkan agar karyawan dapat melaksanakan kinerja yang baik (Sri Maulidah & Sinaulan, 2019). Hasil penelitian terdahulu (Heriyanto, 2020; Sherlie & Hikmah, 2020; Sri Maulidah & Sinaulan, 2019; Astuti & Suhendri, 2019; Wijaya dan Andreani, 2015), yang dinyatakan bahwa secara simultan kompensasi dan motivasi mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi merupakan bentuk balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas segala pekerjaan yang telah dilakukan kepada perusahaan di tempat bekerja yang mempunyai suatu nilai yang dapat digunakan oleh karyawan (Heriyanto, 2020). Kompensasi didalam perusahaan sangat di perlukan untuk memberikan bentuk apresiasi untuk karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut sehingga karyawan yang diberikan kompensasi dan dapat bekerja dengan baik. Pemberian kompensasi yang diberikan perusahaan untuk karyawannya membuat setiap karyawan akan lebih merasa bertanggungjawab atas setiap pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya. Kompensasi merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari bersama keluarga.

Pemberian kompensasi secara adil dan tepat dapat menciptakan kegairahan kerja pada karyawan yang akan membuat semangat kerja dan tentunya meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri (Astuti dan Suhendri, 2019). Hal ini

didukung hasil penelitian-penelitian terdahulu (Heriyanto, 2020; Sherlie & Hikmah, 2020; Sri Maulidah & Sinaulan, 2019; Astuti & Suhendri, 2019; Wijaya dan Andreani, 2015), yang menunjukkan bahwa kompensasi memengaruhi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang perlu diperhatikan sebagai upaya perusahaan meningkatkan kinerja karyawan adalah motivasi kerja karyawan. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering diartikan sebagai faktor perilaku seseorang (Sutrisno dalam Sri Maulidah dan Sinaulan, 2019). Menurut Sutrisno dalam Sri Maulidah & Sinaulan (2019), motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Pada hakikatnya motivasi berpengaruh atas kinerja seorang karyawan, karena atas dasar motivasi-lah giat atau tidaknya seorang karyawan bekerja dapat diukur (Heriyanto, 2020). Menurut Sedarmayanti (2009: 65), motivasi merupakan kondisi mental yang mendorong aktivitas dan memberikan energi yang mengarah pada pencapaian kebutuhan. Motivasi merupakan dorongan untuk dapat melakukan suatu aktivitas atau pekerjaan motivasi memiliki hubungan yang erat dengan sikap dan perilaku yang dimiliki oleh seseorang, dengan adanya motivasi kerja yang dapat menambah semangat kinerja karyawannya sehingga kinerja karyawannya akan meningkat, motivasi kerja karyawan dapat timbul dari dalam diri individu dan dari luar individu. Berbagai hasil kajian empiris sebelumnya menunjukkan bahwa motivasi memengaruhi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Heriyanto, 2020; Sherlie & Hikmah, 2020; Sri Maulidah & Sinaulan, 2019; Astuti & Suhendri, 2019; Arisanti, Santoso dan Wahyuni, 2019; Wijaya dan Andreani, 2015).

PT. Union Sampoerna Triputra Persada (USTP) yang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit, yang saat ini berada di wilayah Kalimantan Barat yang juga dibutuhkan untuk mengeksekusi SDM para eksekutif yang mumpuni sehingga kinerja pekerja dapat terus ditingkatkan, sehingga dipercaya bahwa organisasi akan terus mengalami perkembangan.

sistematis dalam periode sebelum pandemi Covid-19, dan dengan cara ini bagian dari gaji yang sesuai dan tingkat inspirasi perwakilan yang signifikan harus dipertimbangkan oleh organisasi. PT Union Sampoerna Triputra Persada (Group) merupakan perusahaan yang bergerak di bidang, perkebunan dan pengolahan hasil minyak kelapa sawit yang sedang berkembang pesat. Hingga saat ini, PT Union Sampoerna Triputra Persada (Group), memiliki kurang lebih 70.000 hektar kebun kelapa sawit yang terdiri atas 6 Perkebunan Kelapa Sawit dan 4 Pabrik Pengolahan kelapa sawit.

Kompensasi menurut para ahli merupakan suatu balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan baik secara *financial* maupun *nonfinancial* yang sesuai dengan hasil kerja karyawan dan bentuknya seperti gaji, upah, insentif dan tunjangan (Sherlie dan Hikmah, 2020). Kompensasi yang diberikan oleh PT. USTP berupa gaji, imbalan tahunan dan motivasi. Imbalan tahunan diberikan berupauang tunai dan barang dagangan. Manfaat yang diberikan kepada perwakilan juga sebagai jaminan hari tua, pengaturan jaminan kesehatan melalui pendaftaran BPJS kesejahteraan, sehingga dengan asumsi pekerja lemah, mereka dapat memanfaatkannya untuk mengurangi biaya pengobatan dan perawatan

Motivasi sebagai sebuah kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu, (Astuti dan Suhendri, 2019); motivasi merupakan suatu dorongan yang berasal dari dalam ataupun luar diri seseorang yang menggerakkan orang tersebut untuk melakukan suatu pekerjaan dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhannya. Menurut Hasibuan dalam Hendri Herman (2017) dalam Sherlie & Hikmah (2020) bentuk motivasi dari luar diri seseorang dapat berasal dari aspek organisasional seperti kondisi kerja, perencanaan kerja, instruksi kerja, pengawasan dan penghargaan. Motivasi yang diberikan PT USTP kepada karyawan, seperti korespondensi yang baik antara rekan kerja dengan atasannya sendiri, atasan memberikan arahan yang baik kepada pekerja sehingga pekerja secara efektif mendapatkan apa yang dikordinasikan oleh pimpinan, karena dalam hal demikian di dalam suatu perusahaan terdapat hubungan yang layak. hubungan antara pekerja dan bos. kemudian, pada saat itu, organisasi akan berkembang pesat dan maju. Perusahaan juga memberikan penghargaan tambahan

dengan asumsi perwakilan mencapai atau mengoordinasikan atau bahkan melampaui pedoman pelaksanaan dalam organisasi, yang merupakan jenis inspirasi bagi pekerja. Oleh karena itu, dengan memberikan berbagai inspirasi, dipercaya karyawan di PT USTP dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal dan sesuai pedoman pelaksanaan yang ditetapkan oleh Perusahaan.

Berdasarkan hasil dari uraian sebelumnya maka judul penelitian ditetapkan sebagai berikut: **Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap PT. Union Sampoerna Triputra Persada Kabupaten Ketapang, Kalimantan Barat.**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kompensasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan tetap PT USTP, Manis Mata, Ketapang, Kalimantan Barat?
2. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan tetap PT USTP, Manis Mata, Ketapang, Kalimantan Barat?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan tetap PT USTP, Manis Mata, Ketapang, Kalimantan Barat?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Menganalisis signifikansi pengaruh secara simultan kompensasi dan motivasi kerja secara simultan memengaruhi kinerja karyawan tetap PT USTP, Manis Mata, Ketapang, Kalimantan Barat.
2. Menganalisis signifikansi pengaruh positif kompensasi terhadap kinerja karyawan tetap PT USTP, Manis Mata, Ketapang, Kalimantan Barat.
3. Menganalisis signifikansi pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan tetap PT USTP, Manis Mata, Ketapang, Kalimantan Barat.

1.4 Manfaat penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Akademis

Dengan hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pengetahuan tentang pengaruh pemberian kompensasi dan pemberian motivasi terhadap kinerja karyawan dan menambah pengetahuan bagi pengembangan penelitian selanjutnya yang mengambil topik serupa serta bermanfaat bagi pengembangan kajian empiris di bidang manajemen.

Bagi penelitian selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi, menambah ilmu pengetahuan, serta dapat menjadi bahan referensi dan pertimbangan dalam menyusun penelitian-penelitian selanjutnya yang mengambil topik serupa.

2. Manfaat praktis

Hasil penelitian diharapkan dapat digunakan perusahaan sebagai masukan dalam mengembangkan kebijakan kompensasi dan pemberian motivasi pada karyawan perusahaan.

1.5 Sistematika Penulisan Skripsi

Penulisan penelitian ini masing-masing merupakan suatu kegiatan yang memiliki bagian-bagian tertentu dan dipisahkan antar bab karena saling berkaitan antar bab-bab yang ada dalam penulisan:

BAB 1: PENDAHULUAN

Pada bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB 2: TINJAUAN PUSTAKA

Pada bagian ini terdapat teori yang relevan sebagai landasan yang dilakukan didalam penelitian yang meliputi: landasan teori, penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis, model penelitian/ kerangka konseptual.

BAB 3: METODE PENELITIAN

Pada bagian bab ini mengenai lokasi dan sampel penelitian, langkah-langkah penelitian: desain penelitian; identifikasi, definisi operasional, dan

pengukuran variable; jenis sumber data, metode pengumpulan data; populasi, sampel, teknik penyampelan; dan teknik analisis data.

BAB 4: ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini analisis dan pembahasan penelitian, gambaran objek penelitian, hasil analisis data, dan pembahasan.

BAB 5: KESIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN

Pada bab ini terdapat kesimpulan penelitian, keterbatasan penelitian dan saran praktis dan akademis.