

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan, dan mengelola relasi ke karyawan, kesehatan dan keselamatan karyawan serta hal-hal yang berhubungan dengan keahlian karyawan (Dessler, 2019:3). Banyak aspek yang berkaitan dengan MSDM di perusahaan yang perlu diperhatikan, salah satunya adalah yang berkaitan dengan motivasi kerja dan pemberian kompensasi. Hasil kajian Yuningsih, Harini dan Rifky (2020) menunjukkan pengaruh positif signifikan kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Keberadaan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas di era global saat ini, sangat penting bagi perusahaan yang ingin bertahan dalam persaingan, dan salah satu upaya yang harus dilakukan oleh perusahaan adalah meningkatkan kualitas SDM melalui penilaian kinerja karyawan secara periodik. Dengan meningkatnya kualitas SDM, diharapkan karyawan dapat bekerja secara produktif dan profesional sehingga kinerja yang dicapai karyawan sesuai standar kerja yang dipersyaratkan perusahaan. Umar (2018) dalam penelitiannya juga mendapatkan hasil bahwa kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Artinya ketika seorang karyawan dengan kompensasi yang baik dan mempunyai motivasi yang tinggi maka karyawan tersebut akan memberikan kontribusi positif terhadap nilai kinerjanya, namun jika salah satu atau bahkan kedua faktor tersebut bernilai negatif maka akan menurunkan nilai kinerja seseorang. Hasil penelitian ini diperkuat oleh Wijaya dan Andreani (2015); Hendri dan Setiawan (2017); Wibowo (2018); Astuti dan Suhendri (2019); Dahlia dan Fadli (2022) yang menemukan pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun secara parsial. Pada kajian Zati, Latief dan Mariana (2018) menunjukkan bahwa secara simultan dan secara parsial kompensasi dan motivasi kerja memengaruhi kinerja karyawan pusat penelitian kelapa sawit kebun bukit Sentang desa Securai kecamatan Babalan Kabupaten Langkat. Pada

kajian di masa pandemi Covid-19 oleh Kerdani, Sri Suwarsi, dan Harahap (2021) ditunjukkan bahwa motivasi kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada masa pandemi di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Bandung.

Menurut Latief dkk. (2018) motivasi merupakan faktor pendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas, oleh karena itu motivasi sering diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi memiliki dua komponen, yakni komponen dalam dan luar (Latief, dkk. 2018). Dalam hal ini komponen dalam ialah perubahan dalam diri seseorang, keadaan merasa tidak puas, ketegangan psikologis, sedangkan komponen luar ialah apa yang diinginkan seseorang, tujuan yang menjadi arah tingkah lakunya. Widodo (2016:322), menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas, arah dan usaha terus menerus individu menuju pencapaian tujuan. Intensitas menunjukkan seberapa keras seseorang berusaha, sehingga semakin tinggi intensitas seseorang dalam berusaha menjalankan peran tugasnya maka dapat memengaruhi tingkat kinerjanya. Hal ini dibuktikan oleh beberapa kajian penelitian sebelumnya (Wijaya dan Andreani, (2015); Hendri dan Setiawan, (2017); Wibowo, (2018); Zati dkk., (2018); Astuti dan Suhendri, (2019); Yuningsih dkk., (2020); Sutrisno dkk., (2020); Herdani dkk., (2021); Dahlia dan Fadli, (2022) menunjukkan bahwa motivasi kerja memengaruhi positif signifikan pada kinerja karyawan.

Kompensasi adalah segala bentuk imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas kontribusinya kepada perusahaan. Kompensasi penting bagi karyawan untuk memacu kinerja karyawan agar selalu berada pada tingkat tertinggi (optimal) sesuai kemampuan masing-masing. Menurut Fidiyanto dkk (2018) kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung baik berupa pendapatan secara materi atau non materi sebagai imbal jasa atas kontribusi, kerja, pengabdian terhadap perusahaan atau organisasi. Menurut Sutrisno (2015:187), kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan secara layak dan adil atas jasa karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Kebijakan pemberian kompensasi yang tepat akan meningkatkan kinerja. Secara

empiris terbukti bahwa kompensasi memengaruhi secara positif signifikan pada kinerja karyawan.

PT Ihtiar Gusti Pudi (IGP) merupakan perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit. Perusahaan ini merupakan anak perusahaan Pabrik Kelapa Sawit (PKS) yang terletak di Desa Amboyo Selatan Kecamatan Ngabang, Kabupaten Landak, Kota Ngabang, Kalimantan, PT IGP PKS diresmikan oleh Gubernur Kalimantan Barat Bapak Cornelis, pada jumat 24/2011 di salah satu perkebunan kelapa sawit di Ngabang. PT IGP selalu menjaga bahkan meningkatkan kinerja karyawan dengan tujuan tetap menjadi perusahaan yang terbaik dan menjadi perusahaan yang memegang teguh komitmennya untuk membangun usaha perkebunan yang taat hukum, berwawasan ramah lingkungan serta memberi nilai tambah dan manfaat bagi karyawan. Peningkatan kinerja karyawan disebabkan adanya pemberian motivasi dan kompensasi dari pihak perusahaan disamping motivasi diri yang kuat dari para karyawan. Bentuk motivasi kerja yang diberikan perusahaan adalah ada dua bentuk motivasi yang diberikan kepada karyawan PT Ihtiar Gusti Pudi (IGP) yaitu, (1) kompensasi merupakan salah satu bentuk yang paling sering diberikan kepada tenaga kerja berbentuk uang. Pemberian kompensasi bentuk uang sebagai motivasi kerja para karyawan agar tetap semangat melakukan pekerjaan, (2) pemberian motivasi misalnya diduga dapat menyebabkan kinerja karyawan meningkat karena dengan pemberian motivasi akan membuat karyawan merasa lebih diperhatikan sehingga karyawan terdorong untuk melakukan pekerjaan lebih baik.. Berdasarkan informasi dari Bapak Simin Maharuf selaku kepala Tim Pelaksana Kegiatan (TPK) PT Ihtiar Gusti Pudi (IGP), jenis kompensasi yang diberikan PT IGP kepada karyawannya berupa, (1) kompensasi langsung seperti penghargaan, gaji, atau upah yang dibayar secara tetap berdasarkan tentang waktu yang sudah ditetapkan perusahaan PT IGP. (2) kompensasi tidak langsung seperti keuntungan diluar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang, barang dan bonus.

Atas dasar uraian sebelumnya, maka dalam penelitian ini diambil tujuan penelitiannya yaitu menganalisis pengaruh motivasi kerja dan kompensasi pada kinerja karyawan, dengan rumusan judul sebagai berikut: **Pengaruh Motivasi**

## **Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Ichtiar Gusti Pudi (IGP) Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Ngabang Kabupaten Landak, Kalimantan Barat.**

### **1.2 Rumusan Masalah**

Perumusan masalah penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh secara simultan signifikan terhadap kinerja karyawan PT IGP, PKS Ngabang?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT IGP, PKS Ngabang?
3. Apakah kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT IGP, PKS Ngabang?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh variabel penelitian sebagai berikut:

1. Menguji signifikansi pengaruh secara simultan motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT IGP, PKS Ngabang.
2. Menguji signifikansi pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT IGP, PKS Ngabang.
3. Menguji signifikansi pengaruh positif kompensasi terhadap kinerja karyawan PT IGP, PKS Ngabang.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik secara akademik maupun praktis, antara lain adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi akademisi dan pemerhati ilmu manajemen terkait dengan motivasi kerja, kompensasi dan kinerja karyawan.

## 2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu pihak di PT Ichtar Gusti Pudi (IGP) PKS Ngabang dalam menerapkan motivasi kerja kompensasi dan kinerja yang sesuai dengan kebutuhan organisasi dan memberikan komitmen organisasi karyawan secara tepat sehingga dapat meningkatkan kinerja perusahaan.

### 1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika yang digunakan dalam penulisan proposal penelitian ini terdiri dari tiga bab, yaitu sebagai berikut:

#### **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 bab ini membahas tentang landasan teori, penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis, dan model penelitian.

#### **BAB 3 : METODE PENELITIAN**

Pada bab ini membahas tentang desain penelitian, identifikasi, definisi operasional dan pengukuran variable, jenis data dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi, sampel, dan teknik sampel, serta analisis data.

#### **BAB 4 : ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini membahas tentang deskripsi penelitian, uji kualitas data, deskripsi variabel penelitian, analisis linier berganda dan pembahasan.

#### **BAB 5 : SIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN**

Pada bab ini simpulan, keterbatasan dan saran.