

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) dalam suatu perusahaan menjadi peran penting untuk mengatur dan mengelola serta mewujudkan tujuan organisasi. Tanpa sumber daya manusia (SDM) yang memiliki kompetensi tinggi dalam bidang pekerjaannya dan tanggung jawabnya, organisasi akan gagal dalam mewujudkan tujuan organisasi yang telah ditetapkannya. Oleh karena itu perusahaan harus mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia (SDM) dengan baik dan handal yang mampu memberikan sumbangan dalam menghasilkan nilai tambah, yaitu pencapaian tujuan organisasi dan keberhasilan perusahaan, yang merupakan nilai tambah bagi organisasi atau perusahaan. Organisasi dapat berjalan efektif apabila fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, motivasi, dan pengawasan yang ada didalamnya berfungsi dengan baik. Salah satu kunci keberhasilan suatu perusahaan tidak lepas dari unsur manusia. Manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan perusahaan atau organisasi.

Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa sumber daya manusia mempunyai peran sangat menentukan hidup matinya organisasi/perusahaan. Sumber daya manusia merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari manajemen perusahaan, yakni merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, kualitas sumber

daya manusia yang tinggi sangat dibutuhkan agar manusia dapat melakukan peran sebagai pelaksana yang handal dalam fungsi-fungsi organisasi.

Perusahaan sebagai pemegang peran dalam pencapaian tujuan perusahaan perlu memperhatikan manusianya yang bertindak sebagai tenaga kerja. Upaya yang dilakukan oleh tenaga kerja akan mempengaruhi output yang dihasilkan. Maka dari itu perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang memadai untuk menghasilkan kinerja yang tinggi. Suatu perusahaan tentu membutuhkan karyawan sebagai tenaga kerjanya guna meningkatkan perusahaan untuk mencapai target yang diinginkan.

Mengingat karyawan merupakan asset penting bagi perusahaan, banyak hal yang perlu diperhatikan terkait dengan peningkatan kinerjanya (Amalia dan Fakhri, 2016). Setiap karyawan yang bekerja harus mempunyai kemampuan sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan perusahaan. Karyawan harus mampu mencapai target yang sudah ditetapkan perusahaan, salah satunya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan suatu hal yang penting guna untuk mencapai tujuan perusahaan. Kinerja yang tinggi akan berdampak positif terhadap suatu perusahaan dan dapat dikatakan tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Kinerja yang tinggi diharapkan mampu meningkatkan efisiensi dan eektivitas operasioanal perusahaan. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai

kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai & Sagala, 2013). Menurut Edison (2018) kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya motivasi dan kompensasi.

Dalam konteks kinerja, motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam mendorong seorang karyawan untuk berkinerja. Motivasi sebagaimana didefinisikan oleh Robbins (2008) merupakan kemampuan untuk menggunakan usaha tingkat tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan usaha untuk memenuhi beberapa kebutuhan individu. Dalam definisi ini ada tiga elemen penting, yaitu: usaha, tujuan dan kebutuhan. Bila seseorang termotivasi maka ia akan berupaya sekuat tenaga untuk mencapai tujuan. Motivasi kerja sebagai motor penggerak yang paling penting dalam sebuah pencapaian kinerja. Tanpa motivasi karyawan tidak akan berhasil untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan secara maksimal karena tidak ada kemauan yang berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri. Ini dibuktikan bahwa adanya penelitian terdahulu yang diteliti oleh Amalia dan Fakhri (2016) bahwasannya motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Handoko, 2014). Meskipun ide dasar pemberian kompensasi adalah positif dalam meningkatkan kinerja karyawan,

manajer harus menyadari bahwa akan muncul beberapa kesulitan dalam menentukan besarnya kompensasi terutama pada ketepatan kerja karyawan.

Adapun UD. Dua Putra yang menjadi tempat penelitian, yang merupakan perusahaan milik perseorangan dimana kegiatan usahanya bergerak dibidang produksi peralatan rumah tangga salah satunya rak piring. Lokasi kerjanya terletak di Dsn. Tegal, Ds. Curahmalang, Kec. Sumobito Kab. Jombang.

Fenomena menunjukkan bahwa kinerja karyawan di UD. Dua Putra bahwasannya kinerja karyawannya sudah baik, dimana karyawan mampu menyelesaikan hasil produksi sesuai dengan jumlah target produksi yang ditentukan serta karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan.

Sebagai gambaran awal untuk dapat menilai kinerja karyawan, berikut ini Produksi Rak Piring pada UD. Dua Putra pada bulan Januari – Mei 2020 yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1

Data Produksi Rak Piring UD. Dua Putra bulan Januari-Mei 2020

Bulan	Jumlah Karyawan	Target Produksi (Set)	Realisasi Produksi (Set)	Realisasi % (presentase)
Januari	36	6.400	3.642	57%
Februari	36	6.400	8.364	131%
Maret	36	6.400	7.317	114%
April	36	6.400	1.080	17%
Mei	36	6.400	6.525	102%

Sumber: UD. Dua Putra 2020

Berdasarkan data dan informasi yang diperoleh, realisasi produksi rak piring UD. Dua Putra pada bulan Januari-Mei 2020, dilihat dari ketercapaian penyelesaian kerja pada bulan Februari, Maret dan April menunjukkan bahwa karyawan mampu menyelesaikan hasil produksi sesuai dengan jumlah target produksi yang ditentukan. Pada bulan Januari dan Mei terjadinya penurunan hasil produksi bukan karena kinerjanya turun, melainkan dari faktor lain. Jadi, secara keseluruhan kinerja karyawan di UD. Dua Putra dalam bekerja sudah baik, hal ini berdasarkan laporan dari admin kantor. Karyawan mampu meningkatkan produksi sesuai dengan targetnya dan karyawan mampu menyelesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Berdasarkan hasil kerja baik secara kuantitatif dan kualitatif yang telah dijelaskan tersebut diatas, peneliti menduga dari hasil wawancara terhadap karyawan terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan UD. Dua Putra, yaitu motivasi dan kompensasi. Didukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wijaya dan Andreani (2015) menunjukkan hasil bahwa motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Fenomena tentang motivasi karyawan yang terjadi dalam UD. Dua Putra bahwasannya karyawan mempunyai motivasi yang baik dalam menyelesaikan pekerjaannya, adanya dorongan semangat kerja dan motivasi yang tinggi dalam diri karyawan mengakibatkan karyawan berlomba-lomba dalam menghasilkan produk dengan jumlah yang banyak. Adanya motivasi yang tinggi

menyebabkan kinerja yang dihasilkan menjadi tinggi pula. Kemauan karyawan dalam bekerja dengan semangat yang tinggi tidak terlepas dari motivasi seseorang untuk mendapatkan gaji yang tinggi, semakin karyawan dapat menghasilkan jumlah barang yang banyak maka semakin besar gaji yang didapat. Ini dibuktikan bahwa adanya penelitian terdahulu yang diteliti oleh Larasati (2014) bahwasannya motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi).

Gaji merupakan salah satu hal yang menjadi motivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Gaji adalah kompensasi yang diberikan kepada seorang karyawan atas balas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan. Tohardi (2002), mengemukakan bahwa kompensasi dihitung berdasarkan evaluasi pekerjaan, perhitungan kompensasi berdasarkan evaluasi pekerjaan tersebut dimaksudkan untuk mendapatkan pemberian kompensasi yang mendekati kelayakan (*worth*) dan keadilan (*equity*). Kompensasi salah satu faktor penting bagi karyawan, kompensasi yang layak dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya, apabila kompensasi tidak sesuai atau tidak layak maka karyawan tidak semangat lagi bekerja yang berdampak menurunnya kinerja.

Fenomena lain tentang pemberian kompensasi yang terjadi dalam UD. Dua Putra Jombang bahwasannya karyawan merasa puas atas upah yang diterima karena sesuai dengan jumlah barang yang dihasilkan, insentif yang dicapai sebanding dengan hasil target yang ditentukan, mendapat bonus apabila membantu menjualkan rak piring. Kompensasi tidak langsung seperti jaminan

kesehatan dan tunjangan hari raya juga diberikan sehingga ini dapat berdampak pada peningkatan kinerja dalam perusahaan. Ini dibuktikan bahwa adanya penelitian terdahulu yang diteliti oleh Samudra, Rahardjo, Mukzam (2014) bahwasannya kompensasi finansial mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Jatim Cabang Malang).

Motivasi kerja dan kompensasi sangat mempengaruhi terhadap kinerja karyawan, dilihat dari penelitian terdahulu terdapat perbedaan hasil penelitian di motivasi kerja terhadap karyawan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Dari kajian hasil penelitian terdahulu, dirangkum dalam tabel 1.2 sebagai berikut, dan selanjutnya akan mengkaji secara empiris sejauh mana hubungan atau pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Sehingga memberikan arah dalam penelitian ini dirumuskan kesenjangan penelitian *research gap* sebagai berikut.

Tabel 1.2
Ringkasan *Research Gap* Analisis Faktor Motivasi Kerja dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan

No	Peneliti	Variabel	Hasil Penelitian
1.	Tanto Wajaya & Fransisca Andreani (2015)	Motivasi	Berpengaruh
		Kompensasi Finansial	
2.	Emmy Juliningrum & Achmad Sudiro (2013)	Motivasi	Berpengaruh
		Kompensasi	Tidak berpengaruh
3.	Faza Hudiya Tamma & Dadang Iskandar (2015)	Kompensasi Finansial	Berpengaruh
4.	Slamet Riyadi (2011)	Kompensasi Finansial	Tidak berpengaruh
		Motivasi Kerja	Berpengaruh
5.	Yuli Suwati (2013)	Kompensasi Finansial	Berpengaruh
		Motivasi Kerja	Tidak berpengaruh

Sumber: Research Gap Penelitian Terdahulu

Berdasarkan tabel 1.2 bahwa hasil penelitian terdahulu motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan ada hasil penelitian terdahulu menghasilkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, serta kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan ada hasil penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kompensasi finansial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian terdahulu yang berbeda-beda sudah menimbulkan *research gap*, oleh karena itu perbedaan hasil penelitian tersebut perlu untuk diperjelas lagi temuan bukti empiris sejauh mana analisis faktor motivasi kerja dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan, dan inilah sebagai celah untuk kejelasan hasil penelitian.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu tersebut, maka dijadikan dasar untuk melaksanakan penelitian tentang kinerja karyawan, berdasarkan uraian di atas maka peneliti mengambil judul "**Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi UD. Dua Putra Sumobito**".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada UD. Dua Putra Sumobito?

2. Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan pada UD. Dua Putra Sumobito?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada UD. Dua Putra Sumobito
2. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan pada UD. Dua Putra Sumobito

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penelitian ini yaitu :

1.4.1 Manfaat Teoritis

Peneliti berharap hasil penelitian ini mempunyai nilai yang positif bagi pihak lain, juga sebagai bahan masukan ilmu pengetahuan dan pengembangan wawasan tentang motivasi kerja dan kompensasi finansial dan kinerja karyawan.

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi yang dapat digunakan dan diterapkan oleh perusahaan untuk mengetahui dan memperbaiki kinerja karyawan sehingga perusahaan dapat berdaya saing dengan perusahaan lainnya.