

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pengelolaan sumber daya manusia merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Sumber daya manusia merupakan motor penggerak jalannya perusahaan serta aset terpenting bagi perusahaan. Tujuan perusahaan pada umumnya adalah mencapai keuntungan dan berusaha untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya dalam jangka panjang. Untuk dapat mencapai tujuan tersebut maka perusahaan melaksanakan kegiatannya dalam menggunakan faktor produksi yaitu alam, modal, *skill*, teknologi, ketrampilan tenaga kerja dan lain-lain. Salah satu faktor yang paling penting adalah tenaga kerja, karena teknologi yang sempurna bila tidak didukung oleh sumber daya alam yang berkualitas, maka perusahaan tidak akan mampu berjalan dengan baik.

Ketatnya persaingan dan kemajuan jaman mengharuskan perusahaan untuk dapat mengelola sumber daya yang ada. Dalam menghadapi kemajuan zaman dan persaingan memerlukan karyawan yang mempunyai tingkat kinerja yang tinggi. Tujuan perusahaan untuk mendapat hasil yang tinggi dan pencapaian target yang maksimal memerlukan kinerja yang baik dari karyawan perusahaan.

Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut. Menurut Mangkunegara (2014) istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasisesungguhnya yang di capai oleh seseorang). Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja

tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Kinerja karyawan yang tinggi bukanlah suatu kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi diantaranya pemberian kompensasi dan motivasi.

Pada prinsipnya, pemberian kompensasi itu merupakan hasil penjualan tenaga para SDM terhadap perusahaan. Namun dalam hal ini terkandung pula pengertian bahwa para karyawan telah memberikan segala kemampuan kerjanya kepada perusahaan, maka perusahaan sewajarnya menghargai jerih payah karyawan itu dengan cara memberi balas jasa yang setimpal kepada mereka. (Sutrisno, 2016). Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Sutrisno, 2016)

Pabrik krupuk UD Indah Jaya membuat krecek siap goreng untuk dijual ke tempat penggorengan krupuk. Biasanya dikirim di sekitar daerah dan juga daerah Kecamatan Ngoro Kabupaten Jombang, ada juga pelanggan dari Surabaya setiap bulan membeli krecek 1 truk, itu sekitar 2-3 ton. UD Indah Jaya juga melayani penggorengan per-kg berkisar Rp 20.000-Rp 25.000 tergantung jenis krupuknya itu sudah matang dan tinggal jual. Biasanya penjual keliling desa-desa. Kalau yang dijual krecek harga berkisar Rp 10.000-Rp 15.000 per-kg ada yang minta dikirim ada yang mengambilnya sendiri. UD Indah Jaya pertama di rintis oleh Bpk Sopi dengan istrinya, pertama masih kecil dan hanya memiliki karyawan 2 orang. Sedangkan sekarang sudah mempunyai 40 karyawan.

UD Indah Jaya dibangun di tanah seluas 1.000 m<sup>2</sup>, pada lokasi dipertengahan desa, dengan suasana yang tenang. Lokasi UD Indah Jaya berada di wilayah Kecamatan Tarokan Kabupaten Kediri. Visi dari UD Indah Jayadalah menjadi pabrik krupuk yang menjadi penyuplai krecek dan krupuk didaerah Kabupaten Kediri dan sekitarnya, sedangkan misi dari UD Indah Jaya adalah menjadi penyuplai krecek yang berkualitas, mampu memenuhi kebutuhan pelanggan, menciptakan lapangan kerja bagi masyarakat sekitar.

Dalam mencapai visi dan misi tersebut diharapkan kinerja karyawan UD Indah Jayadapat stabil dan meningkat. Akan tetapi kenyataannya kinerja karyawan UD Indah Jayamengalami naik turun. Masalah turunnya kinerja karyawan sering terjadi di UD Indah Jaya diperoleh peneliti berdasarkan hasil dari wawancara yang dengan Bpk Sopii selaku pemilik pabrik krupuk uyel di daerah kecamatan Tarokan Kediri pada tanggal 8 April 2021, telah ditemukan bakwa peforma dari kinerja karyawan rendah. Rendahnya kinerja karyawan ditunjukkan dengan banyak pekerjaan yang tidak terlaksana dan ada juga yang tidak selesai tepat waktu. Para karyawan juga tidak mempunyai rasa memiliki terhadap barang pabrik. Karyawan juga kurang menikmati dalam bekerja sehingga terkesan kurang adanya motivasi dalam bekerja. Hampir semua karyawan tidak bisa menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu dan kurang adanya tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Berikut Rata-rata produksi dan target produksi perhari.

Tabel 1.1 Rata-rata produksi dan target produksi perhari UD Indah Jaya

No	Bulan	Rata-rata Produksi kerupuk (kg/hari)	Target Produksi (kg/hari)
1	April	1330	1500
2	Mei	1260	1500
3	Juni	1150	1500

Sumber : data UD Indah Jaya, 2021

Berdasarkan table di atas menunjukkan Rata-rata Produksi kerupuk selama 3 bulan terakhir mengalami penurunan. Penurunan kinerja karyawan diduga disebabkan karena kurangnya kompensasi yang mereka terima. Berdasarkan dari wawancara .gaji karyawan sudah sama rata dengan sesama pabrik krupuk didaerah Kec.Tarokan yaitu berkisar Rp 40.000-Rp 60.000. Namun menurut karyawan jam kerja serta beban yang mereka terima tidak sepadan dengan pekerjaan mereka. Karyawan merasa pekerjaannya bernilai rendah dan kurang dihargai pemilik. Kurangnya perhatian dari pemilik terhadap pemberian kompensasi kepada karyawan yang menjadi penyebab turunnya kinerja karyawan.

Selain itu penurunan kinerja karyawan diduga disebabkan motivasi kerja. Berdasarkan wawancara dengan bapak Sopi selaku pemilik UD Indah Jaya, rendahnya kinerja karyawan menyebabkan hasil dari proses produksi menurun dan hasil pekerjaan kurang memuaskan dan tidak jarang barang yang dihasilkan rusak. Akibatnya pabrik mengalami kerugian dikarenakan hasil produksi yang sedikit dibandingkan jumlah karyawan yang bekerja, terkadang mengganti produk yang rusak dengan yang baru, dan ada juga pelanggan yang sampai mengganti produk lain/mencari produk di orang lain. Dalam hal motivasi yang ada diperusahaan kerupuk tersebut peneliti menemukan masalah bahwa terdapat karyawan yang tidak bekerja dengan semangat terlihat seperti sekedarnya saja saat bekerja padahal

motivasi kerja sangat penting didalam perusahaan. Setelah peneliti bertanya kepada pemilik, masalah diduga karena jarang nya evaluasi berkala dari pemilik untuk meningkatkan kemampuan dari karyawan sembari mengawasi proses produksi. Pemilik mengatakan bahwa dalam gaji dan insentif karyawan pria dan wanita dibedakan meski pada bagian yang sama. Pemilik berdalih karena bagian tugas pria lebih banyak dari wanita namun dari kunjungan yang dilakukan peneliti merasa apa yang dikerjakan sama dan tidak ada bedanya antara pria dan wanita. Kondisi seperti ini menggambarkan bahwa kurangnya penghargaan untuk memotivasi karyawan khususnya wanita.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas peneliti tertarik melakukan penelitian mengenai "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UD Indah Jaya.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas, maka rumusan masalahnya adalah:

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

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, penelitian ini bertujuan untuk, sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

2. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dari adanya penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini bisa memberikan informasi kepada perusahaan sebagai bahan kajian untuk berbenah supaya lebih memaksimalkan kinerja dari karyawannya.

2. Bagi Akademisi

Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa menjadi inspirasi bagi mahasiswa yang akan melakukan penelitian pada tahun-tahun mendatang.

3. Bagi Karyawan

Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa memberikan masukan kepada karyawan supaya mereka lebih bersungguh-sungguh dalam melakukan tanggung jawabnya.

4. Bagi Peneliti

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan tentang mengelola sumber daya manusia tentang kinerja karyawan.