

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam suatu sistem operasi perusahaan, potensi sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perlu adanya upaya untuk meningkatkan sumber daya manusia sebaik mungkin. Sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya keunggulan teknologi dan adanya dana saja. Tapi faktor manusia juga merupakan faktor yang paling penting pula.

Menurut (Rivai dan Basri, 2016) Kinerja pegawai 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.

Ada beberapa hal yang mempengaruhi kinerja. Menurut (Martoyo, 2000), beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah Kompensasi, Motivasi, Kepuasan kerja, Kepemimpinan dan Lingkungan kerja. Dari pendapat tersebut, tampak bahwa salah satu hal yang mempengaruhi kinerja adalah pemberian kompensai.

Kadarisman (2012) menyatakan bahwa kompensasi adalah apa yang seseorang karyawan/pegawai/pekerja terima sebagai alasan dari pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Menurut (Hasibuan, 2009) kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diberikan perusahaan sebagai tanda jasa atas kontribusi kepada perusahaan.

Kompensasi bukan hanya sekedar materi, namun juga sebagai balas jasa antar individu maupun perusahaan dengan karyawan. Akan tetapi kompensasi tidak selalu mempengaruhi kinerja karyawan hal itu berdasarkan beberapa penelitian terdahulu yaitu penelitian yang dilakukan oleh Irawati (2018) dan Dwianto (2019) tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja, Irawati (2018) dari hasil penelitian ini kompensasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan sedangkan Dwianto (2019) kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan.

Faktor lain yang dapat mendorong dan meningkatkan kinerja karyawan adalah motivasi. Menurut (Merle J dan Moskowitz, 2010) Motivasi secara umum didifenisikan sebagai inisiatif dan pengarahannya terhadap tingkah laku dan pelajaran motivasi sebenarnya merupakan pelajaran tingkah laku. Sumber daya yang berkualitas hanya bisa diperoleh melalui perencanaan dan pembinaan yang terencana serta terarah, hal ini dapat diwujudkan dengan kepemimpinan yang efektif dan bagaimana cara memberikan motivasi yang tepat sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi yang diberikan oleh perusahaan atau pimpinan kepada karyawannya sangat mempengaruhi kinerja karyawan akan tetapi hal itu tidak

dapat menjadi satu-satunya tolak ukur kinerja karyawan. Hal itu dibuktikan dengan adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu yaitu Penelitian yang dilakukan oleh Misna (2021) dan Triyaningsih (2021) tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja, dari penelitian yang dilakukan oleh Triyaningsih (2021) dapat diketahui bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Misna (2021) dapat diketahui bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pengamatan awal, kinerja di UD. CitaRasa masih belum sepenuhnya tercipta dengan baik, hal ini dibuktikan dengan hasil wawancara kepada Tn. Firman (pemilik perusahaan) tentang hasil produksi “hasil produksi masih naik turun mas”. hal ini diduga karena adanya ketidaksesuaian dalam hal pemberian kompensasi yaitu pemberian THR (tunjangan hari raya) kepada para karyawan berupa bingkisan yang isinya bermacam-macam dari snack hingga kebutuhan pokok. Berdasarkan wawancara kepada salah seorang pekerja tentang pemberian THR, dia tidak cocok dengan pemberian tersebut. “Mending THR itu berupa uang seutuhnya karena bisa untuk beli barang lain, kalo kebutuhan pokok saya sudah ada” (wiwin, pekerja produksi). Hal ini menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara perusahaan dan pekerja dalam hal pemberian tunjangan kepada karyawan.

Selain itu motivasi kerja karyawan yang kurang kuat di UD. Cita Rasa. Hal ini dibuktikan dengan hasil wawancara kepada Tn. Firman (manajer UD. Cita Rasa)

ketika di tanya tentang absensi kehadiran dia berkata “pasti ada yang sakit, izin atau tanpa keterangan tiap hari”. Hal ini menunjukkan bahwa merka menganggap bahwa tidak masuk/absen adalah hal yang biasa dan bukan masalah besar. Hal ini juga akan mengakibatkan penurunan jumlah produksi karena ada pekerja yang tidak hadir.

Berdasarkan latar belakang di atas penulis tertarik untuk mengadakan penelitian lebih dalam dengan judul “Pengaruh Kompensasi Finansial dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di UD. Cita Rasa”.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah

1.2.1 Apakah kompensasi finansial mempengaruhi kinerja karyawan di UD. Cita Rasa?

1.2.2 Apakah motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan di UD. CitaRasa?

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Apakah kompensasi finansial mempengaruhi kinerja karyawan di UD. Cita Rasa.

1.3.2 Apakah Motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan di UD. CitaRasa.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian yang akan dilakukan ini bertujuan untuk meningkatkan atau memperluas pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia.

Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan masukan bagi peneliti lain yang tertarik untuk membahas penelitian serupa.

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian berguna untuk dipakai menjadi Saran pertimbangan perusahaan pada keputusan-keputusan yang berkaitan dengan kompensasi finansial, motivasi kerja dan kinerja karyawan di UD. Cita Rasa.