

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Suatu perusahaan dalam melakukan aktivitas baik yang bergerak di bidang industri, perdagangan, maupun jasa memiliki tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan tersebut. Keberhasilan suatu perusahaan tidak dilihat hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana yang diberikan perusahaan, maupun fasilitas yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, melainkan perusahaan harus memperhatikan aspek sumber daya manusia. Dalam hal ini perusahaan harus bekerja secara lebih efisien, efektif, dan produktif agar tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan tercapai. Hal ini didukung dengan adanya pendapat dari (Hasibuan, 2020) yaitu “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah salah satu proses yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian dan pengembangan kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pembangunan, kompetensi, promosi dan pemutusan hubungan kerja (PHK) guna mencapai tujuan yang ditetapkan”.

Terciptanya sumber daya manusia yang diharapkan, perusahaan harus memperhatikan kebutuhan dan andil positif dalam semua aktivitas di dalamnya agar tercapainya tujuan dan target perusahaan. Sehingga karyawan merasa aman dan semangat dalam menyelesaikan pekerjaan yang nantinya akan memiliki produktivitas yang tinggi.

Perusahaan di Indonesia senantiasa meningkatkan target agar menjadi perusahaan yang menjadi pemimpin di pasar baik secara internasional maupun nasional. Hal ini memaksa perusahaan yang ada di Indonesia agar dapat menyesuaikan dengan situasi pasar global agar konsumen tidak meninggalkan atau memilih perusahaan asing yang senantiasa meningkatkan kualitas produk dan pelayanan. Mengacu pada perkembangan industri yang



Hak cipta milik IBI IBIKKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.





semakin berbasis teknologi maka perusahaan mengharapkan kualitas sumber daya manusia yang sesuai dengan perkembangan industri yang sudah memasuki tahap 4.0. kualitas sumber daya manusia merupakan kunci penting dari perkembangan perusahaan yang mengikuti perubahan.

Salah satu sektor industri yang berhubungan dengan teknologi adalah industri kreatif. Industri kreatif adalah proses penciptaan, kreativitas, dan ide dari seseorang atau sekelompok orang yang dapat menghasilkan sebuah karya, tanpa mengeksploitasi sumber daya alam, serta dapat dijadikan produk ekonomi yang menghasilkan.

Setelah memahami pengertian dari industri kreatif, secara tidak langsung dapat dipahami bahwa industri ini terjadi di kehidupan setiap individu. Dilihat dari peluang bisnis secara individu yang sangat luas untuk dapat di telusuri lebih luas lagi. Selain itu suatu industri dari berbagai bidang sangat membutuhkan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan dari industri tersebut untuk menciptakan lapangan pekerjaan.

Pertumbuhan besaran Produk Domestik Bruto (PDB) atas dasar harga berlaku triwulan II-2022 mencapai Rp. 4.919,9 triliun. Hal ini dapat dilihat pada tabel yang menunjukkan bahwa ekonomi Indonesia triwulan II-2022 terhadap triwulan II-2021 mengalami pertumbuhan sebesar 5,55% setiap tahunnya. Dilihat dari produksi, lapangan usaha transportasi dan pergudangan mengalami pertumbuhan tertinggi sebesar 21,27%. Sedangkan dilihat dari kuartal sebelumnya pertumbuhan mencapai 3,72% dengan pertumbuhan tertinggi dari sisi produksi terjadi pada lapangan usaha pertanian, kehutanan, dan perikanan sebesar 13,15%. Dapat disimpulkan bahwa Indonesia tidak masuk dalam jurang resesi seperti banyak negara lainnya, walaupun pada kuartal I-2022 terjadi kontraksi (Pertumbuhan Negatif) 0,96%.



Gambar 1.1

Pertumbuhan Ekonomi Indonesia



Sumber : www.kominfo.go.id

Salah satu perusahaan jasa yang bergerak di bidang industri manufaktur yaitu PT. XYZ. Perusahaan ini didirikan pada tahun 2001 telah memperoleh pengalaman dan pengakuan yang luas dalam menyediakan layanan desain interior dan produk manufaktur furniture. Bisnis utama dari perusahaan ini berspesialisasi mencakup dari penyediaan jasa desain interior hingga produksi dan mendistribusikan produk perkantoran yang dibuat dari bahan berkualitas. PT. XYZ telah berpengalaman dalam melayani berbagai perusahaan dan intitusi swasta maupun institusi pemerintahan.

Salah satu faktor yang ikut menentukan tercapainya organisasi atau perusahaan adalah adanya sumber daya manusia (SDM) mempunyai peran penting karena merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja organisasi, untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan tersebut. Karyawan mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikap terhadap pekerjaan yang dilakukannya, sikap ini menentukan seberapa besar kecintaannya terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Oleh karena

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



itu perusahaan PT. XYZ berusaha memberikan yang terbaik bagi karyawan agar kinerja para karyawan berdampak positif bagi perusahaan.

Salah satu yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja yang tinggi dan optimal kerja karyawan dipengaruhi oleh adanya dorongan motivasi hal tersebut biasanya terjadi dalam individu. Motivasi akan mendorong karyawan untuk bekerja sama secara produktivitas dan keterlibatannya dalam mewujudkan Goals yang dicapai (Pramudhita dan Meirisa, 2019). Kinerja karyawan ditentukan oleh sejauh mana pemimpin bisa mengerakkan semangat kerja karyawan sebagai anak buahnya. Namun, meskipun seorang pemimpin bertindak secara cakap dalam mengelola perusahaan, tidak secara otomatis karyawan memiliki semangat yang tinggi dalam bekerja.

Faktor lain yang menentukan peningkatannya kinerja adalah kompensasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut (Arismunandar & Khair, 2020) dalam melaksanakan pekerjaannya, untuk itu perusahaan dapat mempertahankan sistem kompensasi yang sudah berjalan dan menambah target pekerjaan yang di dampingi dengan kompensasi tambahan. Kompensasi merupakan peran penting dalam meningkatkan kinerja untuk tujuan memenuhi kebutuhan sehari-hari dengan adanya pemberian kompensasi karyawan akan bekerja secara maksimal agar mendapatkan kompensasi yang sesuai.

Kinerja merupakan prestasi atau hasil kerja secara kuantitatif dan kualitatif yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas organisasi berdasarkan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, sehingga kinerja dapat diukur menggunakan alat ukur tertentu (Graika, 2020). Hal ini menunjukkan betapa pentingnya arti karyawan bagi perusahaan, sehingga pihak perusahaan dituntut untuk memberikan perhatian yang serius terhadap masalah-masalah yang berkaitan dengan tenaga kerja.

Berdasarkan uraian singkat diatas, maka penulis tertarik untuk mempelajari dan membahas lebih lanjut mengenai apakah kompensasi dan motivasi mempengaruhi kinerja



karyawan sebagai topik penelitian dengan judul: **“Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. XYZ.**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan, maka penulis mengidentifikasi masalah-masalah yang ada sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. XYZ?
2. Bagaimana pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan PT. XYZ?

C. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah maka penulis membatasi masalah pada :

1. Apakah pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. XYZ?
2. Apakah pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan PT. XYZ?

D. Batasan Penelitian

Untuk memudahkan penulis dalam melakukan penelitian, maka penulis melakukan pembatasan sebagai berikut:

1. Penelitian dilakukan pada 40 karyawan PT. XYZ.
2. Objek penelitian nya adalah PT. XYZ.
3. Instrumen yang digunakan adalah kuesoner.



E. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan pembahasan masalah diatas maka penulis

merumuskan masalah yaitu:

Bagaimana pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. XYZ

F. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. XYZ ?
2. Mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. XYZ ?

G. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian diharapkan dapat memberi manfaat bagi beberapa pihak:

1. Bagi perusahaan: sebagai masukan untuk mengetahui sampai sejauh mana manfaat dari program kepemimpinan, lingkungan kerja serta kinerja karyawan yang sudah dilaksanakan dengan membandingkan pada saat karyawan sebelum dan sesudah mendapat saran-saran yang dapat menunjang peningkatan kinerja karyawan.
2. Bagi institusi Pendidikan: dapat digunakan sebagai bahan referensi atau bacaan untuk mengembangkan kinerja dalam perusahaan serta menambah wawasan dan ilmu pengetahuan terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia.
3. Bagi pihak lain: menambah pengetahuan dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia dan dapat dijadikan perbandingan antara teori dan praktek yang bisa bermanfaat di masa yang akan datang.