

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam persaingan global saat ini, dunia kerja sangat membutuhkan orang yang biasa berfikir untuk maju, cerdas, inovatif dan mampu berkarya dengan semangat tinggi dalam menghadapi kemajuan zaman. Berbagai organisasi, berusaha meningkatkan kinerja dari seluruh elemen yang ada dalam organisasi dengan tujuan mencapai kelangsungan hidup organisasi.

Suatu perusahaan memiliki tujuan untuk mencapai keunggulan, baik keunggulan untuk bersaing dengan organisasi lain maupun untuk dapat tetap mempertahankan perusahaan. Usaha untuk dapat bertahan di tengah keadaan ekonomi yang masih tidak menguntungkan bagi setiap jenis perusahaan yang ada. Segi positif ini perusahaan harus menciptakan strategi yang kreatif dan kebijakan manajemennya, khususnya dalam bidang sumber daya manusia (SDM).

Sumber daya manusia mempunyai posisi yang sangat penting mengingat kinerja organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusianya. Selain itu sumber daya alam yang berkualitas tinggi bermanfaat dalam penyesuaian gerak atas perubahan iklim usaha yang begitu cepat. Bila suatu perusahaan telah mempunyai strategi dan tujuan,

maka langkah selanjutnya adalah merencanakan sumber daya manusia apa saja yang di perlukan untuk mencapai tujuan tersebut.

Tenaga kerja merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu dalam hal ini perusahaan dituntut untuk mengelola sumber-sumber daya secara terencana, terutama sumber daya manusia sebagai tenaga pelaksana operasional perusahaan untuk menghasilkan daya guna dan hasil guna dalam setiap kegiatan perusahaan. Dengan demikian perusahaan tidak hanya dapat mempertahankan dan meningkatkan keuntungan yang diperoleh, tetapi juga dapat mempertahankan eksistensinya dalam dunia usaha.

Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, yang merupakan ciri era globalisasi akan mengubah dengan sangat cepat cara dan gaya hidup manusia. Pengelolaan sumber daya manusia ini merupakan aspek yang sangat penting untuk menunjang keberlangsungan suatu perusahaan.

Dalam setting organisasi atau perusahaan, suatu sumber daya manusia perlu diarahkan pada suatu model yang dapat menarik seluruh potensi sumber daya manusia tersebut bagi kepentingan organisasi atau dengan kata lain pengelolaan sumber daya manusia harus dapat diarahkan pada upaya yang mampu menggali potensi sumber daya manusia agar dapat memberikan kontribusi yang positif bagi perusahaan atau organisasi.

Kinerja (Performance) mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan pegawai (Simamora, 2004). Tika (2006) mendefinisikan kinerja sebagai hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Pendapat lain dari kinerja karyawan menurut Hasibuan (2012:94) dapat diartikan sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Sedangkan Abdullah (2014:3) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja atau prestasi kerja karyawan.

Untuk mengoptimalkan sumber daya manusia (SDM) dalam organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain:

Motivasi merupakan kondisi mental yang mendorong dilakukannya sesuatu tindakan dan memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan. Motivasi merupakan salah satu

hal yang penting dalam kerangka pengembangan sumber daya manusia karena hal ini berkaitan erat dengan pemimpin dengan yang dipimpin. Seorang pemimpin harus mempunyai cara yang tepat untuk dapat memotivasi karyawan agar mencapai prestasi kerja yang tinggi. Motivasi sendiri adalah suatu konsep yang diutarakan sebagai kebutuhan (*need*), keinginan (*want*), dorongan (*drive*), atau *impuls* yang tidak dapat dipisahkan satu dengan yang lainnya. Motivasi antara orang yang satu berbeda dengan lainnya, yaitu selain terletak pada kemampuannya untuk bekerja juga tergantung pada keinginan mereka untuk bekerja atau tergantung pada motivasinya.

Motivasi menurut Ranupandojo dan Hasan dalam Abrivianto *et al.* (2014) merupakan proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan. Sedangkan menurut Luthans yang dikutip oleh Nawawi (2006:328) motivasi adalah suatu proses di dalam diri seseorang karena memiliki kebutuhan psikologis dan fisiologis sehingga menggerakkan perilaku atau dorongan untuk mencapai suatu tujuan. Amstrong yang dikutip oleh Nawawi (2006:328) mengatakan motivasi adalah sesuatu yang membuat orang bertindak atau berperilaku dalam cara-cara tertentu. Motivasi seseorang menunjukkan arah tertentu kepadanya dalam mengambil langkah-langkah yang perlu untuk memastikannya sampai pada tujuan. Sedangkan bermotivasi berarti menginginkan sesuatu berdasarkan keinginan sendiri atau terdorong oleh apa saja yang ada untuk mencapai keberhasilan.

Faktor lain yang mempunyai pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi menurut Hasibuan (2012:118) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena karyawan berharap dengan kompensasi yang diterimanya dapat memenuhi kebutuhannya dan mampu meningkatkan kesejahteraan hidupnya. Apabila suatu perusahaan dalam memberikan kompensasi kepada karyawan sudah dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja, maka salah satu tujuan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas akan terpenuhi. Perusahaan biasanya merancang dan mengadministrasikan kompensasi karyawan. Bila kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, bila para karyawan memandang kompensasinya tidak memadai, prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja akan turun.

Dengan kata lain karyawan memberikan prestasi kerja yang baik untuk kemajuan perusahaan, sedangkan perusahaan memberikan balas jasa yang sesuai atas prestasi kerja yang telah diberikan karyawan terhadap perusahaan. Kemampuan perusahaan dalam memberikan imbalan yang sesuai dan layak bagi para karyawan akan sangat bermanfaat bagi kelangsungan hidup para pegawai kedepannya.

Pada dasarnya gaji yang sesuai dapat dipengaruhi kinerja karyawan, apabila karyawan menerima gaji yang tidak sesuai dengan pekerjaannya, maka kinerja karyawan kurang maksimal. Dalam penelitian ini diperlukan upaya-upaya untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memperhatikan pemberian kompensasi yang sesuai sehingga pekerjaan mereka diselesaikan dengan baik.

Dengan melihat penelitian terdahulu, peneliti ingin melihat tentang pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kusumahadi Santosa. Perusahaan PT. Kusumahadi Santosa Karanganyar adalah perusahaan yang bergerak di bidang industri tekstil yang didirikan pada tanggal 14 Mei 1980 yang berlokasi di Jalan Raya Jaten Km. 9,4 Jaten, Karanganyar. PT. Kusumahadi Santosa merupakan anak perusahaan dari PT. Danar Hadi Santosa. PT. Danar Hadi Santosa bergerak dalam bidang industri *garment* khusus batik. Seiring berkembangnya batik dari tahun ke tahun, PT. Danar Hadi Santosa melakukan ekspansi dengan mendirikan anak perusahaan PT. Kusumahadi Santosa yang membuat kain atau *weaving* yaitu proses produksi dari benang menjadi kain. Produk yang dihasilkan adalah kain jenis grey (kain mentah), jenis *cabric* (kain putih), dan kain *printing*.

Karyawan PT. Kusumahadi Santosa Karanganyar selalu melakukan pekerjaannya dengan semaksimal mungkin. Apabila kinerja karyawan bagus, maka karyawan akan mendapat kompensasi atau balas jasa yang setimpal dengan pekerjaannya. Tentu saja dengan target-target di

PT. Kusumahadi Santosa Karanganyar tersebut dapat diselesaikan dan tujuan akan dicapai sesuai target itu sendiri. Adanya kompensasi yang layak, adil dan motivasi kerja yang positif terhadap karyawan, diharapkan dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan sehingga keuntungan perusahaan bisa meningkat pesat.

Berkaitan dengan hal tersebut, maka setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai. Berbagai cara akan di tempuh untuk meningkatkan kinerja karyawan. Oleh sebab itu penelitian ini dilakukan untuk meneliti lebih lanjut tentang **“PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KUSUMAHADI SANTOSA KARANGANYAR”**.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Kusumahadi Santosa Karanganyar?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Kusumahadi Santosa Karanganyar?
3. Apakah kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Kusumahadi Santosa Karanganyar?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kusumahadi Santosa Karanganyar.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kusumahadi Santosa Karanganyar.
3. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kusumahadi Santosa Karanganyar.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi instansi yang terkait, hasil temuan penelitian ini diharapkan sebagai pertimbangan dalam peningkatan kinerja karyawan dan diharapkan juga dapat memberikan masukan kepada para pimpinan perusahaan agar lebih memperhatikan pengelolaan sumber daya manusia.
2. Bagi akademisi, temuan penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi akademis yaitu ilmu pengetahuan dan pengembangan sumberdaya manusia khususnya yang berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan.
3. Bagi peneliti, penelitian ini bermanfaat untuk lebih memahami, menghayati dan memperluas pengetahuan yang dimiliki.

E. Sistematika Penulisan Skripsi

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan mengenai latar belakang, perumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini berisi tentang teori-teori yang digunakan dalam penelitian, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang lokasi penelitian, definisi operasional penelitian, populasi dan sampel, metode pengumpulan data dan metode analisa data.

BAB IV ANALISA DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini menyajikan tentang analisa data dan pembahasannya.

BAB V PENUTUP

Bab ini menjelaskan tentang kesimpulan yang diperoleh dari penelitian dan saran-saran yang dapat diberikan.