

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pesatnya perkembangan bisnis di Indonesia ini menuntut perusahaan untuk mempertahankan dan meningkatkan kualitas kerja dan kuantitas kerja karyawannya. Banyak bermunculan perusahaan-perusahaan asing maupun lokal di Indonesia, karena negara ini kaya akan sumber daya alam dan sumber daya manusianya. Indonesia juga memiliki jumlah penduduk yang sangat banyak, dimana mayoritas dari penduduk Indonesia memiliki budaya konsumtif sehingga hal tersebut menciptakan pangsa pasar yang cukup tinggi dan menguntungkan bagi perusahaan-perusahaan yang berdiri di Indonesia. Dengan banyaknya perusahaan tersebut telah memunculkan persaingan dan tantangan yang besar yang dihadapi oleh perusahaan, sehingga untuk berkembang dan bertahan bagi perusahaan merupakan suatu keharusan yang membutuhkan strategi yang baik terutama dalam hal mengelola sumber daya manusianya. Sumber daya manusia menjadi faktor utama dalam perusahaan jika dibandingkan dengan teknologi, uang, dan modal, karena SDM berperan sebagai penggerak aktivitas perusahaan.

Untuk mengelola sumber daya manusia yang baik, perusahaan membutuhkan manajemen sumber daya manusia (MSDM). Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu program aktivitas yang dilakukan untuk mendapatkan, mengembangkan, dan mendayagunakan sumber daya manusia

untuk mendukung tujuan perusahaan. Pengelolaan karyawan sebaiknya dimulai sejak perekrutan karyawan agar dapat menghasilkan karyawan produktif dan efektif bagi perusahaan. Namun pada masa kini masih banyak didapati perusahaan yang kurang memperhatikan karyawannya sehingga berdampak terhadap kinerja karyawan sendiri, hal tersebut mengakibatkan menurunnya produktivitas perusahaan. Meningkatkan kinerja karyawan menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen sumber daya manusia. Peningkatan kinerja karyawan memberikan dampak positif bagi perusahaan untuk dapat bertahan dan berkembang. Kinerja akan memberikan keuntungan sendiri bagi karyawan, seperti kenaikan upah, kenaikan jabatan, meningkatkan keterampilan dan menambah pengalaman bagi seorang karyawan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan dari karyawan. Kemampuan kerja berhubungan dengan pengetahuan, bakat, minat dan pengalaman agar dapat menyelesaikan tugas-tugas yang sesuai dengan pekerjaan yang didudukinya. Apabila karyawan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan bakat yang dimilikinya, kemudian menggunakannya secara tepat maka akan memberikan pengaruh positif bagi perusahaan. Nessia Kusuma Wardani (2017) mengemukakan bahwa kemampuan adalah sebuah trait (bawaan atau dipelajari) yang mengizinkan seseorang mengerjakan sesuatu mental atau fisik. Kemampuan adalah kapasitas individu yang berhubungan dengan kemampuan fisik dan mental dalam menyelesaikan pekerjaan. Persaingan dapat mendorong perusahaan dalam meningkatkan kemampuan karyawannya, agar kinerja karyawan dapat

maksimal sehingga dapat bersaing dalam dunia kerja. Perusahaan harus mengetahui serta memahami kebutuhan karyawannya, sehingga karyawan dapat bekerja dengan maksimal. Pemenuhan kebutuhan ini dapat memotivasi karyawan agar dapat bekerja dengan lebih produktif dan giat.

Selain kemampuan, motivasi juga merupakan faktor besar yang mempengaruhi kinerja karyawan. Winardi (2016) mengemukakan bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif. Motivasi yang kuat sebagai suatu dorongan dalam diri pegawai untuk mengerjakan suatu tugas dengan sebaik-baiknya guna mencapai tujuan kepuasan karyawan. Meskipun kemampuan dari karyawan maksimal disertai dengan fasilitas yang memadai, namun jika tidak ada motivasi untuk mendorong karyawan supaya bekerja sesuai tujuan maka pekerjaan tersebut tidak akan berjalan sesuai dengan tujuan.

Rendahnya tingkat kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dapat dilihat dari besaran gaji maupun tunjangan yang diberikan oleh perusahaan dengan besarnya tanggung jawab pekerjaan yang dilakukan selain itu tingkat kehadiran ditempat kerja yang diakibatkan oleh kurangnya disiplin kerja karyawan serta penggunaan waktu secara tidak efektif dalam melaksanakan pekerjaan juga dikatakan sebagai rendahnya tingkat kinerja karyawan (Isvandiari dan Fuadah, 2017). Memperhatikan sangat pentingnya peranan

strategis sumber daya manusia ini maka perusahaan harus memanfaatkan SDM nya dengan seefektif mungkin agar memiliki kinerja yang baik. Salah satunya dengan meningkatkan kinerja karyawan melalui pemberian kompensasi. Siti Mujanah (2019) menyatakan bahwa kompensasi merupakan pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau barang tidak langsung, yang diterima karyawan sebagai imbalan dan jasa yang diberikan pada perusahaan. Kompensasi finansial atau non finansial diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dan usaha meningkatkan kesejahteraan mereka seperti tunjangan hari raya dan uang pensiun.

Perusahaan memiliki tanggung jawab akan kesejahteraan karyawannya agar terciptanya rasa nyaman dalam bekerja dan tercapainya kinerja yang maksimal kepada perusahaan. Peningkatan kinerja dan kesejahteraan karyawan dapat terwujud melalui pemberian kompensasi. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Penghargaan yang diterima seseorang dalam bentuk apapun sangat berkaitan dengan kepuasan kerja seseorang, karena seseorang merasa diperhatikan, dihargai sehingga dapat memotivasi dirinya untuk bekerja lebih baik (Arifin, 2017). Kompensasi harus memiliki dasar yang kuat, benar, dan adil. Kompensasi yang dirasa kurang adil akan menimbulkan ketidaknyamanan yang menyebabkan terjadinya penurunan kinerja karyawan hingga penuntutan karyawan.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kemampuan Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Anugrah Jaya Packindo”**.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugrah Jaya Packindo?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugrah Jaya Packindo?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugrah Jaya Packindo?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menjelaskan ada tidaknya pengaruh yang signifikan kemampuan terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugrah Jaya Packindo.
2. Untuk menjelaskan ada tidaknya pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Anugrah Jaya Packindo.
3. Untuk menjelaskan ada tidaknya pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Anugrah Jaya Packindo.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian dan judul yang diambil oleh penulis, diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat baik secara langsung maupun tidak langsung. Manfaat disusunnya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

- a. Turut andil dalam memberikan sumbangan pemikiran mengenai kemampuan, motivasi, kompensasi, dan kinerja karyawan.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat memberi wawasan serta pengetahuan mengenai teori dan konsep sumber daya manusia khususnya mengenai kemampuan, motivasi, kompensasi, dan kinerja karyawan.
- c. Menjadi referensi penelitian dimasa yang akan datang dengan variabel terkait.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan sebagai pertimbangan organisasi dalam mengelola serta mengembangkan sumber daya manusia yang ada didalam organisasi.

E. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah membaca dan memahami pembahasan yang terdapat didalam skripsi ini maka dikemukakan sistematika penulisan yang merupakan kerangka dan pedoman penulisan skripsi. Sistematika penulisan skripsi disusun sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini mengemukakan landasan teori mengenai kinerja karyawan, kemampuan, motivasi, dan kompensasi. Kemudian juga terdapat pengembangan hipotesis, penelitian terdahulu, dan kerangka pemikiran.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menjelaskan mengenai jenis penelitian, teknik pengambilan sampel, data dan sumber data, metode pengumpulan data, pengukuran variabel, definisi operasional, dan metode teknik analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini memaparkan analisis hasil pengolahan data dan pembahasan mengenai pengaruh kemampuan, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugrah Jaya Packindo

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dari keseluruhan penelitian, keterbatasan penelitian dan saran.