

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia adalah salah satu hal terpenting didalam kegiatan perusahaan. Keberhasilan perusahaan untuk dapat bersaing di era globalisasi ini tidak lain karena peran karyawan pada perusahaan tersebut. Namun, untuk dapat bersaing maka diperlukan karyawan yang memiliki kualitas dan berkompeten dalam bidangnya agar menghasilkan suatu kinerja yang dapat memberikan suatu prestasi bagi perusahaan. Karyawan dituntut agar dapat memberikan suatu kontribusi terbaik mereka agar tercapainya tujuan perusahaan yang diinginkan. Untuk itu, agar tercapainya tujuan perusahaan maka perlu didukung dengan kualitas, kuantitas, keterampilan dan juga kreativitas dari karyawan sesuai dengan standar yang diharapkan oleh perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan unsur dalam menjalankan seluruh kegiatan suatu perusahaan. Kinerja perusahaan dapat berjalan dengan baik apabila didukung oleh kinerja karyawan didalamnya. Maka dari itu, perusahaan perlu menetapkan suatu strategi untuk dapat meningkatkan kinerja perusahaan dengan meningkatkan kinerja karyawan didalamnya. Dalam hal ini, perusahaan akan sadar untuk memperhatikan sumber daya manusia yang dikelolanya. Karena, sudah seharusnya karyawan dijadikan sebagai suatu patner dan aset didalam menjalankan kegiatan perusahaan karena memiliki peran yang begitu penting bagi

kemajuan perusahaan. Perusahaan perlu memberikan hak atas kewajiban karyawan yang telah dikerjakannya. Hak tersebut dapat dijadikan balas jasa atas kontribusi karyawan yang telah berjuang agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Dengan memberikan suatu balas jasa tersebut diharapkan karyawan dapat memiliki kinerja yang lebih baik dan meningkat juga memberikan arahan positif kepada karyawan agar mendorong mereka untuk memacu prestasi yang dapat diraih. Namun, untuk meningkatkan kinerja karyawan tidak semudah itu, perlu mengetahui faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Diantaranya adalah komunikasi, disiplin karyawan, tingkat pendidikan, motivasi dan kompensasi.

Kemajuan perusahaan dapat diraih apabila ditunjang oleh komunikasi yang seharusnya berjalan dengan baik dilingkungan kerja karyawan. Namun hal tersebut sulit ditemukan ditempat penelitian. Karyawan perlu bersosialisasi baik karyawan dengan karyawan lain atau karyawan dengan pimpinan. Karyawan sangat sungkan untuk berkomunikasi dengan pimpinan. Sehingga, segala kesulitan yang dialami oleh karyawan tidak tersampaikan atau tidak diketahui oleh pimpinan. Tentunya karyawan tersebut memerlukan sebuah komunikasi yang efektif untuk membantunya dalam bersosialisasi sehingga dapat memecahkan segala permasalahan yang ada. Komunikasi yang kurang efektif ini membuat karyawan memiliki kinerja yang tidak optimal, hal tersebut dikarenakan segala sesuatu permasalahan tidak dikonsultasikan kepada pimpinan untuk segera dibuat suatu solusi.

Disiplin karyawan adalah salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hal tersebut menyangkut kepada pemanfaatan waktu yang dipergunakan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya serta keterlambatan mereka sampai di perusahaan. Tidak semua karyawan dapat mengelola waktu dengan sebaik mungkin dalam bekerja. Hal ini terlihat dari target yang tidak dapat tercapai sesuai dengan ketentuan. Hal tersebut dikarenakan karyawan masih kurang disiplin dalam mengelola waktu sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan lebih banyak menggunakan waktu senggang untuk melakukan hal diluar pekerjaan mereka. Serta banyak pula karyawan yang terlambat datang ke kantor dengan alasan rumah sangat jauh dari perusahaan yang bertempat didalam kawasan industri atau terjadi kemacetan. Membangun disiplin karyawan dapat dimulai dengan memberikan mereka suatu peraturan dengan sanksi yang jelas. Namun hal tersebut juga tidak akan berguna apabila karyawan juga tidak memiliki keinginan untuk merubah dirinya kearah yang lebih baik, karena apabila disiplin karyawan rendah maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut yang akan menjadi tidak optimal. Disinilah diperlukan peran serta pemimpin dalam mengawasi perilaku karyawannya.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah tingkat pendidikan yang dimiliki oleh karyawan, dengan memiliki tingkat pendidikan yang tinggi maka kinerja karyawan akan meningkat dikarenakan mereka telah memiliki bekal ilmu yang sesuai dengan bidangnya. Namun pada kenyataannya masih banyak karyawan yang hanya lulusan SMP dan SMU/SMK.

Sehingga, kemampuan mereka untuk mengerjakan sesuatu terbatas. Pekerjaan yang dikerjakan pun lebih menguras tenaga mereka dibanding kreativitas mereka untuk menciptakan sesuatu ide bagi perusahaan dan segala sesuatu yang menjadi pekerjaannya dilakukan dengan cara belajar sendiri.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah motivasi. Setiap karyawan memiliki motivasi yang berbeda-beda, ada sebagian karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi yaitu karyawan yang selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya, bertanggung jawab, giat dalam bekerja, memiliki kreatifitas serta mandiri dalam melaksanakan pekerjaan. Namun ada pula karyawan yang memiliki motivasi rendah yaitu karyawan yang malas, sering datang terlambat, tidak dapat mengelola waktu dengan baik, menunda pekerjaan, harus dipaksa terlebih dahulu agar segera menyelesaikan pekerjaan.

Apabila seluruh pegawai memiliki motivasi yang tinggi dalam melakukan pekerjaan maka tujuan perusahaan akan cepat tercapai karena kinerja dari karyawan sangat baik. Namun pada kenyataannya tidak semua karyawan didalam perusahaan memiliki motivasi yang tinggi. Para pekerja yang datang terlambat dan malas dalam bekerja sering ditemukan. Rendahnya motivasi karyawan tersebut akan berpengaruh terhadap kinerjanya. Peran pemimpin sangat menunjang karyawan untuk meningkatkan motivasinya serta kinerjanya. Pengawasan yang baik dari seorang pemimpin dapat mengurangi hal tersebut terjadi.

Motivasi masih dirasakan penting bagi pimpinan untuk dapat menumbuhkan semangat karyawan agar dapat meningkatkan kinerjanya seoptimal mungkin. Dengan begitu karyawan dapat dengan mudah mengikuti arahan positif dari pimpinan. Pimpinan perlu memberikan motivasi kepada seluruh karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan kreativitasnya serta melakukan kegiatan yang dapat mengasah *skill* dan kepercayaan diri karyawan terhadap pekerjaan yang dihadapinya. Pemberian motivasi juga dapat berupa pemberian imbalan uang atas kinerja yang telah dicapai.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja adalah pemberian kompensasi. Tidak dapat dipungkiri bahwa kebutuhan karyawan dapat dipenuhi dengan pemenuhan kompensasi yang memadai bagi mereka. Kompensasi tersebut tidak hanya berbentuk uang namun dapat pula seperti kegiatan yang menyenangkan yaitu rekreasi bersama atau hanya pemberian pujian kepada karyawan. Kompensasi baik langsung yang berupa uang ataupun tidak langsung yang berupa program menyenangkan dan lain-lain dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dan lebih baik dari sebelumnya dan meningkatkan kinerjanya.

Untuk mencapai tujuan perusahaan, kinerja karyawan memang perlu ditingkatkan. Namun, masih banyak karyawan yang tidak memenuhi kewajibannya dengan baik, hal itu akan berpengaruh terhadap kinerjanya. Misalnya saja, banyak karyawan yang datang terlambat ke perusahaan untuk bekerja. Padahal kinerja karyawan tidak hanya diukur dari kualitas ataupun kuantitasnya saja namun dari kehadiran dari karyawan itu sendiri. Banyak pula

karyawan yang tidak memproduksi sesuai target yang ditentukan sementara pekerjaan yang seharusnya dapat diselesaikan saat itu juga tertunda untuk dikerjakan keesokan harinya. Penundaan pekerjaan tersebut dapat mengakibatkan tidak tercapainya target yang telah ditentukan perusahaan dan berakibat kepada kinerja karyawan. Bukan hanya hal itu, terkadang ada pula karyawan yang tidak menggunakan waktu bekerja seefektif mungkin atau sering tidak masuk kerja tanpa sebab yang pasti. Rendahnya kinerja mungkin disebabkan karena kompensasi yang dirasakan masih kurang untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari karyawan. Karyawan merasa tidak puas terhadap jumlah kompensasi yang tidak sesuai dengan beban kerja yang begitu tinggi. Pemberian kompensasi yang baik sangat menunjang keberhasilan karyawan dalam meningkatkan kinerjanya.

PT. Kurnia Elok adalah perusahaan manufaktur yang bergerak dalam bidang usaha kosmetik. Kosmetik pada umumnya seperti pembuatan *hair spray* dan shampo untuk di salon-salon. Sebagai perusahaan yang bergerak dibidang kosmetik, maka karyawan dituntut dapat memberikan kinerja yang terbaik bagi perusahaan sehingga dapat membawa perusahaan ini terus menjadi perusahaan yang menjadi pilihan pertama dari pelanggannya dan selalu memberikan hasil pekerjaan yang maksimal.

Permasalahan yang timbul yaitu karyawan dituntut memiliki kemampuan, keterampilan, dan menghasilkan kinerja terbaik mereka sehingga mereka mengorbankan segala waktu juga tenaga yang begitu besar untuk mengejar target-target perusahaan dalam pembuatan produk yang berkualitas. Namun hal tersebut tidak ditunjang dengan kompensasi yang memadai untuk memenuhi kebutuhan

hidup sehari-hari. Mereka mendapatkan kompensasi dibawah rata-rata yaitu sebanyak 191 karyawan dan sedikit sekali dari mereka yaitu 16 karyawan yang sesuai dengan UMR (Upah Minimum Regional) di Jakarta. Dengan kebutuhan hidup yang begitu besar di kota sebesar Jakarta, maka tidak ada pilihan lain bagi mereka untuk dapat terus bekerja. Mereka memotivasi diri mereka sendiri untuk dapat memberikan kinerja yang diinginkan perusahaan. Walaupun masih banyak ditemukan kesalahan-kesalahan yang terkadang dapat merugikan perusahaan. Dengan adanya kompensasi yang adil dan layak bagi karyawan, diharapkan dapat lebih memotivasi mereka sehingga kinerja mereka dapat diperbaiki lebih baik lagi.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka permasalahan yang mempengaruhi kinerja karyawan diidentifikasi sebagai berikut:

1. Komunikasi yang kurang efektif antara karyawan dengan pimpinan.
2. Masih kurangnya disiplin karyawan untuk mematuhi peraturan perusahaan.
3. Tingkat pendidikan karyawan yang masih rendah.
4. Masih rendah motivasi karyawan untuk bekerja.
5. Kompensasi kurang sesuai dengan kinerja karyawan.

## **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan dari beberapa masalah yang telah diidentifikasi, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Mengingat keterbatasan

waktu, maka peneliti membatasi masalah yang diteliti hanya pada masalah “Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pada karyawan”.

#### **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. “Apakah terdapat pengaruh positif kompensasi terhadap kinerja pada karyawan PT. Kurnia Elok?”
2. “Apakah terdapat pengaruh positif motivasi terhadap kinerja pada karyawan PT. Kurnia Elok?”
3. “Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja pada karyawan PT. Kurnia Elok dimoderatori oleh motivasi?”.

#### **E. Kegunaan Penelitian**

Peneliti berharap bahwa hasil penelitian yang tertuang didalam skripsi ini dapat berguna baik secara langsung maupun tidak langsung bagi berbagai pihak.

Bentuk kegunaan penelitian meliputi:

1. Kegunaan teoritis

Untuk menambah wawasan dan pemahaman mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pada karyawan serta memberikan pengalaman dalam melaksanakan kegiatan penelitian.

## 2. Kegunaan Praktis

- a. Bagi perusahaan sebagai masukan dalam melakukan kenaikan kompensasi dan motivasi agar dapat meningkatkan kinerja pada karyawan.
- b. Bagi mahasiswa sebagai bahan bacaan dan referensi yang berguna, serta menambah ilmu pengetahuan mengenai kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pada karyawan.
- c. Bagi pihak-pihak lain yang membutuhkan penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk meningkatkan kinerja karyawan.