

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia pada saat ini sangat penting dimana tujuan sumber daya manusia ialah mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. karena pegawai merupakan faktor penggerak utama dari seluruh aktivitas perusahaan, maka dari itu pegawai hendaknya mendapatkan perhatian yang lebih serius dari pihak perusahaan (Nata Liyas & Primadi, 2017). Manajemen sumber daya manusia ialah salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. (Nata Liyas & Primadi, 2017). Dimana Pegawai ialah salah satu komponen terpenting yang dimiliki oleh perusahaan dalam upayanya untuk mempertahankan kelangsungan hidup, mengembangkan kemampuan untuk bersaing dan menghasilkan keuntungan (Senen, Sumiyati, Masharyono 2017). Tidak ada satu perusahaan pun yang dapat bertahan jika perusahaan tersebut tidak memiliki pegawai yang dapat bekerja dengan baik dan maksimal. Keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan dalam menjalankan aktivitasnya tidak lepas dari kapasitas pegawai (pekerja) yang melakukan pekerjaan di perusahaan tersebut (Ritonga dalam Senen, Sumiyati, Masharyono 2017:68). Kinerja seorang pegawai (*individual performance*) yang baik memungkinkan untuk menghasilkan kinerja perusahaan (*corporate performance*) yang juga baik (Senen & Masharyono, 2015:122).

Dewasa ini sumber daya manusia menjadi peran penting dalam sukses nya sebuah perusahaan bahkan negara. keberhasilan kinerja pegawai ialah salah satu kunci sukses perusahaan, dapat dilihat kinerja pegawai dari kualitas dan kuantitas dalam melakukan tanggung jawab. Dimana kinerja pegawai diukur oleh internal elemen organisasi seperti tugas, peran, tanggung jawab, kemampuan manusia, dan keseluruhan keberhasilan organisasi (Muschara, 2014).

Pentingnya sumber daya manusia ini perlu disadari oleh semua tingkatan manajemen perusahaan. Sumber daya manusia merupakan faktor yang paling penting dalam suatu organisasi karena sumber daya manusia memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Keberadaan sumber daya manusia yang kompeten dapat menunjang serta mendukung keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya (Masharyono & Senen, 2021)

Kinerja seorang pegawai tercermin dari usaha yang diberikan pegawai atas dasar keberlangsungan perusahaan, pengembangan perusahaan dan menciptakan keunggulan bersaing perusahaan sebagai hasil nyata yang dapat diamati dan dapat diukur (Senen, Sumiyati & Masharyono, 2011 ; Rivai & Jauvani, 2011). Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. (Wilson Bangun, 2012) Untuk mengetahui apakah pegawai sudah melakukan kinerjanya dengan baik maka perlu adanya penilaian kinerja secara berkala. Hasil penilaian kinerja dapat menunjukkan apakah sumber daya manusia telah memenuhi tuntutan yang dikehendaki perusahaan, baik dilihat dari sisi kualitas maupun kuantitas. (Rivai & Ella, 2009). Mutu serta kualitas sebuah usaha atau organisasi terletak pada sumber daya manusia yang berada didalamnya.

Permasalahan mengenai Kinerja Pegawai pertama kali telah menjadi topik yang diteliti oleh Darker sejak tahun 1911 semenjak ilmu manajemen lahir (Handoko, 2001) lalu pada bidang industri distribusi (Ellinger et al., 1999) penelitian selanjutnya pada bidang perbankan (Alf Crossman, 2003), selanjutnya penelitian pada bidang pemerintahan (Paarlberg, 2007), penelitian selanjutnya diteliti pada bidang farmasi mengenai efek inovasi dan kinerja pegawai pada hubungan antara praktik manajemen kualitas dan perusahaan kinerja studi perusahaan di Turki (Sadikoglu & Zehir, 2010),

Penelitian mengenai kinerja pegawai diteliti kembali di Indonesia pada bidang manufaktur untuk mempertahankan kinerja pegawai yang baik, (Riyadi, 2011), pada bidang kelistrikan untuk perbaikan pekerjaan di masa depan yang berkaitan dengan semangat, gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan kinerja pegawai (Susanty & Baskoro, 2013) lalu pada bidang industri perkebunan (Sitio et al., 2015). Penelitian mengenai kinerja pegawai pada bidang garment (Khotimah et al., 2017), penelitian pada industri transportasi PT.Industri Kereta Api (PT.INKA) bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Primandaru et al., 2018), selanjutnya penelitian pada bidang industri interior (Senen et al., 2020)

Kinerja merupakan fungsi dari motivasi kerja, kecakapan dan persepsi peranan, selain itu kinerja ialah pencatatan hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. mengemukakan bahwa kinerja ialah proses di mana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai (Jefri Waru, 2012) Dalam upaya menciptakan pegawai yang memiliki prestasi dan berpotensi baik dilihat dari kinerja pegawai tersebut maka salah satu upaya yang dapat dilakukan yaitu dengan meningkatkan kesejahteraan pegawai itu sendiri. “Peningkatan kesejahteraan Pegawai diusahakan secara bertahap sesuai dengan kemampuan, sehingga pada akhirnya Pegawai dapat memusatkan perhatian sepenuhnya untuk melaksanakan tugasnya (Miftah, 2010).

Perusahaan yang bergerak pada sektor pertanian sangat mengandalkan kinerja pegawai yang tinggi (Wahyuni & Senen, 2017). Masalah kinerja pegawai di bidang pertanian juga terjadi pada PT.Griya Mas Putra. Kondisi ini menimbulkan kontribusi penelitian karena tingkat kinerja pegawai disana rendah. Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak H. Adang Permana selaku manajer personalia PT. Griya Mas Putra pada hari Rabu tanggal 19 Januari 2022 pukul 13.20 WIB bahwa pegawai di perusahaan tersebut belum secara maksimal menjalankan tugas dan fungsinya sehingga belum memberikan pelayanan yang maksimal bagi perusahaan.

Perusahaan memiliki pegawai-pegawai yang memiliki kinerja yang berbeda-beda dan disetiap perusahaan memiliki masalah tersendiri yang harus diselesaikan supaya perusahaan tersebut dapat terus berlanjut dan berkembang, serta kondisi pegawai tidak selalu dalam kondisi baik karena dipengaruhi oleh beberapa faktor, oleh karena itu sebaiknya perusahaan dapat mendapatkan solusi dari kinerja pegawai yang kurang baik, Perusahaan yang baik harus mampu mengukur setiap kinerja pegawainya, karena hal ini merupakan salah satu faktor yang menentukan apakah sebuah target yang diberikan perusahaan dapat dicapai atau tidak (Saputri, 2020). Dalam mekanisme penilaian kinerja dapat diketahui bagaimana seorang pegawai dapat bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan dan seberapa jauh hasilnya dalam memenuhi standar yang telah ditentukan perusahaan (Januari, Ismi & Ruhana, 2015). Gambaran umum mengenai penilaian kinerja di PT. Griya Mas Putra ditunjukkan pada Tabel 1.1

TABEL 1.1
DATA PENILAIAN KINERJA PEGAWAI PT.GRIYA MAS PUTRA
TAHUN 2020-2022

No	Indikator	Tahun 2020		Tahun 2021		Tahun 2022	
		Nilai	Keterangan	Nilai	Keterangan	Nilai	Keterangan
1	Ketepatan Waktu	83	Baik	80	Baik	85	Baik
2	Mutu Kerja	80	Baik	80	Baik	80	Baik
3	Komunikasi	84	Baik	80	Baik	80	Baik
4	Tanggung Jawab	76	Baik	73	Cukup	73	Cukup
	Rata Rata	81,2%	Baik	78,2%	Cukup	79,5%	Cukup

Sumber : PT.Griya Mas Putra Banjar (2022)

Berdasarkan pada Tabel 1.1 hasil penilaian kinerja pada tabel tersebut dapat dilihat terjadi penurunan dari tahun ke tahun di PT. Griya Mas Putra Bandung pada tahun 2019 rata rata penilaian kinerja pegawai berada pada 81,2% dalam kategori baik sedangkan pada tahun 2020 terjadi penurunan sekitar 2,3% menjadi 78,2% dan pada tahun 2021 terjad kenaikan kembali sekitar 3% menjadi 79,5% dimana nilai rata rata pada tahun 2021 dikategorikan cukup, kategori cukup tersebut menurut H. Adang Permana selaku komisaris di PT. Griya Mas Putra masih terbilang belum memuaskan untuk keseluruhan kinerja perusahaan serta indikator tanggung jawab belum memenuhi nilai yang cukup baik pada perusahaan PT.Griya Mas Putra , dimana Sumber daya manusia diperlukan untuk meningkatkan efektivitas kinerja pegawai (Supomo, R., & Nurhayati, E. 2018).

Grand Theory yang digunakan untuk mengatasi masalah kinerja pegawai terdapat pada teori manajemen sumber daya manusia (Veithzal Rivai, 2018). Faktor kinerja pegawai dapat dilihat dari Tinggi rendahnya kinerja seorang pegawai tentunya ditentukan oleh faktor- faktor yang mempengaruhinya baik secara langsung ataupun tidak langsung (Akbar, 2018). Faktor lain yang mempengaruhi kinerja menurut Handoko (2001:193) yaitu : motivasi kerja, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi pekerjaan, sistem kompensasi, dan disain pekerjaan. Selain itu perusahaan harus memperhatikan faktor motivasi kerja. Pegawai sebagai pelaku yang menunjang tercapainya tujuan perusahaan akan memperlihatkan motivasi kerja, kepuasan serta kecintaannya terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Motivasi kerja yang baik dapat mendorong seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. (Yusuf, 2014). Motivasi kerja Menurut Hasibuan (2014:143), motivasi kerja berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upanyanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi kerja dapat mendorong pegawai bekerja dengan tekun, serta disiplin dalam bekerja sehingga dapat tercapai tujuan perusahaan yaitu menciptakan suasana kondusif terhadap lingkungan kerja perusahaan.(Aprilia, 2017).

Motivasi kerja juga akan membuat pegawai bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan sehingga dapat menimbulkan komitmen organisasional pegawai, karena jika pegawai tidak memiliki motivasi kerja biasanya mengalami depresi emosional (Widjajanta, Senen, Masharyono, Lisnawati, & Anggraeni, 2018). Motivasi Kerja semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan. Perusahaan bukan saja mengharapkan pegawai mampu cakap dan terampil tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. (Aprilia, 2017), Oleh karena itu, Pemahaman terhadap motivasi kerja pegawai akan sangat penting kaitannya dengan pencapaian tujuan, yaitu prestasi kerja atau kinerja dan efisiensi, tingkat absensi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai Hasibuan, (2008). berikut ini ialah tabel tingkat absensi pegawai di PT. Griya Mas Putra Periode 2019-2022.

TABEL 1.2
DATA ABSENSI PEGAWAI PT.GRIYA MAS PUTRA
TAHUN 2019-2022

Tahun	Total Absen				Jumlah Pegawai	Persentase
	Izin	Cuti	Sakit	Alpha		
2019	5	4	6	8	56	12,88%
2020	4	3	5	7	54	10,26 %
2021	7	8	9	6	51	15,3 %
2022	10	12	8	1	51	15,5%

Sumber : PT.Griya Mas Putra Banjar (2022)

Berdasarkan Tabel 1.2 rekapitulasi data absensi dari tahun 2019-2020 menunjukkan penurunan dan kenaikan tingkat absensi, pada tahun 2019 persentase

absensi berada pada 12,88% dengan total jumlah pegawai 56 orang, dan pada tahun 2020 terjadi penurunan tingkat absensi 2,62% dengan total jumlah pegawai 54 orang. Tetapi pada tahun 2020 terjadi kenaikan tingkat absensi hingga 5,04% dengan total jumlah pegawai 51 orang. Dari data pada tabel 1.2 terjadi penurunan tingkat absensi pada tahun 2019 dan terjadi kenaikan tingkat absensi yang cukup tinggi pada tahun 2021 sampai 2022 hingga 15,5% , di PT.Griya Mas Putra.

Selain motivasi kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai ialah kompensasi (Hermawandy,2017). Kompensasi bila diterapkan dengan baik oleh pegawai atas apa yang telah dilakukannya untuk perusahaan dapat memberikan kinerja yang baik untuk perusahaan (Handoko, 2001). Salah satu kunci keberhasilan suatu perusahaan ialah bagaimana membuat pegawai memiliki kemampuan dalam bidangnya dan menimbulkan rasa motivasi kerja yang tinggi sehingga dapat meningkatkan kinerja pada pegawainya (Aviantara, Sumiyati, & Masharyono, 2018:3). Untuk dapat mengikuti segala perkembangan pegawai perlu ada target dan tercapainya tujuan suatu perusahaan maka perlu adanya suatu dorongan agar pegawai mampu bekerja dengan baik, dan salah satu dorongan itu ialah faktor kompensasi dengan memenuhi keinginan-keinginan pegawai antara lain: gaji atau upah yang baik, penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan, insentif yang sesuai dengan jenjang karir, karena kompensasi sangat diperlukan untuk memacu kinerja para pegawai (Sutrisno, 2016). Berikut merupakan data tunjangan pegawai di PT.Griya Mas Putra Banjar tahun 2019-2022

TABEL 1.3
DATA TUNJANGAN PT.GRIYA MAS PUTRA
TAHUN 2019-2022

NO	Departemen	Tunjangan			Tunjangan Hari Raya
		Upah Lembur	Transportasi	Upah Makan	
1	Personalia	-	-	-	Ada
2	Keuangan	-	-	-	Ada
3	Administrasi	-	-	-	Ada
4	Pegawai	Ada	-	Ada	Ada
5	Supir	-	Ada	Ada	Ada

Sumber : PT.Griya Mas Putra Banjar diolah oleh peneliti (2022)

Dilihat dari Tabel 1.3 bahwa pada bagian pegawai memiliki tunjangan upah lembur, dan upah makan, lalu supir hanya mendapatkan tunjangan transportasi dan uang makan sedangkan HRD, keuangan, admin dan kasir tidak mendapatkan upah

lembur transportasi dan upah makan data tersebut menunjukkan bahwa tunjangan yang diberikan perusahaan belum merata terhadap pegawai dan pegawai.

Pentingnya kompensasi bagi pegawai, sangat berpengaruh terhadap perilaku dan kinerjanya, semakin tinggi kompensasi yang diterima pegawai dari perusahaan maka kesejahteraan pun meningkat (Hezberg 2003). Kompensasi memiliki arti penting karena kompensasi mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan pegawainya. Kompensasi yang tidak memadai dapat menurunkan prestasi kerja, motivasi Kerja, dan kepuasan kerja, bahkan dapat menyebabkan pegawai yang potensial keluar dari perusahaan (Dessler,2000). Hal ini memotivasi kerja pegawai untuk melaksanakan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan dan begitupun juga kompensasi yang di terima rendah maka kesejahteraan pegawai pun berkurang dan mengakibatkan menurunnya Kinerja pegawai dalam pekerjaan sehingga hal ini yang menyebabkan kerugian kepada perusahaan dan perusahaan tersebut tidak tercapai dengan baik. (Rumere et.al, 2019). Berikut merupakan data yang menunjukkan data penjualan pegawai tahun 2020-2022 pada PT. Griya Mas Putra Bandung

TABEL 1.4
DATA PENJUALAN PT.GRIYA MAS PUTRA
TAHUN 2019-2022

NO	Produk	Penjualan		
		2020	2021	2022
1	Kelapa	1.268.023 Butir	1.561.070 Butir	1.036.078 Butir
2	Beras	319 Ton	624 Ton	231 Ton
3	Pisang	78 Ton	66 Ton	49 Ton
4	Arang	-	1.848 Karung	2.772 Karung

Sumber : PT. Griya Mas Putra Banjar diolah oleh peneliti (2022)

Pada tabel 1.4 hasil data produksi dari tahun 2018-2020 mengindikasikan bahwa data produksi dari tahun ketahun terjadi kenaikan dan penurunan yang tidak stabil dimana pada tahun 2018 data produksi menunjukan hasil produksi diatas 40 ton per tahun dan terjadi kenaikan produksi pada tahun 2019 namun pada tahun 2020 jumlah produksi mengalami penurunan yang cukup tinggi, dari data hasil produksi tersebut menunjukkan bahwa kinerja pegawai mengalami penurunan

Jika motivasi Kerja pegawai yang kurang baik akan mempengaruhi produktivitas dan berdampak buruk bagi perusahaan Dahlan (2014). Semakin tinggi

kinerja yang pegawai miliki, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat (Sundawa et al., 2019), dampak dari menurunnya kinerja pegawai memiliki pengaruh yang besar terhadap hasil produksi yang mengakibatkan ketidakstabilan perusahaan (Ebrahimpour et al., 2011).

Perusahaan perlu mencari solusi untuk menyelesaikan permasalahan tersebut solusi yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan memperbaiki aspek aspek yang menjadi faktor tingkat kinerja pegawai yang rendah melalui proses memperbaiki motivasi kerja dan kompensasi. Masalah di PT. Griya Mas Putra Kota Banjar jika dibiarkan berkembang maka akan berdampak pada kinerja pegawai sehingga kinerja perusahaan menjadi lebih buruk tingkat penilaian pegawai yang masih kurang baik, dan tingkat absensi yang terus meningkat setiap tahunnya. Oleh karena itu perusahaan harus mencegah rendahnya kinerja pegawai dan dapat memperbaiki tindakan sumber daya manusia yang ada diperusahaan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana Tingkat Motivasi Kerja di PT. Griya Mas Putra
2. Bagaimana Gambaran Kompensasi di PT. Griya Mas Putra
3. Bagaimana Tingkat Kinerja Pegawai di PT. Griya Mas Putra
4. Bagaimana Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai di PT. Griya Mas Putra
5. Bagaimana Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai di PT. Griya Mas Putra
6. Bagaimana Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai di PT. Griya Mas Putra

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini ialah untuk memperoleh hasil temuan mengenai:

1. Bagaimana Tingkat Motivasi Kerja di PT. Griya Mas Putra
2. Bagaimana Gambaran Kompensasi di PT. Griya Mas Putra
3. Bagaimana Tingkat Kinerja Kerja Pegawai PT. Griya Mas Putra
4. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di PT. Griya Mas Putra

5. Pengaruh Kompensasi terhadap Terhadap Kinerja Pegawai di PT. Griya Mas Putra
6. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai di PT.Griya Mas Putra

1.4 Kegunaan Penelitian

Berdasarkan dari tujuan penelitian, hasil penelitian diharapkan mempunyai kegunaan baik secara teoritis maupun praktis sebagai berikut:

1. Kegunaan Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan memberi sumbangan dalam aspek teoritis yaitu bagi perkembangan ilmu manajemen khususnya pada bidang manajemen sumber daya manusia, melalui pendekatan dan metode - metode yang digunakan terutama dalam upaya menggali pendekatan-pendekatan baru dala aspek manajemen sumber daya manusia.

2. Kegunaan Praktis

Penelitian ini dapat memberikan masukan kepada perusahaan khususnya PT. Griya Mas Putra dalam memperhatikan Kompensasi dan Motivasi kerja untuk meningkatkan Kinerja Pegawai

3. Kegunaan untuk Penelitian selanjutnya

Dapat dijadikan sebagai referensi dan acuan bagi pihak lain yang ingin melakukan penelitian selanjutnya mengenai Kompensasi dan Motivasi kerja untuk meningkatkan Kinerja Pegawai, mengingat banyak faktor lain yang belum terungkap dalam penelitian ini.