

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Suatu bisnis dapat berfungsi dengan baik jika mengetahui bagaimana menggabungkan sumber daya yang ada, sehingga perusahaan dapat menghasilkan barang maupun jasa yang dapat dipasarkan. Sumber daya tersebut merupakan sumber yang memiliki nilai potensial dan dapat berupa orang, modal, dan mesin, yang dimiliki maupun dikelola oleh suatu perusahaan. Jadi perusahaan membutuhkan sumber daya untuk mencapai tujuannya, sumber daya adalah sumber energi, kekuatan yang diperlukan untuk menciptakan daya, gerakan, aktivitas, tindakan. Sumber daya tersebut meliputi sumber daya alam, sumber daya keuangan, sumber daya manusia, sumber daya ilmiah dan sumber daya teknologi.

Pada dasarnya, tiap perusahaan mempunyai tujuan masing-masing dan yang menjadi pembeda adalah eksekusi dalam menggapai tujuannya. *Goals* perusahaan akan tercapai apabila perencanaan yang telah dibuat dapat dieksekusi dengan baik oleh seluruh pihak dan yang menjadi titik vitalnya adalah sumber daya manusia di perusahaan. Segala ide, kritik, dan saran yang dilontarkan, serta pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia dapat menjadi evaluasi sekaligus pengembangan untuk perusahaan. Sumber daya alam yang baik dapat menjadi salah satu indikasi dari suksesnya suatu perusahaan. Maka dari itu, perusahaan membutuhkan komitmen yang tinggi dari tiap sumber daya manusia agar dapat berkontribusi secara maksimal dan positif untuk perusahaan.

CV. Anfara Putra merupakan salah satu perusahaan tekstil di Indonesia yang memiliki visi untuk menjadi pemimpin utama perusahaan tekstil di Indonesia dalam penyediaan seragam dan *fashion* melalui pengembangan bisnis yang berkelanjutan. Untuk itu CV. Anfara Putra menuntut karyawannya meningkatkan kinerja dari masing-masing individu karyawan dalam rangka meningkatkan kinerja perusahaan. Karena peningkatan kinerja perusahaan, sangat bergantung pada kinerja dari karyawannya, karna karyawan merupakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang sangat menentukan keberhasilan dari perusahaan itu sendiri. Dengan kata lain

Mochammad Farhan Rachmat Ramadhan, 2022

PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. ANFARA PUTRA

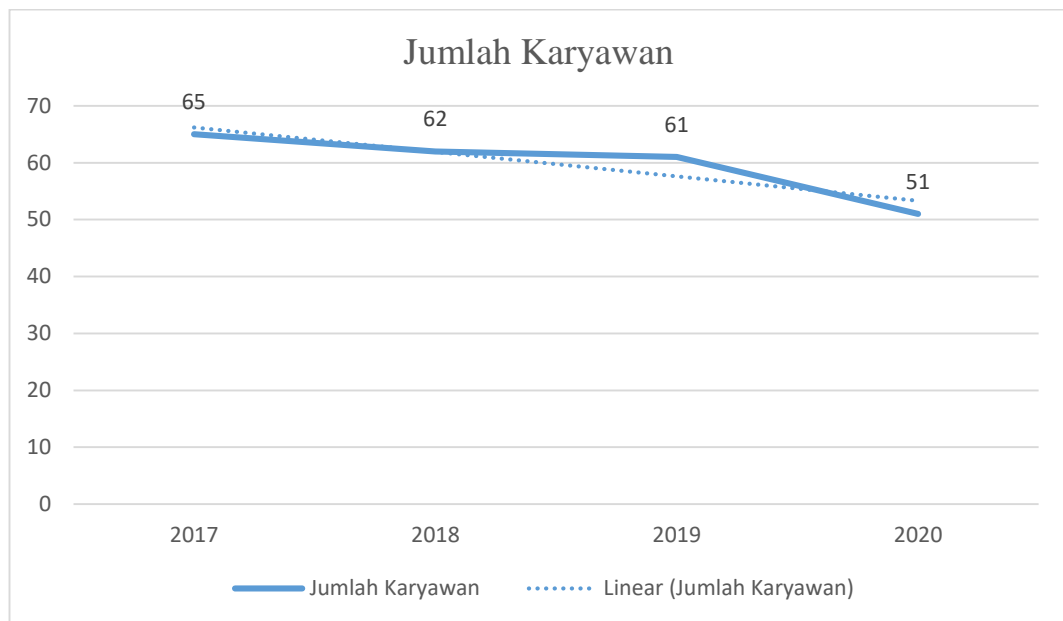
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

perilaku baik dari setiap individu akan mempengaruhi baiknya kinerja dari sebuah perusahaan.

Dalam mengatasi hal tersebut sumber daya manusia (SDM) adalah hal paling utama yang harus diperhatikan perkembangannya karena dengan adanya SDM yang baik dan professional akan sangat membantu dalam memaksimalkan kinerja dalam suatu perusahaan. Untuk melihat kinerja karyawan kita bisa lihat dari pencapaian target yang sudah di tentukan. Berdasarkan hasil wawancara dari perwakilan HR, saat ini CV. Anfara Putra belum mencapai target yang maksimal dikarenakan adanya ketidakstabilan kinerja karyawan yang disebabkan oleh tingkat ketidakhadiran karyawan yang masih tinggi sehingga berpengaruh kepada kinerja karyawan.

(Bohlander & Snell, 2012) menyatakan manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan para karyawan yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dalam bekerja.

Kinerja Karyawan sangat penting bagi sebuah perusahaan atau instansi untuk mengetahui kemampuan, keterampilan, kualitas kerja, kuantitas kerja, dan waktu yang digunakan para karyawan untuk bekerja. Dengan demikian Kinerja Karyawan juga menentukan tercapainya suatu tujuan yang diharapkan oleh sebuah perusahaan atau instansi. Kinerja karyawan yang baik akan menghasilkan kinerja perusahaan yang baik pula contohnya karyawan dapat mencapai target yang sudah di tentukan oleh perusahaan. Kinerja karyawan dapat dilihat pula dari absensi karyawan itu sendiri, dan dari jumlah karyawan yang bertahan di perusahaan tersebut. Seperti pada CV. Anfara Putra terdapat ketidakstabilan dikarenakan banyak karyawan yang mangkir masuk pekerjaan dan adanya peningkatan jumlah karyawan yang mengundurkan diri.

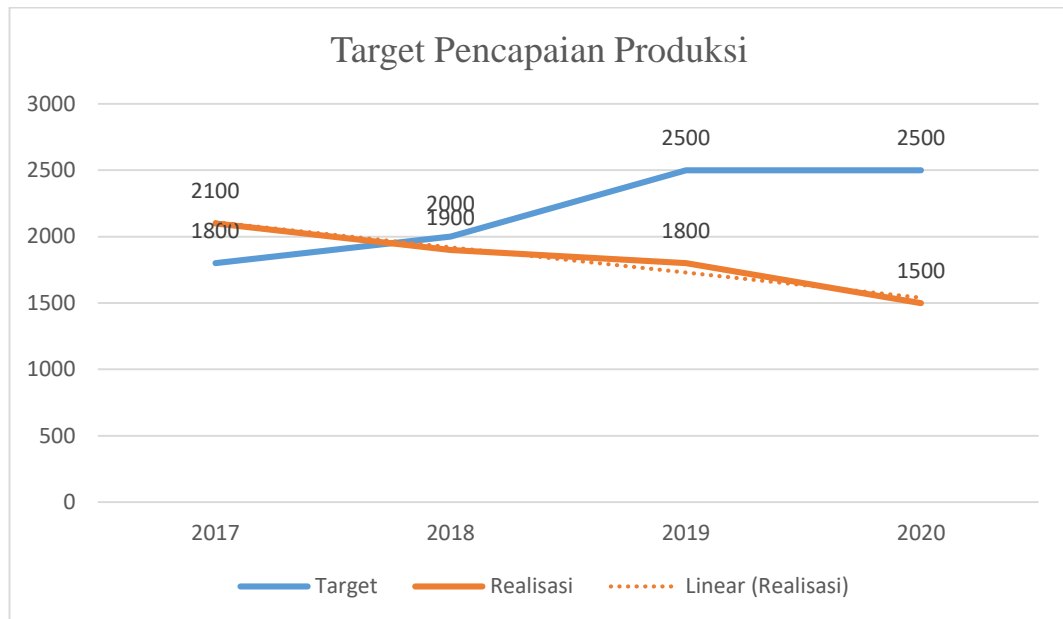


Sumber: CV. Anfara Putra

Gambar 1.1 Data Jumlah Karyawan CV. Anfara Putra

Periode 2017-2020

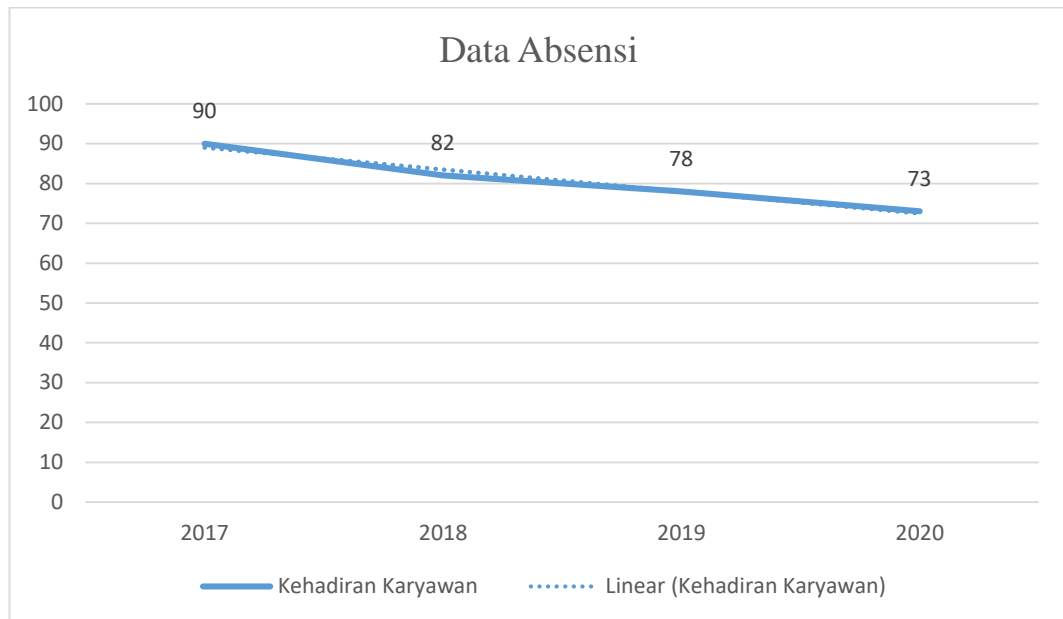
Dari grafik pada Gambar 1.1 dapat dilihat bahwa jumlah karyawan CV. Anfara Putra dari tahun 2017 sampai dengan tahun 2020 mengalami penurunan sebanyak 14 orang. Ini terjadi dikarenakan banyak karyawan yang mengundurkan diri dan beberapa karyawan yang dikeluarkan karena penurunan kinerja yang sangat signifikan. Tingginya tingkat absen dalam bekerja dikarenakan kurangnya motivasi yang diberikan dan tidak harmonisnya hubungan kerja antar karyawan di perusahaan. Hal tersebut sangat mempengaruhi keefektifan kinerja karyawan pada CV. Anfara Putra.



Sumber: CV. Anfara Putra

**Gambar 1.2 Data Target Pencapaian Produksi CV. Anfara Putra
Periode 2017-2020**

Dari grafik pada Gambar 1.2 dapat dilihat bahwa realisasi target pencapaian karyawan CV. Anfara Putra dari tahun 2017 sampai dengan tahun 2020 mengalami penurunan dan tidak dapat mencapai target. Kinerja yang baik dari SDM sendiri sangat penting bagi perusahaan. Perusahaan harus mengelola kinerja SDM dengan sebaik mungkin. Sesuai dengan pendapat yang dikemukakan (Bernardin & Russell, 2013) *“Performance as defines as the record of outcomes produced on specified job functions or activities during a specified time period.”* Kinerja adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dilakukan oleh karyawan untuk melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Maka dari itu sudah seharusnya bagi seorang karyawan untuk memberikan kontribusi kinerja yang baik dan memiliki kinerja yang kompeten dalam menjalankan pekerjaannya guna membantu perusahaan mencapai target yang telah ditetapkan.



Sumber: CV. Anfara Putra

Gambar 1.3 Data Absensi CV. Anfara Putra

Periode 2017-2020

Dari grafik pada Gambar 1.3 dapat dilihat bahwa jumlah kehadiran karyawan CV. Anfara Putra dari tahun 2017 sampai dengan tahun 2020 mengalami penurunan. Tingkat ketidakhadiran karyawan merupakan salah satu faktor yang dapat menunjukkan terjadinya penurunan kinerja karyawan. Hal tersebut sependapat dengan (Bernardin & Russell, 2013) yang menyebutkan bahwa tingginya tingkat ketidakhadiran karyawan menjadi penghambat perusahaan dalam meningkatkan kinerjanya, karena peningkatan kinerja karyawan akan diikuti pula dengan peningkatan kinerja perusahaan. Maka dari itu penting bagi perusahaan untuk memberikan perhatian lebih guna meningkatkan kinerja karyawannya. Ada pula hasil wawancara dari beberapa karyawan yang ada di perusahaan. Beberapa karyawan menyatakan bahwa kurangnya motivasi yang diberikan oleh atasan mereka. Ada pula yang menyatakan bahwa selain motivasi yang terasa kurang, kadang perusahaan tidak melakukan karyawisata dan semacamnya.

(Arep & Hendri) dalam Siti Rahmawati (2016) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur unsur manusia (cipta, rasa, dan karsa) sebagai aset suatu organisasi demi terwujudnya

Mochammad Farhan Rachmat Ramadhan, 2022

PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. ANFARA PUTRA

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

tujuan organisasi dengan cara memperoleh, mengembangkan, dan memelihara tenaga kerja secara efektif dan efisien, sehingga perusahaan dapat berkembang dengan baik. *Supply* tenaga kerja yang cenderung lebih tinggi dari demand membuat perusahaan memiliki keleluasaan untuk memberikan gaji yang relatif rendah kepada karyawan. Namun, perusahaan tetap perlu menyusun strategi yang tepat sehingga dapat menciptakan kepuasan bagi karyawan dan memberi dampak positif untuk perusahaan.

Menurut (McClelland) dalam *Robbins* (2018) motivasi merupakan kebutuhan pencapaian, kekuatan, dan hubungan yang mendorong seseorang dalam suatu arah tertentu. Tetapi intensitas tinggi tidak mungkin mengarah pada hasil kinerja yang baik, kecuali usaha yang dilakukan dalam arah yang menguntungkan organisasi. Jadi dapat disimpulkan bahwa Motivasi adalah keinginan untuk mencapai suatu tujuan.

CV. Anfara Putra sendiri perlu ditingkatkan kembali motivasi karyawannya agar karyawannya dapat mengerjakan dan menyelesaikan tugasnya dengan maksimal. Dari sisi absensi pun terlihat bahwa tidak ada motivasi di dalam hati karyawannya untuk bekerja lebih giat lagi. Selain motivasi, faktor lain pun dapat mempengaruhi kinerja karyawan contohnya kompensasi yang diberikan sesuai atau tidak.

Menurut (Ivancevich, 2013) “*Compensation is a human resource management function that relates to any rewards received in performing organizational tasks*”. Kompensasi adalah fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan setiap hadiah yang diterima dalam melakukan tugas-tugas organisasi. Karyawan memiliki pandangan bahwa kompensasi merupakan ukuran dan nilai dari hasil kerja mereka. Kompensasi yang diberikan merupakan faktor penting yang mempengaruhi penilaian karyawan dalam memilih suatu organisasi tempat mereka bekerja. kompensasi yang sesuai dengan keinginan karyawan atas pekerjaannya dapat memacu semangat karyawan untuk bekerja lebih baik lagi dari waktu ke waktu sehingga memberikan pengaruh positif bagi peningkatan hasil kerja karyawan.

Berdasarkan uraian peneliti diatas itu maka kompensasi dan motivasi sangat penting dalam kinerja karyawan. Kompensasi adalah pendorong seseorang yang melakukan kegiatan untuk mendapatkan hasil terbaik, sementara motivasi karyawan harus dinaikkan sehingga karyawan dapat melakukan kinerja yang baik. Jika motivasi untuk karyawan dapat dibangun, karyawan dapat memiliki kinerja yang lebih baik dalam organisasi atau masyarakat. Dengan pentingnya kompensasi dan motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan, saya tertarik untuk melakukan penelitian di CV. Anfara Putra.

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka perlu kiranya dilakukan penelitian untuk membuktikan pengaruh kompensasi dan motivasi dalam meningkatkan kinerja para karyawan, oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA KARYAWAN CV. ANFARA PUTRA)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diterangkan sebelumnya, maka permasalahan pokok dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran kebijakan kompensasi pada karyawan CV. Anfara Putra?
2. Bagaimana gambaran tingkat motivasi pada karyawan CV. Anfara Putra?
3. Bagaimana gambaran tingkat kinerja karyawan pada CV. Anfara Putra?
4. Bagaimana pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan di CV. Anfara Putra?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian dan rumusan masalah diatas, maka peneliti mempunyai tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini. Adapun tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui gambaran kebijakan kompensasi di CV. Anfara Putra
2. Untuk mengetahui gambaran tingkat motivasi di CV. Anfara Putra
3. Untuk mengetahui gambaran kinerja karyawan di CV. Anfara Putra
4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan di CV. Anfara Putra

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan akan berguna untuk meningkatkan ilmu pengetahuan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, memperkuat teori-teori pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat dijadikan prediksi dan penjelasan yang berarti bagi peningkatan kinerja karyawan.

1.4.2 Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan informasi dan pengetahuan bagi CV. Anfara Putra dalam meningkatkan Kinerja Karyawan melalui Kompensasi dan Motivasi.

