

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Pada era globalisasi menyebabkan sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam perkembangan dunia bisnis. Semakin tinggi ilmu pengetahuan dan teknologi, perusahaan semakin berkompetisi bisnis. Hal ini menjadikan setiap perusahaan harus memaksimalkan sumber daya manusia. Suatu perusahaan yang didukung oleh sumber daya manusia yang berkinerja tinggi, demi keberlangsungan perusahaan perlu memiliki strategi pengolahan yang efektif, maka perusahaan kecil ataupun besar akan berkelanjutan di masa yang akan datang.

Kinerja sangat berhubungan erat dengan sumber daya manusia dalam perusahaan. Menurut Mangkunegara (2007) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai seorang karyawan serta ketepatan waktu dalam melaksanakan tugasnya sesuai yang diberikan kepadanya. Mengetahui hal tersebut dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan perlu beberapa cara untuk meningkatkan tingkat kemampuan sumber daya manusia misalnya melalui pendidikan, pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Setiap karyawan dalam suatu perusahaan, mempunyai keinginan untuk mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan harapan mereka. Apabila harapan tersebut terpenuhi, maka karyawan tersebut akan senantiasa optimal dalam bekerja. Faktor pendukung penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan dalam diri manusia yang harus di penuhi. Dengan kata lain, berangkat dari keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidup, manusia bekerja dengan menjual tenaga, pikiran dan juga waktu yang telah dimilikinya pada perusahaan dengan harapan mendapatkan kompensasi atau

imbalan. Dengan pemberian kompensasi yang adil kepada karyawan dapat membuat kinerja karyawan dalam bekerja meningkat.

Menurut Rivai (2009) Perusahaan yang menggunakan sistem kompensasi yang dirasakan adil dan layak oleh karyawan, maka karyawan akan merasa puas dengan gaji, insentif, tunjangan jabatan, asuransi kesehatan, serta program kesejahteraan lain yang ditetapkan perusahaan. Dengan hal tersebut, perusahaan lebih mudah menarik karyawan yang memiliki potensi yang tinggi dan karyawan termotivasi meningkatkan kinerjanya dan perusahaan mampu menghasilkan produk yang berkualitas dengan target yang sudah ditentukan.

Pada dasarnya motivasi kerja menjadi peran dalam menentukan penguatan keberhasilan seorang karyawan dalam melakukan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan perusahaan. Dengan adanya motivasi kerja diharapkan karyawan mau bekerja keras dengan antusias. Menurut Hasibuan (2005) mengemukakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang dapat menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai tujuan tertentu. Dari hal tersebut, motivasi sebagai pendorong agar karyawan dalam perusahaan mampu bekerja secara efektif untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Jika seorang karyawan yang termotivasi untuk melakukan suatu aktivitas pekerjaan, maka karyawan bekerja dengan giat begitu juga apa yang diinginkan perusahaan akan tercapai.

Sedangkan menurut Sutrisno (2011) mengemukakan bahwa motivasi yaitu pemberian atau penimbulan motif. Sedangkan motif seringkali disamakan dengan dorongan. Dorongan tersebut merupakan suatu *driving force* yang menggerakkan manusia untuk berbuat dengan tujuan tertentu. Dengan hal tersebut menurut Siagian (2008) motivasi dapat diukur dengan beberapa indikator antara lain yaitu daya pendorong, kemauan, kerelaan, tanggung jawab, kewajiban, membentuk keahlian dan keterampilan

serta tujuan yang ingin dicapai dalam perusahaan. Motivasi seseorang melakukan suatu pekerjaan adalah mengharapkan suatu penghasilan serta adanya penghargaan atas kerja dengan kenaikan pangkat. Karyawan cenderung berusaha lebih giat apabila balas jasa yang diterima memberikan kepuasan terhadap apa yang diharapkan.

Didukung dengan penelitian yang dilakukan Anoki Herdian Dito (2010) Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada (Studi kasus pada PT. Slamet Langgeng Purbalingga) yang menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, variabel kompensasi melalui motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil observasi peneliti CV. Putra Putri memproduksi mainan edukatif dengan merk (PAPOE) yang terbuat dari kayu untuk balita di usia 0-6 tahun. Dalam pencapaian hasil dari kinerja karyawan dibawah ini merupakan tabel data target dan realisasi produksi 3 tahun terakhir dari CV. Putra Putri.

**Tabel 1.1 Data Produksi CV. Putra Putri Jombang**

<b>TAHUN</b>	<b>TARGET PRODUKSI</b>	<b>REALISASI PRODUKSI</b>	<b>PRESENTASE REALISASI</b>
2015	76.859 sets	38.050 sets	32,3 %
2016	80.820 sets	40.010 sets	33,9 %
2017	80.497 sets	39.850 sets	33,8 %

*Sumber : Hasil Dokumentasi 2018*

Dapat dilihat dari tabel 1.1 diatas bahwa selama 3 tahun realisasi produksi cenderung mengalami penurunan dari target produksi yang sudah ditetapkan perusahaan setiap tahunnya.

Dibawah ini merupakan tabel data produksi yang cacat atau retur dalam 3 tahun terakhir pada CV. Putra Putri.

**Tabel 1.2 Data Produksi Retur**

TAHUN	JUMLAH HASIL YANG RETUR	PRESENTASE HASIL RETUR
2015	760 sets	32,3%
2016	790 sets	33,6%
2017	800 sets	34,1%

*Sumber : Hasil Dokumentasi 2018*

Berdasarkan dari tabel 1.2 di atas. Diketahui produksi CV. Putra Putri terjadi selama 3 tahun mengalami peningkatan produk cacat atau produk reject. Hal ini menunjukkan kinerja karyawan belum optimal dalam bekerja.

Dari hasil wawancara pada atasan bagian produksi bahwakinerja karyawan bagian produksi CV. Putra Putri diduga mengalami penurunan, hal ini disebabkan karena kualitas hasil produksi kurang sesuai dengan standart perusahaan, hasil produksi sering kurang memenuhi target yang diberikan, dalam menyelesaikan pekerjaannya kurang tepat waktu dan kerjasama yang dimiliki karyawan kurang baik misalkan masih ada karyawan yang berselisih paham tentang pekerjaan yang mereka lakukan, sehingga berdampak pada kinerja karyawan.

Suatu kinerja dapat menurun disebabkan banyak faktor diduga faktor kompensasi. Dari hasil wawancara pada beberapa karyawan, hal ini disebabkan karena gaji yang diberikan oleh CV. Putra Putri tidak sesuai dengan harapan karyawan karena gaji yang diberikan dibawah UMR, Insentif finansial yang diperoleh karyawan juga kurang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, serta pemberian asuransi kesehatan atau BPJS yang kurang merata bagi seluruh karyawan.

Selain faktor kompensasi terdapat faktor lain yang diduga mempengaruhi penurunan kinerja yaitu motivasi kerja di CV. Putra Putri Jombang. Berdasarkan dari hasil wawancara kepada beberapa karyawan tentang motivasi kerjanya diketahui bahwa beberapa karyawan bagian produksi di CV. Putra Putri Jombang mengatakan jika

perusahaan kurang memberikan perhatian bagi karyawan untuk lebih maju dan mengembangkan potensinya, kurangnya apresiasi dari perusahaan saat karyawan mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik seperti para karyawan yang berhasil mencapai target produksi dan tidak memberikan reward promosi jabatan kepada karyawan yang kinerjanya baik. Bahkan perusahaan tidak memberikan kesempatan untuk karyawan yang mempunyai kemampuan untuk mengembangkan dan kemampuannya. Serta karyawan tidak mendapatkan pelatihan pengembangan keterampilan kerja sehingga hasil kinerjanya kurang maksimal.

Berdasarkan kondisi yang diuraikan diatas peneliti tertarik untuk meneliti tentang **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi CV. Putra Putri Jombang”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian dari latar belakang masalah CV. Putra Putri Jombang maka rumusan masalahnya sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Putra Putri Jombang?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap motivasikerja pada CV. Putra Putri Jombang?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerjakaryawan pada CV. Putra Putri Jombang?
4. Apakah kompensasi melalui motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Putra Putri Jombang?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian dari latar belakang masalah, maka tujuan dari penelitian adalah memperoleh data dan informasi yang tepat. Secara khusus penelitian ini bertujuan :

1. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Putra Putri Jombang.
2. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja pada CV. Putra Putri Jombang.
3. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Putra Putri Jombang.
4. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi melalui motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Putra Putri Jombang?

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada beberapa pihak, antara lain :

1. Manfaat Teoritis

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan referensi dan informasi yang bermanfaat sesuai dengan bidang dan tema yang akan diteliti.

2. Manfaat Praktis

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan manfaat berupa tambahan pengetahuan dan wawasan kepada peneliti dan dapat membandingkan teori dengan praktek di dalam perusahaan.