

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan unsur utama dan penting dalam suatu perusahaan. Tanpa manusia tidak satu pun perusahaan dapat menjalankan aktivitasnya. Untuk itu perlu adanya manajemen sumber daya manusia yang baik guna mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia adalah suatu perencanaan pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka tercapainya tujuan organisasi (Wibowo, 2020). Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dalam organisasi atau perusahaan yang mempunyai peranan penting dimana, maju mundurnya suatu perusahaan bergantung pada peran yang dijalankan orang-orang di dalamnya.

Untuk dapat memberikan tenaga yang profesional, Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah di harapkan oleh perusahaan. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah memiliki tanggungjawab pribadi yang tinggi, berani mengambil dan menanggung resiko, memiliki tujuan yang realistis, memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya, dan mempunyai motivasi yang tinggi (Anwar Prabu Mangkunegara, 2017). Kinerja karyawan yang tinggi bukanlah suatu kebetulan saja, tetapi banyak

faktor yang mempengaruhi diantaranya pemberian kompensasi dan motivasi kerja.

Kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan di suatu perusahaan dimana jika kompensasi yang didapatkan oleh karyawan sesuai dengan kinerjanya yang meningkat. Tetapi seperti yang di ketahui kompensasi disetiap perusahaan pasti berbeda-beda. Setiap karyawan pastinya mengharapkan kompensasi yang mereka terima besar dan sesuai dengan beban yang mereka hadapi, tetapi sebagian besar perusahaan tentu saja memiliki keterbatasan dalam hal memberikan kompensasi terhadap karyawannya. Oleh karena itu, kompensasi sangat penting dan juga di perlukan oleh perusahaan untuk mempertahankan karyawan yang ada.

Menurut Hasibuan (2018) kompensasi adalah semua bentuk penghasilan baik dalam bentuk uang, barang langsung atau barang tidak langsung yang diterima atau didapatkan oleh karyawan sebagai penghargaan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Dari pendapat ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah imbalan yang diterima oleh seorang pekerja atau karyawan atas jasa atau hasil dari pekerjaannya dalam bentuk uang atau barang, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan yang di teliti oleh (Icha Ayuningtiyas, Suryadin : 2022), (Faradillasandi, Jojok Dwiridotjahjono : 2023), (Rahadian Fernanda : 2016), (Aldo : 2023), (Steven Gunawarman : 2020) menunjukan hasil bahawa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Namun berbeda dengan penelitian (Novi Sandra, Antoni Sentoso : 2023), (Abu Sari, Fakhri Zamzam, Harun Syamsudin : 2020), (Ida :2023), (Yuddy Giovana Priscilla, Ferdianto Riadi : 2023), (Sesti Agus, Olivia S. Nelwan, Yantje Uhing : 2023) menunjukkan bahwa kompensasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tidak hanya faktor pemberian kompensasi saja yang perlu diperhatikan oleh perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan, akan tetapi perusahaan juga harus memperhatikan faktor motivasi. Kurangnya motivasi kerja kepada karyawan dari pimpinan perusahaan akan menghambat kinerja karyawan dan akan membuat suasana kerja tidak kondusif. Motivasi dapat mendorong karyawan bekerja dengan tekun, serta disiplin dalam bekerja sehingga dapat dapat tercapai tujuan perusahaan yaitu menciptakan suasana kondusif terhadap lingkungan kerja perusahaan.

Motivasi adalah keinginan atau semangat timbul dari diri sendiri ataupun dari orang lain supaya mengerjakan sesuatu pekerjaan yang sesuai target Mulyadi (2015:87). Secara umum, motivasi adalah dorongan suatu individu yang membuat individu tersebut lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaannya atau aktivitasnya. Jika seorang karyawan memiliki motivasi yang besar, tentu suatu perusahaan akan mendapatkan dampak positifnya. Salah satu dampak positif yang didapatkan perusahaan karyawan yang termotivasi adalah peningkatan kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Dari penelitian terdahulu yang di teliti oleh (Aldo, 2023), (Novi Sandra, Antoni Sentoso : 2023), (Rahadian Fernanda : 2016), (Juni Mulyadi, Nurhidayati : 2016), (Icha Ayuningtiyas, Suryadin : 2022) menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan penelitian terdahulu yang di teliti oleh (Yuddy Giovana Priscilla, Ferdianto Riadi : 2023), (Abu Sari, Fakhri Zamzam, Harun Syamsudin : 2020), (Ida :2023), (Rona Tanjung, Hutri Agus Romi, Faqar Firmansyah : 2023), (Rahmad Hidayat : 2021) menunjukkan hasil bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa tidak setiap kejadian sesuai dengan teori yang ada. Hal ini diperkuat dengan adanya *research gap* dalam penelitian-penelitian terdahulu, yang menunjukkan adanya pengaruh yang berbeda dari variabel kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dan alasan penulis meneliti di Home Industri Konveksi Maisaroh karena Home Industri Konveksi Maisaroh memiliki kontribusi dalam penyediaan lapangan kerja bagi masyarakat dan satu-satunya usaha yang memiliki potensi berkembang di desa. Dan kota Surakarta adalah pusat tekstil terbesar di indonesia sehingga, lebih efisien dalam hal mencari bahan baku dan lebih murah.

Berdasarkan latar belakang di atas yang telah diuraikan, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan** (studi pada karyawan bagian produksi Home Industri Konveksi Maysaroh Kota Surakarta)”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi Home industri konveksi Maisaroh?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi Home industri konveksi Maisaroh?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi Home industri konveksi Maisaroh.
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi Home industri konveksi Maisaroh.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah dan tujuan penelitian diatas adalah:

1. Manfaat Teoritis

Bagi perusahaan diharapkan skripsi ini dapat digunakan sebagai bahan masukan pimpinan Home industri Koveksi Maisaroh sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan secara lebih optimal.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan sebagai bahan pertimbangan perusahaan dalam mengambil keputusan-

keputusan yang berkait dengan pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja. Sehingga diharapkan mampu mencegah terjadinya penurunan kinerja karyawan yang merugikan bagi perusahaan.