BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pengelolaan sumber daya manusia merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Sumber daya manusia merupakan motor penggerak jalannya perusahaan serta aset terpenting bagi perusahaan. Tujuan perusahaan pada umumnya adalah mencapai keuntungan dan berusaha untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya dalam jangka panjang. Untuk dapat mencapai tujuan tersebut maka perusahaan melaksanakan kegiatannya dalam menggunakan faktor produksi yaitu alam, modal, *skill*, teknologi, ketrampilan tenaga kerja dan lain-lain. Salah satu faktor yang paling penting adalah tenaga kerja, karena teknologi yang sempurna bila tidak didukung oleh sumber daya alam yang berkualitas, maka perusahaan tidak akan mampu berjalan dengan baik.

Ketatnya persaingan dan kemajuan jaman mengharuskan perusahaan untuk dapat mengelola sumber daya yang ada. Dalam menghadapi kemajuan zaman dan persaingan memerlukan karyawan yang mempunyai tingkat kinerja yang tinggi. Tujuan perusahaan untuk mendapat hasil yang tinggi dan pencapaian target yang maksimal memerlukan kinerja yang baik dari karyawan perusahaan.

Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut. Menurut Mangkunegara (2014) istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasisesungguhnya yang di capai oleh seseorang). Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja

tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Kinerja karyawan yang tinggi bukanlah suatu kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi diantaranya pemberian kompensasi dan motivasi.

Pada prinsipnya, pemberian kompensasi itu merupakan hasil penjualan tenaga para SDM terhadap perusahaan. Namun dalam hal ini terkandung pula pengertian bahwa para karyawan telah memberikan segala kemampuan kerjanya kepada perusahaan, maka perusahaan sewajarnya menghargai jerih payah karyawan itu dengan cara memberi balas jasa yang setimpal kepada mereka. (Sutrisno, 2016). Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Sutrisno, 2016)

Pabrik krupuk UD Indah Jaya dibangun di tanah seluas 1.000 m², pada lokasi dipertengahan desa, dengan suasana yang tenang. Lokasi UD Indah Jayaberada di wilayah Kecamatan Tarokan Kabupaten Kediri. Visi dari UD Indah Jayadalah menjadi pabrik krupuk yang menjadi penyuplai krecek dan krupuk didaerah Kabupaten Kediri dan sekitarnya, sedangkan misi dari UD Indah Jaya adalah menjadi penyuplai krecek yang berkualitas, mampu memenuhi kebutuhan pelanggan, menciptakan lapangan kerja bagi masyarakat sekitar.

Dalam mencapai visi dan misi tersebut diharapkan kinerja karyawan UD Indah Jayadapat stabil dan meningkat. Akan tetapi kenyataannya kinerja karyawan UD Indah Jayamengalami naik turun. Masalah turunnya kinerja karyawan sering terjadi di UD Indah Jaya diperoleh peneliti berdasarkan hasil dari wawancara yang

dengan Bpk Sopi selaku pemilik pabrik krupuk uyel di daerah kecamatan Tarokan Kediri pada tanggal 8 April 2024, telah ditemukan bakwa peforma dari kinerja karyawan rendah. Rendahnya kinerja karyawan ditunjukkan dengan banyak pekerjaan yang tidak terlaksana dan ada juga yang tidak selesai tepat waktu. Para karyawan juga tidak mempunyai rasa memiliki terhadap barang pabrik. Karyawan juga kurang menikmati dalam bekerja sehingga terkesan kurang adanya motivasi dalam bekerja. Hampir semua karyawan tidak bisa menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu dan kurang adanya tanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Penelitian Heriyanto (2020) hasilnya kompensasi dan motivasi kerja berhubungan positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indoraya Internasional. Penelitian Gunawarman (2019) hasilnya kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UD. Galilea, tetapi penelitian Mundakir (2018) hasilnya Kompensasi secara langsung tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompensasi dan motivasi kerja secara tidak langsung melalui kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan latar belakang masalah di atas peneliti tertarik melakukan penelitian mengenai "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UD Indah Jaya Tarokan Kediri.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas, maka rumusan masalahnya adalah:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan UD Indah Jaya Tarokan Kediri?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan UD Indah Jaya Tarokan Kediri?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, penelitian ini bertujuan untuk, sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan UD Indah Jaya Tarokan Kediri.
2. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan UD Indah Jaya Tarokan Kediri.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari adanya penelitian ini sebagai berikut:

1.4.1. Manfaat Praktis

1. Hasil dari penelitian ini bisa memberikan informasi kepada perusahaan sebagai bahan kajian untuk berbenah supaya lebih memaksimalkan kinerja dari karyawannya.
2. Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa memberikan masukan kepada perusahaan terkait kompensasi, motivasi kerja dan kinerja karyawan.

1.4.2. Manfaat Teoritis

1. Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa menjadi inspirasi bagi mahasiswa yang akan melakukan penelitian pada tahun-tahun mendatang.
2. Pengembangan ilmu pengetahuan tentang mengelola sumber daya manusia khususnya kompensasi, motivasi dan kinerja karyawan.