

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Perusahaan harus terus meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan daya saingnya agar dapat bertahan dan berkembang secara berkelanjutan di era globalisasi dan persaingan antar perusahaan yang semakin ketat. Kualitas sumber daya manusia (SDM) perusahaan merupakan salah satu isu penting yang berdampak besar pada pencapaian tujuan tersebut. SDM kini dipandang sebagai aset strategis yang sangat penting bagi keberlangsungan jangka panjang perusahaan, bukan hanya sekadar faktor produksi (N. Hasibuan et al., 2023).

Manusia sebagai pelaku utama dalam organisasi memiliki peranan penting dalam mengelola sumber daya lainnya, seperti modal, teknologi, dan informasi. Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang baik melalui fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan, rekrutmen, pelatihan, pengembangan, kompensasi, serta penilaian kinerja menjadi sangat penting untuk mendukung pencapaian tujuan perusahaan (Berkatillah et al., 2023).

Kinerja karyawan merupakan salah satu indikator penting untuk menilai keberhasilan individu maupun organisasi. Rivai, (2020) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan menjadi salah satu tujuan utama dari penerapan praktik-praktik manajemen SDM yang efektif

Kinerja adalah perilaku nyata yang ditunjukkan oleh setiap orang, yang mencerminkan prestasi profesional mereka dan selaras dengan posisi mereka di dalam perusahaan. Agar suatu organisasi berhasil, kinerja karyawan sangat penting (Setyo Widodo & Yandi, 2022). Oleh karena itu, kinerja karyawan sangat penting untuk mencapai tujuan bisnis, meningkatkan pendapatan, dan pada akhirnya meningkatkan kesejahteraan seluruh anggota staf.

Salah satu indikator keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia adalah meningkatnya kinerja karyawan. Kinerja merupakan hasil kerja seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, yang dinilai berdasarkan standar atau kriteria tertentu. Kinerja yang baik tidak hanya mencerminkan profesionalisme individu, tetapi juga memberikan dampak positif terhadap efisiensi dan efektivitas organisasi (Berkatillah et al., 2023). Di sisi lain, kinerja karyawan itu sendiri juga menjadi indikator penting dalam menentukan layak tidaknya kompensasi dan motivasi diberikan oleh perusahaan. Karyawan yang menunjukkan hasil kerja yang baik, baik dari segi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, maupun kedisiplinan umumnya akan memperoleh pengakuan melalui sistem kompensasi dan penguatan motivasi dari pihak manajemen. Kinerja bukan hanya dipengaruhi oleh kompensasi dan motivasi, tetapi juga menjadi tolak ukur yang menentukan kebijakan penghargaan dan pengembangan karyawan selanjutnya (Wahyu Wibowo dan Intan Adilla, 2020).

Perusahaan seperti CV Semoga Berkah 916 telah menunjukkan bahwa mereka menjadikan kinerja sebagai dasar utama dalam memberikan kompensasi, seperti

bonus produksi, serta dalam menetapkan strategi motivasi non-finansial, seperti pelatihan kerja.

Meningkatkan motivasi dan moral karyawan membutuhkan pembayaran upah yang adil dan sesuai dengan tugas mereka. Tingkat loyalitas yang tinggi, etos kerja yang kuat, dan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas ditunjukkan oleh karyawan yang merasa dihargai oleh sistem penghargaan yang adil (Wahyu Wibowo dan Intan Adilla, 2020). Di sisi lain, upah rendah dapat meningkatkan kemungkinan pergantian karyawan, berdampak buruk pada produktivitas, dan menurunkan kepuasan kerja.

Menurut Munir et al., (2022), sistem kompensasi yang baik harus memiliki prinsip keadilan, kelayakan, dan mampu memberikan insentif yang mendorong kinerja tinggi. Kompensasi bukan hanya sebagai alat untuk memenuhi kebutuhan ekonomi karyawan, tetapi juga sebagai strategi manajerial dalam mendorong perilaku kerja yang positif.

Perusahaan memberikan kompensasi kepada karyawan sebagai tanda terima kasih, rasa hormat, dan timbal balik. Motivasi dan antusiasme karyawan dapat ditingkatkan melalui kompensasi, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja. Kesuksesan bisnis secara keseluruhan akan mendapat manfaat dari peningkatan kinerja staf (Sembiring et al., 2021).

Kompensasi mencakup gaji, tunjangan, bonus, dan insentif lainnya yang diberikan sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi karyawan. Kompensasi tidak hanya bersifat finansial dan juga non finansial, tetapi juga

dapat berupa pengakuan, kesempatan promosi, atau fasilitas kerja. Menurut Septiani et al., (2024), kompensasi yang efektif akan menciptakan kepuasan kerja dan memperkuat komitmen karyawan terhadap organisasi. Di sisi lain, motivasi kerja berperan sebagai pendorong internal yang memengaruhi sikap dan perilaku karyawan. Faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja antara lain pemberian insentif yang layak, pengakuan atas hasil kerja, kejelasan jenjang karier, dan lingkungan kerja yang mendukung. Ketika motivasi karyawan tinggi, maka mereka cenderung memiliki kepuasan kerja yang tinggi pula, yang berdampak langsung terhadap peningkatan kinerja (Wahyu Wibowo dan Intan Adilla, 2019). Sebaliknya, rendahnya motivasi kerja dapat menyebabkan berbagai permasalahan seperti kurangnya inisiatif, produktivitas rendah, hingga meningkatnya tingkat turnover karyawan. Karyawan yang termotivasi akan menunjukkan antusiasme, inisiatif, dan tanggung jawab dalam menjalankan tugasnya. Teori motivasi seperti teori kebutuhan Maslow dan dua faktor Herzberg menunjukkan bahwa aspek psikologis seperti penghargaan, aktualisasi diri, dan lingkungan kerja juga berpengaruh besar terhadap semangat kerja (Septiani et al., 2024).

Motivasi muncul sebagai sumber energi yang mendorong seseorang untuk bertindak. Dorongan ini biasanya dipicu oleh adanya kebutuhan yang belum terpenuhi, sehingga individu terdorong untuk melakukan aktivitas guna memenuhi kebutuhan tersebut. Hal ini sejalan dengan pendapat Maslow yang dikutip oleh Berkatillah et al., (2023), bahwa kebutuhan merupakan elemen

penting yang membentuk perilaku karyawan. Tanpa memahami apa yang menjadi kebutuhan karyawan, kita akan kesulitan dalam memahami perilaku mereka. Apabila kebutuhan tersebut tidak terpenuhi, maka karyawan cenderung menunjukkan sikap kecewa. Sebaliknya, jika kebutuhan mereka terpenuhi, maka akan muncul perilaku yang mencerminkan kebahagiaan dan kepuasan.

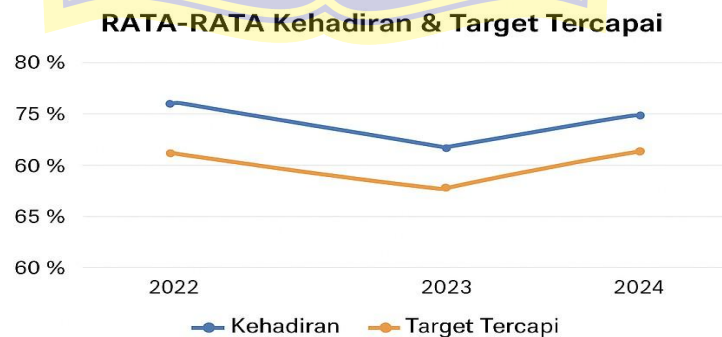
CV Semoga Berkah 916 adalah perusahaan yang bergerak di bidang air mineral dan berlokasi di Arjasa kangean kabupaten Sumenep, Perusahaan ini mempekerjakan sejumlah karyawan pada berbagai posisi, mulai dari produksi, pengemasan, hingga pemasaran. Karyawan memiliki peranan penting dalam menjaga kelancaran proses bisnis, mengingat karakter usaha ini sangat bergantung pada ketepatan dan ketelitian tenaga kerja.

Berdasarkan hasil observasi dan dokumentasi internal, CV Semoga Berkah 916 telah mengimplementasikan praktik manajemen sumber daya manusia melalui pemberian kompensasi dan motivasi kerja sebagai upaya meningkatkan kinerja karyawan. Sistem kompensasi yang diterapkan mencakup pemberian gaji pokok, bonus produksi, dan tunjangan kehadiran, yang bertujuan untuk memberikan penghargaan atas kontribusi dan kedisiplinan karyawan.

Selain itu, perusahaan juga menjalankan strategi motivasi non-finansial melalui pelatihan kerja berkala, penerapan komunikasi terbuka antar bagian, serta menciptakan lingkungan kerja yang bersifat kekeluargaan. Langkah-

langkah ini menunjukkan bahwa perusahaan tidak hanya fokus pada aspek finansial semata, tetapi juga memperhatikan kebutuhan psikologis dan sosial karyawan agar tercipta hubungan kerja yang harmonis dan produktif. Penerapan sistem kompensasi dan motivasi tersebut menunjukkan bahwa CV Semoga Berkah 916 telah menyadari pentingnya pengelolaan SDM sebagai faktor penentu dalam meningkatkan kinerja dan loyalitas karyawan. Berdasarkan hasil observasi awal dan percakapan informal dengan mas pratama dan mas salman karyawan bagian *packaging* dan pengiriman mengatakan bahwa, ditemukan sebagian dari mereka merasa kompensasi yang diterima belum sebanding dengan beban kerja yang ditanggung. Beberapa juga menyatakan kurang termotivasi untuk bekerja lebih optimal karena tidak adanya penghargaan atas prestasi kerja. Hal ini tampak dari menurunnya produktivitas pada beberapa unit kerja, meningkatnya keterlambatan, serta kurangnya inisiatif dalam menjalankan tugas harian.

Gambar 1. 1 rata-rata kehadiran karyawan



Sumber cv semoga berkah 916

Gambar1. 2 rata-rata kesalahan dan disiplin karyawan



sumber cv semoga berkah 916

Gambar1. 3 rata-rata skor kinerja



sumber cv semoga berkah 916

Permasalahan ini menunjukkan adanya kemungkinan bahwa sistem kompensasi dan motivasi kerja di Cv Semoga Berkah belum sepenuhnya efektif dalam mendongkrak kinerja karyawan. Jika kondisi ini tidak segera ditangani, maka dapat berdampak pada kinerja perusahaan secara keseluruhan, terutama dalam menjaga kualitas produk dan kepuasan pelanggan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penelitian ini penting dilakukan guna mengkaji pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat diperoleh gambaran empiris mengenai seberapa besar peran kedua faktor tersebut terhadap kinerja, serta memberikan rekomendasi bagi manajemen perusahaan dalam menyusun strategi peningkatan kinerja yang berkelanjutan.

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di CV Semoga Berkah 916?
2. Apakah motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di CV Semoga Berkah 916?
3. Apakah kompensasi dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV Semoga Berkah 916?

C. TUJUAN PENELITIAN

- a. Mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di CV Semoga Berkah 916.
- b. Mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di CV Semoga Berkah 916.
- c. Menganalisis pengaruh kompensasi dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan di CV Semoga Berkah 916.

D. MANFAAT PENELITIAN

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik secara teoritis maupun praktis, sebagai berikut:

4. Manfaat Teoritis:

Diharapkan studi ini akan menambah pengetahuan yang ada, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia, terutama berkaitan dengan bagaimana motivasi dan gaji memengaruhi kinerja pekerja. Selain itu, para peneliti di masa mendatang yang tertarik pada subjek terkait mungkin akan menemukan data ini bermanfaat sebagai referensi atau panduan studi.

5. Manfaat Praktis:

- a. Bagi Perusahaan (CV Semoga Berkah 916)
- b. Penelitian ini dapat menjadi masukan bagi manajemen perusahaan dalam merancang strategi kompensasi dan sistem motivasi kerja yang lebih efektif, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan secara menyeluruh.
- c. Bagi Karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menciptakan kesadaran bahwa pemberian kompensasi dan motivasi merupakan bentuk penghargaan perusahaan atas kinerja, sehingga dapat mendorong semangat kerja dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

d. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini dapat memberikan informasi dan pemahaman bagi pelaku

UMKM atau perusahaan lain yang menghadapi permasalahan serupa, sebagai bahan evaluasi dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja melalui pengelolaan kompensasi dan motivasi

