

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan kerja (Bangun, 2012). Pada umumnya perusahaan sering mengalami masalah kinerja karyawan. Untuk mengembangkan kinerja yang handal, perusahaan perlu melakukan kontrol yang tepat untuk mengoptimalkan kinerja karyawan dan memaksimalkan tujuan perusahaan. Kinerja memiliki pengaruh yang tinggi dalam mencapai tujuan perusahaan. Kinerja yang baik memungkinkan perusahaan mencapai keuntungan dalam kerusakan yang sangat kecil. Menurut (Jam'an amadi, 2022) Semakin tinggi ketidakpuasan ditempat kerja maka semakin tinggi antusiasme untuk bekerja dan semakin tinggi tingkat kerusakan. Itu semua karena karyawan yang memiliki kinerja tinggi akan menghindari kecelakaan, karena karyawan yang memiliki kinerja tinggi akan cenderung bekerja dengan teliti dan hati-hati dan mengikuti semua prosedur yang ada dalam perusahaan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan diantaranya adalah kompetensi dan penghargaan dan sebagai variabel intervening adalah motivasi kerja, dimana motivasi kerja mampu mendorong kompetensi yang dimiliki serta prestasi yang berhubungan dengan pencapaian penghargaan. Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan adalah suatu alat yang dapat digunakan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan meningkatkan kesadaran karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Menurut hasil penelitian (Priyanto,

2016) kompensasi dapat memotivasi karyawan dan memiliki dampak yang positif terhadap kinerja karyawan. Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu organisasi menginginkan karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai.

Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas. Upaya meningkatkan kinerja perlu adanya kerjasama yang baik, menghapus aturan yang dapat menghambat kinerja, menerapkan sanksi (*Punishment*), menyelenggarakan pelatihan berkala untuk meningkatkan keterampilan pelatihan kerja. Hasil dari kinerja pegawai merupakan pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan prosedur dan peraturan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan. CV. Berkah Makmur Nusantara Sidayu Gresik mulai mengalami masalah dalam indikator kuantitas, yaitu belum terpenuhinya target produksi yang diberikan. Berdasarkan perkembangan berikutnya di CV. Berkah Makmur Nusantara mulai tahun 2023 mampu meningkatkan kinerja melalui kompensasi yang sesuai untuk menghasilkan produktivitas kerja yang maksimal. Berikut adalah tabel 3 bulan terakhir dari bulan juli sampai bulan September.

Tabel 1.1
Daftar kebutuhan dan produksi di bulan Juli, Agustus, September
pada CV. Berkah Makmur Nusantara Gresik Tahun 2022

No	Bulan	Jumlah produksi			
		kebutuhan	Produksi	Kekurangan	Persentase
1.	Juli	800 ton	754 ton	46 ton	5,75 %
2.	Agustus	800 ton	800 ton	0	0
3.	September	850 ton	810 ton	40 ton	4,70 %
Jumlah		2450 ton	2364 ton	86 ton	100%

Sumber: Kepala CV. Berkah Makmur Nusantara Gresik

Berdasarkan tabel 1.1 maka dapat diketahui bahwa pada bulan Juli dan bulan September perusahaan tidak mampu untuk memenuhi kebutuhan konsumen, dan bulan Agustus dapat memenuhi target produksi. Ada beberapa penyebab tidak terpenuhinya target produksi, salah satunya kurangnya motivasi dalam bekerja. Pemberian kompensasi diharapkan dapat memotivasi pekerja untuk meningkatkan kinerjanya.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2008). Menurut Panggabean, dalam Sutrisno (2009), kompensasi adalah bentuk penghargaan yang diberikan pada pegawai sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan pada organisasi. Sutrisno (2009) memberikan definisi bahwa kompensasi adalah semua balas jasa yang diterima pegawai sebagai akibat dari tenaga yang telah diberikannya pada perusahaan tersebut (Meldona 2009). kompensasi merupakan suatu yang diterima pegawai sebagai penukar dari kontribusi jasa mereka pada perusahaan.

Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan merupakan langkah yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan dan motivasi kerja. Kompensasi merupakan suatu yang diterima oleh karyawan sebagai penukar dari kontribusi jasa mereka pada perusahaan (Meldona, 2009). Menurut Hasibuan (2017:119) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis. Kompensasi dapat menjadi alasan atau dorongan seseorang untuk meningkatkan kinerjanya, dorongan tersebut pada umumnya disebut dengan motivasi (Robbins, 2009)

Motivasi merupakan dorongan dasar yang menggerakkan pegawai bertingkah laku. Dorongan ini berada pada diri pegawai yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu yang sesuai dengan dorongan dalam dirinya. Oleh karena itu, perbuatan pegawai yang didasarkan atas motivasi tertentu mengandung tema sesuai dengan motivasi yang mendasarinya. Motivasi kerja menurut Suhendra dan Hayati (2006), didefinisikan sebagai suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. Penelitian ini motivasi menggunakan teori Maslow dimana manusia adalah makhluk yang memiliki berbagai jenis kebutuhan hidup, mulai dari kebutuhan

fisiologis, kebutuhan cinta, rasa aman, dan kebutuhan aktualisasi diri yang semuanya itu ingin dipenuhi oleh manusia, sehingga teori ini memiliki jangkauan yang luas dalam memberikan penilaian karyawan dalam bekerja diperusahaan.

Perusahaan juga harus memperhatikan motivasi kerja untuk menjaga agar karyawan tetap nyaman dalam bekerja dan memperoleh kepuasan dalam bekerja. Motivasi biasanya muncul karena adanya harapan yang belum terpenuhi dengan tujuan yang dicapai, atau karena harapan yang diinginkan. Motivasi menjadi salah satu aspek yang mempengaruhi seseorang untuk menjalankan suatu aktivitas tertentu yang dalam aspek ini adalah pekerjaan (sutrisno, 2016 :146). Hal ini dapat diartikan bahwa motivasi dapat menjadi pendorong seorang karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Menurut hasil penelitian Pradipto dan Rahardja (2015) bahwa motivasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan, semakin baik motivasi kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan maka kinerja yang dihasilkan juga semakin meningkat, karena dengan motivasi yang baik akan mendorong seorang karyawan untuk melakukan kinerja dengan baik.

Upaya agar pegawai melakukan kinerja dengan baik maka diperlukan juga motivasi saat bekerja. Kehadiran motivasi menjadi salah satu hal yang penting, karena motivasi menjadi tanda penggerak sebab pegawai dalam organisasi atau instansi. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Alvi & Sri Surjani (2017) kompensasi yang diberikan oleh *cargil tropical palm* dapat memotivasi karyawan untuk melakukan kinerja yang baik dan memiliki prinsip kerja yang tinggi sehingga membuat perusahaan tersebut mengalami

peningkatan produksi dan menjadi perusahaan kelapa sawit terbesar dalam segi pendapatan. Kompensasi yang diberikan oleh *cargil tropical palm* berupa bonus, intensif, tunjangan, asuransi, kinerja yang nyaman dan fasilitas yang baik untuk kebutuhan kerja.

Fenomena yang lain juga ditemukan di CV. Berkah Makmur Nusantara Gresik yang merupakan pabrik produksi pupuk kelapa sawit. Produksi minyak kelapa sawit dunia didominasi oleh Indonesia dan Malaysia. Menurut Priyambada (2016) produksi kelapa sawit setiap tahun cenderung meningkat dikarenakan populasi yang meningkat dan kebutuhan akan produk-produk yang berasal dari minyak kelapa sawit juga meningkat. Letak perkebunan kelapa sawit tersebar sekitar 30% di Kalimantan dan 70% di Sumatera, dari data sekretariat pertanian Indonesia menyebutkan bahwa pada tahun 2016 luas perkebunan kelapa sawit Indonesia sekitar 8 juta hektar sedangkan pada tahun 2020 mengalami peningkatan luas perkebunan sawit di Indonesia menjadi sekitar 13 juta hektar. Dikarenakan terjadi peningkatan lahan sawit setiap tahunnya maka kebutuhan produksi pupuk juga akan meningkat. Perusahaan juga terus berusaha untuk memotivasi karyawan untuk melakukan kinerja dengan baik untuk meningkatkan produksi pupuk.

Motivasi kerja bagi setiap individu menjadi pendorong dalam mencapai tujuan mereka baik masing-masing individu ataupun organisasi. beberapa permasalahan yang berkaitan dengan kompetensi dalam hal kemauan dan pemahaman yang dimiliki oleh karyawan yaitu : kurangnya motivasi dalam bekerja, kurangnya pengetahuan atau wawasan karyawan dibidang pekerjaan yang menyangkut tanggung jawab dan tugas dalam bekerja, cara kerja yang belum maksimal, selain itu diketahui juga bahwa kurangnya kemampuan dan

keterampilan karyawan yang tidak merata sehingga menyebabkan pencapaian target yang tidak terpenuhi. Berdasarkan hasil observasi yang sudah dilakukan maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ilmiah di CV. Berkah Makmur Nusantara Gresik dengan judul “ **Pengaruh Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi**”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan indifikasi dan pembatasan masalah diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Kompensasi Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan pada CV. Berkah Makmur Nusantara ?
2. Apakah Kompensasi Kerja berpengaruh langsung terhadap Kinerja karyawan pada CV. Berkah Makmur Nusantara ?
3. Apakah Kompensasi Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja pada CV. Berkah Makmur Nusantara ?
4. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Berkah Makmur Nusantara ?
5. Apakah Kompensasi Kerja berpengaruh tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja pada CV. Berkah Makmur Nusantara ?

C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui Kompensasi Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan pada CV. Berkah Makmur Nusantara
- b. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Berkah Makmur Nusantara
- c. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi Kerja terhadap Motivasi Kerja pada CV. Berkah Makmur Nusantara
- d. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Berkah Makmur Nusantara
- e. Untuk mengetahui Kompensasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja pada CV. Berkah Makmur Nusantara

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Bagi CV. Berkah Makmur Nusantara

Penelitian ini diharapkan mampu digunakan sebagai bahan pertimbangan atau masukan kepada perusahaan dalam mengelola kinerja karyawan melalui kompensasi karyawan.

- b. Bagi Penelitian Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi masalah serupa.