

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

PT. Sanova adalah suatu perusahaan yang bergerak dibidang tolling formulasi, filling dan repacking produk-produk egro kimia dan berdiri pada tahun 2004 yang bertempat di Jl. Imam Bonjol KM. 46, desa Sukadanau, Cikarang Barat., Bekasi, Jawa Barat 17520.

Agro kimia adalah zat yang digunakan untuk membantu mengelola ekosistem pertanian, atau komunitas organisme di daerah pertanian. Seperti Pupuk, pengapuran dan acidifying agen, kondisioner tanah, pestisida, dan bahan kimia yang digunakan dalam peternakan, seperti antibiotik dan hormon. Penggunaan bahan kimia pertanian telah penting untuk tanaman meningkatkan makanan. Namun, beberapa bahan kimia ini menyebabkan kerusakan lingkungan dan ekologi yang besar, sangat mengurangi keuntungan mereka.

Manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk meningkatkan efektivitas peran sumber daya manusia dalam sebuah organisasi. Keberadaan manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi organisasi atau perusahaan dalam mengelola, mengatur, mengurus, dan mengembangkan sumber daya manusia sehingga dapat berfungsi secara produktif, efektif dan efisien, dalam mencapai tujuan suatu perusahaan. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menanggapi berbagai masalah pada ruang lingkup kepegawaian agar dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi tercapainya tujuan yang telah ditentukan. Manajemen sumber daya manusia juga merupakan kegiatan yang mengatur tentang cara pengadaan tenaga kerja, melakukan pengembangan, memberikan kompensasi, pemeliharaan, dan penempatan tenaga kerja melalui proses-proses manajemen dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Saat ini, manajemen sumber daya manusia dalam era teknologi yang semakin pesat, dituntut sumber daya manusia yang kompeten.

Dengan adanya manajemen sumber daya manusia, tenaga kerja mempunyai peranan yang lebih jelas dan terarah dalam perusahaan. Hal ini tentu saja menjadikan tenaga kerja dapat mengambil peran strategis dalam mendukung operasional perusahaan, yang meliputi kegiatan produksi dan fungsi-fungsi lain,

seperti perencanaan, pengorganisasian, staffing, kepemimpinan, pengendalian, dan pengawasan perusahaan.

Kinerja baik dari karyawan dipandang perlu untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia agar menjadi tenaga kerja yang berkualitas dan kompeten. Adapun langkah untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia tersebut, diantaranya mengadakan pengembangan diri karyawan dan peningkatan motivasi kerja dengan cara pemberian kompensasi yang sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan atau tenaga kerja. Pemberian kompensasi ini pun perlu dikaji dan ditinjau ulang sesuai dengan kinerja karyawan dan kondisi keuangan perusahaan.

Penghargaan dalam bentuk kompensasi yang diberikan kepada karyawan yang memiliki kinerja baik, dapat diberikan secara langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial secara adil, dilihat dari tercapainya tujuan organisasi. Adapun kompensasi finansial dapat diberikan dalam bentuk gaji, tunjangan, bonus, dan komisi. Sedangkan kompensasi non finansial dapat diberikan dalam bentuk pelatihan, wewenang dan tanggung jawab karyawan.

Namun dalam fenomena yang terjadi diperusahaan PT. Sanova, bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan sering kali menimbulkan ketidakpuasan, seperti finansial yang tidak sesuai dengan peran kerja karyawan. Hal ini disebabkan oleh atasan yang kurang memperhatikan kinerja karyawan, dan imbalan jasa yang tidak sesuai kepada karyawan. Kondisi ini bila tidak segera ditangani akan menimbulkan turunnya semangat dan gairah dalam bekerja. Ketidakpuasan yang sering kali dikeluhkan oleh karyawan adalah finansial yang kecil, bonus tidak sesuai, dan komisi. Keadaan tersebut akan menimbulkan masalah-masalah baru yang dapat merugikan perusahaan, misalnya terjadi mogok kerja dan keluarnya karyawan dari pekerjaan/mengundurkan diri (*resign*).

Peran manajerial perusahaan sebaiknya dapat memahami kebutuhan karyawan sehingga kinerja karyawan dapat ditingkatkan. Dengan memahami kebutuhan karyawan, akan memicu meningkatnya motivasi kerja. Motivasi ini tentu saja memberikan energi yang dapat menggerakkan segala potensi yang dimiliki oleh karyawan, sehingga tercipta iklim bekerja yang kondusif.

Berdasarkan data diatas, peneliti mengajukan judul skripsi “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sanova, Cibitung Bekasi”.

1.2 Rumusan Permasalahan

1. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Sanova, Cibitung Bekasi?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sanova, Cibitung Bekasi?
3. Apakah terdapat pengaruh kompensasi dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Sanova, Cibitung Bekasi?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Sanova, Cibitung Bekasi.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sanova, Cibitung Bekasi.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja di PT. Sanova, Cibitung Bekasi.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh pengetahuan teoritis dan menambah wawasan mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sanova, Cibitung Bekasi.

1.4.2 Manfaat Praktis.

1. Menjadi masukan bagi PT. Sanova untuk mengevaluasi setiap kompensasi dan motivasi kerja dalam menunjang kinerja karyawan.
2. Menumbuhkan kualitas PT. Sanova dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui kompensasi kerja dan motivasi kerja karyawan.
3. Memberi masukan kepada pihak yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut tentang permasalahan yang berhubungan dengan penelitian ini.

1.5 Batasan Masalah

Dalam penelitian ini terdapat batasan masalah yang dibuat dengan tujuan agar fokus dan mendalam, sehingga meminimalisir kesalahan dalam penelitian, yaitu:

- 1) Penelitian ini dilakukan terbatas pada bagian dimensi variabel kompensasi.
- 2) Penelitian ini dilakukan terbatas pada bagian dimensi variabel motivasi kerja.
- 3) Penelitian ini dilakukan terbatas pada bagian dimensi variabel kinerja karyawan.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika dalam penulisan ini yaitu mengikuti sistematika panduan teknis penulisan tugas akhir Universitas Bhayangkara Jakarta Raya tahun 2017. Adapun sistematika penulisannya adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini penulis membahas tentang latar belakang masalah, rumusan permasalahan, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini penulis membahas tentang pengertian kompensasi, indikator kompensasi, motivasi kerja, indikator motivasi kerja, kinerja karyawan dan indikator kinerja karyawan.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini penulis membahas tentang desain penelitian, tahapan penelitian, model konseptual penelitian, operasionalisasi variabel, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan sampel, metode analisis data.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini penulis membahas tentang profil perusahaan/organisasi, hasil analisis data, pembahasan (diskusi) hasil penelitian yang diuraikan dengan jelas.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini penulis membahas tentang dari hasil kesimpulan dan implikasi manajerial.