

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pada era globalisasi saat ini persaingan antar perusahaan semakin gencar dan dituntut untuk siap berkembang dan mampu beradaptasi dengan perubahan-perubahan lingkungan dan dituntut untuk menciptakan kreatifitas maupun inovasi. Dengan situasi ini perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan yang terlatih agar dapat memfokuskan pada tugas dan tanggung jawabnya untuk kepentingan perusahaan.

Menurut Halisa (2020) sumber daya manusia adalah modal dan aset yang penting diperusahaan guna mendukung jalannya suatu perusahaan. Bertujuan untuk menghasilkan sumber daya manusia organisasi yang andal dan memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi atau perusahaan. Menurut Maghfiroh (2021) sumber daya manusia juga merupakan investasi sangat berharga bagi sebuah organisasi yang perlu dijaga. Tanpa sumber daya manusia yang berkualitas suatu lembaga tidak akan berkembang bahkan bisa mengalami kemunduran. Oleh sebab itu, agar dapat menyesuaikan dengan perubahan, sumber daya manusia tersebut perlu dikembangkan potensi kemampuan dan kualitasnya.

Di zaman yang berkembang ini perusahaan harus lebih selektif dalam memilih sumber daya manusia yang berkompeten dan daya saing yang tinggi. Dengan itu pengembangan sumber daya manusia sangat dibutuhkan dalam keberlangsungan perusahaan. Tujuan perusahaan tidak hanya tergantung kepada

teknologi saja tetapi lebih kepada faktor manusia tersebut dalam mencapai tujuan. Perusahaan juga menginginkan kinerja karyawannya baik untuk peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan. Di sisi lain para pekerja berkepentingan untuk meningkatkan karir dan mendapatkan gaji yang lebih baik.

Kinerja karyawan yang tinggi merupakan salah satu syarat untuk mempermudah pencapaian tujuan perusahaan. kinerja karyawan yang baik dengan etos kerja yang tinggi akan membantu perusahaan dalam memenuhi target perusahaan tersebut dan membantu perusahaan memperoleh keuntungan, sedangkan bila kinerja karyawan tidak baik maka akan merugikan perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia secara benar akan meningkatkan kinerja perusahaan. Semakin tinggi kinerja karyawan maka akan semakin mudah untuk tercapainya tujuan perusahaan. Faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan antara lain adalah pengembangan sumber daya manusia dan kompensasi.

Pengembangan sumber daya manusia dilakukan oleh manajemen untuk meningkatkan nilai tambah karyawan agar suatu organisasi atau perusahaan menjadi lebih produktif dan sekaligus mempersiapkan karyawan untuk melaksanakan tugas pada jenjang yang lebih tinggi. Pengembangan sumber daya manusia membantu karyawan untuk berkembang agar menjadi sumber daya yang andal dan tentu bermanfaat bagi perusahaan. Melalui kegiatan pengembangan sumber daya manusia nantinya akan timbul rasa ketertarikan karyawan terhadap perusahaan.

Selain pengembangan sumber daya manusia, kompensasi juga berperan aktif untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi juga dapat meningkatkan semangat karyawan agar dapat bekerja dengan giat. Bukan hanya itu saja tetapi kompensasi juga merupakan salah satu faktor yang penting pada perusahaan dalam mempertahankan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas. Tujuan dengan adanya kompensasi yaitu untuk membuat timbal balik yang menguntungkan untuk kedua belah pihak karyawan dan perusahaan.

Setiap perusahaan atau organisasi pasti menginginkan kinerja para karyawannya dapat meningkat. Menyadari betapa pentingnya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti pengembangan sumber daya manusia dalam individu setiap karyawan, kompensasi untuk semangat kerja, peneliti memutuskan untuk menjadikan PT Makmur Terus Abadi sebagai objek penelitian.

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti dan juga hasil wawancara dengan karyawan PT Makmur Terus Abadi, peneliti menemukan beberapa masalah yang berkaitan dengan kinerja karyawan, salah satunya adalah pengembangan sumber daya manusia. Adapun fenomena yang terjadi dan berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia yaitu perusahaan dalam perekrutan karyawan tidak ada standar atau seleksi karyawan sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan tidak ada pelatihan khusus terhadap karyawan baru dan ini mengakibatkan kinerja yang tidak optimal, tingkat dalam kecelakaan bekerja tinggi, dan keterampilan yang tidak merata dari sumber daya manusia.

Selain pengembangan sumber daya manusia, kompensasi juga menjadi hal yang terpenting dalam peningkatan kinerja karyawan. Dengan adanya kompensasi dapat membuat karyawan semangat dalam bekerja. Adapun fenomena yang terjadi dan berkaitan dengan kompensasi yaitu kompensasi yang diberikan kepada karyawan jika karyawan tersebut mencapai target perusahaan dan mengeluhnya karyawan dengan gaji yang diberikan. Berikut data tabel gaji dan kompensasi:

**Tabel 1.1 Data Gaji dan Kompensasi**

Gaji per-bulan	Kompensasi
Rp 2.250.000 – Rp 2.750.000 (Gaji Karyawan)	Uang Transport Rp 500.000
	Insentif Penjualan 1% - 1,45% x Omzet Penjualan
	Uang Kehadiran Rp 20.000 perhari

Sumber : PT Makmur Terus Abadi Periode 2023

Berdasarkan tabel 1.1 menyatakan bahwa gaji yang diberikan masih dibawah UMR. Menurut kumparan.com (2023) UMR Bekasi naik menjadi Rp 5.137.575 dan gaji yang diberikan masih jauh dengan UMR yang sekarang. Insentif penjualan diberikan jika penjualan melebihi target perusahaan jika tidak melebihi target penjualan tidak diberikan insentif penjualan. Sehingga banyak dari mereka yang mengeluh tentang gaji yang diberikan, maka dari itu karyawan kurang termotivasi untuk bekerja lebih giat lagi, dan membuat kinerja karyawan menurun.

Adapun fenomena kinerja karyawan yang terjadi yaitu kurangnya keterampilan karyawan dalam memasarkan produk dan masih banyak pelanggan

yang kurang puas dengan informasi produk yang jual yaitu chemical dan ini yang suka membuat pelanggan masih ragu untuk menggunakan produk tersebut.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang dikemukakan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Makmur Terus Abadi”**.

### **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dibuat, maka dalam penelitian ini peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan PT Makmur Terus Abadi?
2. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Makmur Terus Abadi?
3. Apakah ada pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Makmur Terus Abadi?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan PT Makmur Terus Abadi.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Makmur Terus Abadi.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Makmur Terus Abadi.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

##### **1. Bagi Penulis**

Menjadikan penelitian ini sebagai bahan informasi tentang pengembangan sumber daya manusia dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, agar peneliti dapat menambah pengetahuan dalam kegiatan perusahaan yang sebenarnya.

##### **2. Bagi Perguruan Tinggi**

Menjadikan penelitian ini sebagai bahan informasi dan referensi bagi peneliti lainnya dalam rangka mengkaji masalah yang sama, dan dapat dijadikan sebagai perbandingan.

##### **3. Bagi Perusahaan**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan perusahaan terhadap pengembangan sumber daya manusia dan kompensasi terhadap karyawan agar kinerja yang dihasilkan dapat maksimal sehingga apa yang ingin dicapai dapat tercapai.

#### **1.5 Batasan Masalah**

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Namun untuk menghindari pembahasan yang melebar, maka peneliti membatasi penelitian ini dengan hanya meliputi masalah pengembangan sumber daya manusia, kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Makmur Terus Abadi.



## **1.6 Sistematika Penulisan**

Pada dasarnya sistematika penulisan yang tersusun dibagi dalam beberapa bab yaitu:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Pada bab ini dijelaskan mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, serta sistematika penulisan.

### **BAB II TELAAH PUSTAKA**

Dalam bab ini menjelaskan mengenai landasan teori yang terdiri dari pengembangan sumber daya manusia, kompensasi, kinerja karyawan dan berisi penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Pada bab ini berisi desain penelitian, tahapan penelitian, model konseptual, operasional variabel, instrumen penelitian, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data dan metode analisis data.

### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini berisi tentang profil perusahaan, hasil analisis data dan juga pembahasan dari penelitian yang telah dilakukan.

### **BAB V PENUTUP**

Pada bab ini berisi kesimpulan, keterbatasan penelitian dan saran.