

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Menghadapi suatu persaingan di era globalisasi ini, pastinya setiap perusahaan akan berusaha mempertahankan perusahaannya atau usahanya masing-masing. Salah satunya yaitu dengan mengoptimalkan kinerja dari karyawan.

Mencapai suatu keberhasilan di sebuah organisasi demi mewujudkan visi dan misinya suatu perusahaan membutuhkan sumber daya dalam mencapai tujuannya, sumber daya tersebut antara lain sumber daya manusia, sumber daya finansial, sumber daya informasi serta sumber daya alam.

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dalam suatu perusahaan yang mempunyai peranan penting yang dimana turun naiknya suatu perusahaan bergantung pada kualitas kinerja anggota yang bekerja didalamnya.

Bagaimana pun bagus tujuan dan rencana suatu perusahaan atau organisasi akan mengalami kegagalan jika sumber daya manusianya tidak diperhatikan atau bahkan dilerantarkan.

Kinerja karyawan pada perusahaan akan terus menjadi lebih baik. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kompensasi dan motivasi. Dengan diberikannya kompensasi yang sesuai dengan jabatannya dan diberikan masukan motivasi yang baik akan berguna untuk perusahaan dan akan berpengaruh terhadap para

karyawan agar meningkatkan kinerja mereka dan mengerjakan pekerjaan dengan lebih baik.

Pada dasarnya kinerja adalah sesuatu yang diberikan oleh karyawan dalam berkontribusi kepada perusahaan dalam bentuk hasil produksi maupun pelayanan yang telah disajikan. Suatu kinerja dapat mempengaruhi kualitas dan dapat meningkatkan keberhasilan dalam perusahaan dari tahun ke tahun yang telah dihasilkan oleh sumber daya manusia. Menurunnya kinerja karyawan adalah suatu masalah yang telah dijumpai di dalam perusahaan.

PT. Kaldu Sari Nabati Indonesia (Nabati grup) merupakan salah satu kelompok bisnis produk konsumen di Indonesia, yang didirikan pada tahun 1993. Perusahaan ini terkenal memproduksi makanan ringan bermerek Nabati dengan varian rasa Richeese dan Richoco. Nabati Grup merupakan suatu perusahaan yang melingkupi beberapa anggota perusahaannya, salah satu diantaranya adalah PT. Kaldu Sari Nabati Indonesia yang menjadi bagian objek penelitian.

PT. Kaldu Sari Nabati Indonesia ini bergerak pada produksi makanan ringan yang bervariasi diantaranya Richees Wafer dan Richoco Wafer, Pow, Nextar, Richeese Ahh, Richeese Siip, Richoco Siip, Richeese Bisvit Selimut, Richeese Delis (kraker kentang rasa keju), Richoco Bisvit Selimut, Richeese Pasta Keju, Richeese rools.

Melihat dari kondisi kinerja karyawan di PT. Kaldu Sari Nabati Indonesia pada bagian produksi dan hasil wawancara pada kinerja karyawan tersebut pada bagian produksi itu

sendiri menurun, dikarenakan bahwa karyawan merasa kurang dengan gaji yang mereka dapatkan (terima) selama bekerja di PT. Kaldu Sari Nabati itu masih kurang.

Kompensasi merupakan sebuah imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas jasanya dalam melakukan tugas, kewajiban, dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan.

Sistem kompensasi yang memadai, terutama dalam hubungannya dengan motivasi kerja kompensasi yang memadai, terutama dalam hubungannya dengan motivasi kerja karyawan seharusnya dimiliki oleh suatu perusahaan atau unit bisnis dengan ketidakpastian lingkungan yang lebih tinggi. Memperoleh gambaran mengenai kompensasi, motivasi dan kinerja karyawan pada PT. Kaldu Sari Nabati bagian produksi dilakukan Pra Survey dengan hasil sebagai berikut.

Tabel 1.1

Data Kompensasi PT. Kaldu Sari Nabati Indonesia

Tahun 2020-2021

No	Prestasi	Bentuk Kompensasi	Masalah Kompensasi
1	Pengemasan yang melebihi target	Dapat bonus dan insentif	Pembayarannya telat
2	Selalu datang tepat waktu	Mendapatkan cuti tambahan	Tidak ada masalah
3	Lembur dalam bekerja	Dapat upah lembur atau bonus	Pembayaran dibayarkan pada bulan selanjutnya.

Sumber: PT. Kaldu Sari Nabati Indonesia 2021

Berdasarkan data diatas terjadi masalah didalam pembagian kompensasi, yang mana terdapat karyawan yang tidak mendapatkan kompensasi dan keterlambatan dalam pembagian bonus atau insentif sesuai dengan kesepakatan.

Motivasi pada kinerja karyawan pada perusahaan PT. Kaldu Sari Nabati mengalami penurunan akan dorongan atau semangat dalam bekerja maka ada kendala dalam pencapaian target produksi. Perusahaan selalu menginginkan tujuan-tujuannya dapat tercapai secara efektif dan efisien, oleh karna itu motivasi karyawan dalam bekerja patut dipertahankan.

Selain didukung dengan hasil kuesioner pra survey yang menyatakan bahwa variabel kompensasi mengalami masalah, dapat dilihat dari data yang didapat pada PT. Kaldu Sari Nabati Indonesia diperoleh data kompensasi yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.2
Hasil Prasurvey Variabel Kompensasi (X₁)

No	Pernyataan	Jumlah jawaban		Jumlah responden	Dalam Persen (%)
		Ya	Tidak		
1	Gaji yang saya terima sesuai dengan harapan saya	5	25	30	100%
2	Bonus atau insentif yang diberikan sesuai dengan yang sudah di tentukan	7	23	30	100%
3	Fasilitas yang lengkap	12	18	30	100%
4	Tunjangan diluar gaji pokok mencukupi kebutuhan saya	4	26	30	100%
TOTAL				30	100%

Sumber: Hasil dari pengolahan data *Pra Survey Kuesioner*, 2021

Tabel 1.2 di atas menunjukkan Pemberian kompensasi yang diberikan oleh PT. Kaldu Sari Nabati Indonesia masih belum sesuai dengan ketentuan yang sudah ditentukan perusahaan. Bisa dilihat dari hasil realisasi bahwa dari gaji dan bonus mendapatkan hasil paling rendah hal ini dibuktikan dengan melihat jawaban dari hasil *pra survey* yang didapatkan dari karyawan.

Selain didukung dengan hasil *kuesioner pra survey* yang menyatakan bahwa variabel kompensasi mengalami masalah sebuah motivasi kerja karyawan juga mengalami penurunan.

Motivasi pada kinerja karyawan pada perusahaan PT. Kaldu Sari Nabati mengalami penurunan akan dorongan atau semangat dalam bekerja maka ada kendala dalam pencapaian target produksi. Perusahaan selalu menginginkan tujuan-tujuannya dapat tercapai secara efektif dan efisien, oleh karna itu motivasi karyawan dalam bekerja patut dipertahankan.

Mengetahui tentang menurunnya motivasi karyawan bisa dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.3

Hasil Prasurvey Variabel Motivasi Kerja (X₂)

No	Pernyataan	Jawaban		Jumlah Responden	Target dalam %
		Ya	Tidak		
1	Semangat dalam bekerja untuk mendapatkan target yang sudah ditentukan oleh perusahaan.	13	17	30	100
2	Bonus atau insentif yang diberikan membuat semakin semangat dalam bekerja	3	27	30	100
3	Kebutuhan akan prestasi	11	19	30	100

Sumber: Hasil dari pengolahan data *Pra Survey Kuesioner*, 2021

Berdasarkan hasil pra survey pada tabel 1.3 diatas menunjukkan bahwa adanya sebuah penurunan motivasi pada diri karyawan itu sendiri yang mengalami sebuah penurunan, oleh karena itu target produksi yang sudah di tentukan selalu kurang meenuhi target dari yang sudah di tentukan oleh perusahaan. Karena karyawan pun masih ada yang terlambat untuk masuk kerja, hal ini dapat membuat terhambatnya dalam memproduksi barang.

Berdasarkan hasil dari wawancara, dapat di lihat rendahnya kinerja karyawan di PT. Kaldu Sari Nabati Indonesia disebabkan kehadiran pegawai yang menurun, menurunnya motivasi pada diri karyawan, karyawan kurang bertanggung atas pekerjaan yang diberikan atau di tugaskan perusahaan atau apa yang sudah ditentukan oleh perusahaan.

Mengetahui tentang menurunnya kinerja karyawan bisa di lihat pada tabel sebagai berikut :

TABEL 1.4

Hasil Prasurvey Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Jawaban		Jumlah Responden	Target dalam %
		Ya	Tidak		
1	Mengerjakan suatu pekerjaan dengan teliti	11	19	30	100
2	Selalu hadir tepat waktu	6	24	30	100
3	Mampu membuat solusi alternatif untuk menyelesaikan masalah	9	21	30	100
4	Mampu menyelesaikan pekerjaan di luar jam kerja	5	25	30	100
5	Mampu bekerja sama dengan baik dengan rekan kerja	12	18	30	100

Sumber: Hasil dari pengolahan data Pra Survey Kuesioner, 2021

Berdasarkan tabel 1.4 di atas menunjukkan bahwa adanya penurunan kinerja terhadap karyawan karena sebagian besar dari hasil prasurvei di atas menunjukkan karyawan yang mengerjakan pekerjaan dengan teliti sangat sedikit sekali, karyawan juga selalu terlambat hadir dalam bekerja, karyawan tidak mampu atau bersedia menyelesaikan pekerjaan di luar jam kerja, karyawan kurang mampu membuat solusi alternatif untuk menyelesaikan suatu masalah atau kendala dalam pekerjaan yang di kerjakan, dan karyawan juga kurang mampu bekerja sama dengan baik dengan rekan kerjanya oleh karena itu ada kendala dalam pencapaian target dari produksi yang sudah di tentukan perusahaan.

Target yang selalu tidak tercapai sesuai waktu yang di sepakati. Perusahaan selalu menginginkan tujuan-tujuannya tercapai, oleh karena itu perusahaan harus mempertahankan kinerja karyawan agar karyawan bekerja dengan giat dan sebaik mungkin. Penulis menarik kesimpulan bahwa variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kompensasi dan motivasi.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk mengambil judul **“PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KALDU SARI NABATI INDONESIA Bagian PRODUKSI”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang penelitian yang telah dibahas serta hasil wawancara diatas, dapat diidentifikasi masalah-masalah yang muncul pada

penelitian yang sedang dilakukan di PT. Kaldu Sari Nabati Indonesia, dapat lebih membantu penelitian dalam mengidentifikasi masalah yang terjadi yaitu sebagai berikut:

1. Pemberian kompensasi dan bonus yang diterima karyawan tidak sesuai dengan ketentuan yang sudah ditentukan oleh perusahaan.
2. Adanya penurunan motivasi kerja dalam kinerja karyawan di PT. Kaldu Sari Nabati Indonesia
3. Kinerja karyawan di PT. Kaldu Sari Nabati Indonesia yang mulai tak stabil
4. Kinerja karyawan yang sekarang jadi kurang mencapai target dikarenakan motivasi dari karyawan tersebut menurun.

1.3 Batasan Masalah

Pada masalah yang telah dijabarkan di atas, terlihat bahwa kompensasi dan motivasi kerja merupakan masalah utama yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan alasan tersebut, maka penulisan membatasi masalah penelitian pada, **“KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN”**.

1. Variabel penelitian ini hanya meneliti tentang kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Kompensasi (variabel X_1) dan Motivasi Kerja (Variabel X_2) sebagai variabel bebas dan Kinerja Karyawan sebagai Variabel terikat.
3. Responden pada penelitian ini merupakan karyawan PT. Kaldu Sari Nabati di bagian produksi.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan dalam identifikasi masalah di atas, maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana tanggapan responden mengenai kondisi kompensasi, motivasi dan kinerja karyawan di PT. Kaldu Sari Nabati Indonesia?
2. Seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Kaldu Sari Nabati Indonesia?
3. Seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Kaldu Sari Nabati Indonesia?
4. Seberapa besar pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kaldu Sari Nabati Indonesia?

1.5 Maksud dan Tujuan Penelitian

1. Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data dan fenomena tentang Pengaruh kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini juga di harapkan menjadi masukan, referensi dan evaluasi bagi pihak yang menjalankan terutama penulis dan penelitain ini juga menjadi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sangga Buana.

2. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan di atas, tujuan dalam penelitian yang ingin dicapai yaitu untuk :

- 1) Mendeskripsikan dan menganalisis mengenai kompensasi, motivasi dan kinerja karyawan di PT. Kaldu Sari Nabati Indonesia.
- 2) mengukur seberapa besar pengaruh motivasi kerja di PT. Kaldu Sari Nabati Indonesia.
- 3) mengukur seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Kaldu Sari Nabati Indonesia.
- 4) mengukur seberapa besar pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Kaldu Sari Nabati Indonesia.

1.6 Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini penulis berharap dapat menambah ilmu dan menambah pengetahuan serta memahami tentang sumber daya manusia, khususnya yang berhubungan dengan kinerja karyawan. Memperdalam pemahaman penulis dalam mempelajari tentang teori – teori yang berkaitan dengan kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Kegunaan praktis

Hasil penelitian ini diharapkan bisa membantu dan memberikan sebuah informasi atau masukan tambahan lainnya bagi perusahaan dalam menyikapi masalah yang ada dalam perusahaan terutama hal yang menyangkut kompensasi, motivasi kerja dan kinerja karyawan. Perusahaan juga diharapkan dapat mengukur suatu pencapaian dalam sebuah visi dan misi serta sasaran yang diharapkan.

1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.7.1 Lokasi

Lokasi yang dijadikan sebuah tempat penelitian oleh penulis yaitu berada di Jl. Raya Bandung – Garut KM.25 Rancaekek, Sumedang, Jawa Barat. Penelitian ini dilaksanakan selama 6 bulan mulai dari bulan Desember 2021 sampai bulan Mei 2022

1.7.2 Waktu

Tabel 1.5

Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Bulan Penelitian									
		Desember	Januari	Feb	Maret	April	Mei	Juni	Juli	Agustus	september
1	Pengajuan Judul										
2	Penyusunan BAB I										
3	Penyusunan BAB II										
4	Penyusunan BAB III										
5	Sidang UP										
6	Pengolahan Data										
7	Penyusunan IV, BAB V, Lampiran, Abstrak										
8	Sidang Akhir										

Sumber : Data diolah peneliti, 2021