

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Dalam pengelolaan sumber daya manusia sebuah perusahaan sangat berperan penting karena sumber daya manusia merupakan motor penggerak bagi kemajuan sebuah perusahaan serta aset terpenting bagi perusahaan. Menurut Sulistiyani dan Rosyidah dalam Paramansyah dan Husnah (2021:23) Manajemen sumber daya manusia adalah sebuah potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (*non material / non finansial* ) di dalam organisasi bisnis, yang dapat di wujudkan menjadi potensi nyata (*real*) secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.

Menurut (Kawiana 2020) kemajuan yang di capai dalam beberapa bidang baik ekonomi, budaya, pendidikan, hukum sosial, politik maupun pembangunan sudah dapat dipastikan akan menimbulkan berbagai rintangan serta kendala yang beraneka ragam, dan semakin kompleksnya kehidupan dalam bermasyarakat dan bernegara. Dengan adanya berbagai rintangan dan kendaala ini makan MSDM dirasa penting bagi suatu perusahaan, sehingga mampu menyelesaikan berbagai masalah yang sedang dihadapi.

Menurut Praworosentono dalam (Sinambela 2016) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam dalam

suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika .

Penilaian kinerja karyawan merupakan sebuah proses bagi organisasi untuk mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan, kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan bagi personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti kompensasi maupun motivasi kerja.

Menurut Hasibuan dalam (Arman and Nurul 2021) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang , barang langsung atau tidak langsung yang di terima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi merupakan istilah yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial yang di terima orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi. Masalah kompensasi bukan hanya penting karena merupakan dorongan utama seseorang menjadi karyawan , tetapi masalah kompensasi ini penting juga karena kompensasi yaang di berikan ini besar pengaruhnya terhadap semangat dan kegairahan kerjaa para karyawan.

Bukan hanya faktor pemberian kompensasi saja yang harus diperhatikan oleh perusahaan, akan tetapi perusahaan juga harus memperhatikan faktor motivasi kerja. Motivasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Setiap

karyawan belum tentu bersedia mengerahkan kemampuan yang dimilikinya secara optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong dari pihak luar.

Menurut (Busro 2018) Motivasi adalah pendorong dalam untuk melakukan aktifitas tertentu dalam dalam mencapai tujuan. Dengan memberikan motivasi yang tepat, karyawan akan terdorong untuk karyawan berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya, dan mereka meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasaranya, maka kepentingan-kepentingan pribadinya akan terpelihara pula.

PT SAMATOR INTI PEROKSIDA GRESIK yang beralamat di jalan KIG raya utara , blok K kav. 12-20 , Roomo , Manyar , Gresik adalah sebuah perusahaan manufaktur di bidang industri kimia yang di dirikan tahun 1998 dan salah satu produk utamanya adalah hidrogen peroksida ( $H_2O_2$ ) , perusahaan ini sedang melebarkan jalur bisnis dengan mengembangkan inovasi ke produk kesehatan seperti desinfektan dan handsatizer dengan Merek ( SIPPOL ).

Berdasarkan wawancara secara umum yang dilakukan oleh peneliti masih banyak keluhan yang dirasakan oleh para karyawan khususnya di divisi produksi terkait dengan pemberian kompensasi yang tidak sesuai dengan harapan karyawan seperti pemberian tunjangan atau bonus sehingga motivasi untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan itu menjadi menurun.

Dan hasil pengamatan yang ada dilapangan motivasi karyawan juga menurun seperti masih banyak karyawan yang pada saat jam masuk kerja masih ada diluar ruangan pekerjaan dan sebelum jam menunjukkan waktunya pulang sudah meninggalkan ruangan pekerjaan , serta pada saat jam istirahat kerja masih banyaknya karyawan yang kembali dengan melebihi waktu yang diatur oleh perusahaan. Dampaknya akan mengganggu kinerja yang di berikan oleh perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas maka , peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIVISI PRODUKSI DI PT. SAMATOR INTIPEROKSIDA GRESIK**”.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dikemukakan dapat di identifikasikan masalah mengenai kompensasi dan motivasi kerja dalam mengukur kinerja yaitu :

1. Apakah kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan divisi produksi PT SAMATOR INTIPEROKSIDA GRESIK ?
2. Apakah motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan divisi produksi PT SAMATOR INTIPEROKSIDA GRESIK ?
3. Apakah kompensasi dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan divisi produksi PT SAMATOR INTIPEROKSIDA GRESIK ?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan divisi produksi PT SAMATOR INTIPEROKSIDA GRESIK
2. Untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan divisi produksi PT SAMATOR INTIPEROKSIDA GRESIK
3. Untuk mengetahui apakah kompensasi dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan divisi produksi PT SAMATOR INTIPEROKSIDA GRESIK

### 1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah :

#### 1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini di harapkan dapat memberikan informasi bagi perusahaan atau pihak – pihak yang berkepentingan bagaimana pentingnya untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi kerja, serta sebagai bahan evaluasi untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan demi mencapai tujuan perusahaan.

#### 1.4.2 Manfaat Praktis

##### 1. Bagi Universitas

Penelitian ini di harapkan dapat menambah informasi serta pengetahuan kepada peneliti selanjutnya.

##### 2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini di harapkan jadi sumbang saran bagi perusahaan sebagai bahan pertimbangan untuk dapat meningkatkan kualitas kinerja sumber daya manusia.

##### 3. Bagi Karyawan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadikan efek positif bagi karyawan dalam upaya memajukan perusahaan.

##### 4. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan pemahaman peneliti atas teori yang telah di dapatkan selama masa perkuliahan.