

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan dan sumber daya manusia merupakan dua kelompok yang saling mendukung dan memiliki keterkaitan antara satu dengan yang lainnya, oleh sebab itu diperlukan suatu kerjasama yang bersifat saling menguntungkan di dalam sebuah perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang memberikan kontribusi sangat dominan atau bahkan dapat dikatakan memegang peranan yang sangat penting diantara sumber daya yang lainnya. Karyawan dalam sebuah perusahaan merupakan anggota organisasi yang diharapkan dapat berperan serta dalam mensukseskan tujuan perusahaan, di samping itu mereka juga merupakan individu-individu yang memiliki tujuan tertentu untuk memuaskan kebutuhan-kebutuhannya. Mereka bertindak dan berperilaku karena didorong oleh serangkaian kebutuhan dalam diri mereka yang menyebabkan melakukan sesuatu untuk mencapai tujuannya atau hasil. Kebutuhan manusia banyak ragamnya dan masing-masing manusia mempunyai kebutuhan yang berbeda-beda dan dapat berubah dalam waktu yang berbeda pula, oleh karena itu manusia berupaya mencapai hasil yang maksimal untuk mencapai kebutuhan mereka. Salah satunya dengan cara meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Pentingnya peranan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan agar dapat dimanfaatkan seefektif mungkin, maka diperlukan cara-cara untuk menggerakkan agar manusia atau para karyawan mau bekerja dan menggunakan skill atau kemampuan yang dimilikinya secara maksimal, agar kegiatan operasi perusahaan dapat berjalan dengan baik. Kinerja yang baik dari karyawan suatu perusahaan adalah hal yang sangat diharapkan, oleh karena itu masalah peningkatan kinerja ini sangat penting demi kemajuan perusahaan. Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan beberapa diantaranya adalah (1) komunikasi (2) kompensasi dan (3) motivasi kerja.

Richard (2003:132) mendefinisikan komunikasi (*communication*) sebagai proses dimana informasi dipertukarkan dan dimengerti oleh dua orang atau lebih

biasanya dengan maksud untuk memotivasi atau mempengaruhi perilaku. Handoko (2004:155), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi yang dikelola dengan baik atau dilaksanakan sebagaimana mestinya dalam jangka panjang dapat menjadi strategis organisasi dan dapat digunakan sebagai alat yang efektif untuk mencapai, memelihara dan mempertahankan semangat kerja. Gitosudarmo (2001 dalam Edy Sutirno, 2009:115) mengungkapkan bahwa motivasi merupakan faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas, motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki sesuatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut.

Perusahaan perlu melakukan proses pengelolaan sumber daya manusia yang tepat agar dapat memenuhi tujuan organisasi sekaligus juga memenuhi kebutuhan dan keinginan karyawan agar dalam menggerakkan roda organisasi sebagai keseluruhan, organisasi mampu bekerja dengan tingkat efisiensi dan efektifitas yang semakin tinggi. Sehingga perusahaan perlu meningkatkan komunikasi, kompensasi dan motivasi kerja karyawannya agar dapat mencapai hasil yang maksimal.

Perusahaan CV. Laras Inti Agrisatwa merupakan salah satu perusahaan yang memproduksi telur beroperasi sejak tahun 2011 di Kabupaten Jember. Penelitian ini dimaksudkan untuk melihat pengaruh komunikasi, kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini karena CV. Laras Inti Agrisatwa memiliki cukup banyak melibatkan karyawan. Para karyawan dituntut untuk melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya lebih profesional, yang berarti karyawan mempunyai pandangan untuk selalu berpikir, kerja keras, kerja sepenuh waktu, jujur dan loyalitas tinggi demi keberhasilan pekerjaan terhadap CV. Laras Inti Agrisatwa.

Berdasarkan pada latar belakang di atas maka penelitian ini mengambil judul **“PENGARUH KOMUNIKASI, KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. LARAS INTI AGRISATWA KABUPATEN JEMBER”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas maka pokok permasalahan yang dapat diambil sebagai berikut :

1. Apakah Komunikasi, Kompensasi dan Motivasi Kerja secara serempak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV. Laras Inti Agrisatwa Kabupaten Jember ?
2. Apakah Komunikasi, Kompensasi dan Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV. Laras Inti Agrisatwa Kabupaten Jember ?
3. Variabel manakah yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap Kinerja Karyawan CV. Laras Inti Agrisatwa Kabupaten Jember ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh komunikasi, kompensasi dan motivasi kerja secara serempak terhadap Kinerja Karyawan CV. Laras Inti Agrisatwa Kabupaten Jember.
2. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh komunikasi, kompensasi dan motivasi kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan CV. Laras Inti Agrisatwa Kabupaten Jember.
3. Untuk menganalisis dan menguji variabel yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan CV. Laras Inti Agrisatwa Kabupaten Jember.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan pada tujuan penelitian yang telah ditetapkan, maka dari hasil penelitian ini diharapkan :

1. Bagi perusahaan, terkait hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan pemikiran pimpinan perusahaan untuk menilai yang berkaitan dengan pengaruh komunikasi, kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Bagi peneliti, dapat digunakan sebagai sarana dalam mempraktekkan teori yang diperoleh di bangku kuliah dan sebagai tambahan pengalaman maupun pengetahuan dibidang manajemen sumber daya manusia.
3. Bagi pihak akademik, sebagai referensi kepustakaan dalam memberikan informasi dan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia.
4. Bagi pihak lain, hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi untuk penelitian-penelitian selanjutnya