

BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Era globalisasi sekarang memiliki modal banyak dan banyak relasi tidak dapat menjamin keberlangsungan suatu bisnis. Globalisasi menuntut perusahaan untuk melakukan pengoptimalan organisasi agar dapat beradaptasi dengan perubahan-perubahan yang cepat, menentukan arah serta tujuan perusahaan dengan tepat, dan dapat memenuhi permintaan konsumen yang dinamis khususnya di era globalisasi sekarang. Hal tersebut dapat menjadi dampak baik dan berbahaya bagi perusahaan. Apabila perusahaan tidak dapat mengimbangi perubahan yang terjadi, maka perusahaan tidak akan bertahan lama begitupun sebaliknya. Tidak hanya globalisasi saja yang menjadi tantangan bagi perusahaan, persaingan yang ketat antar perusahaan menjadi tantangan yang harus dihadapi perusahaan. Persaingan antar perusahaan menuntut perusahaan untuk memberdayakan sumber daya manusia (SDM) lebih kreatif, inovatif, dan dapat mengikuti perkembangan zaman.

Salah satu cara untuk mengoptimalkan sumber daya manusia (SDM) yang ada yaitu dengan cara menerapkan manajemen sumber daya manusia (MSDM). MSDM merupakan suatu upaya penanganan beragam masalah pada ruang lingkup pegawai, buruh, karyawan, manajer, dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menjujung tujuan yang telah ditentukan perusahaan. Menurut Bintoro dan Daryanto (2017) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat. Sumber daya manusia merupakan sumber daya satu-satunya yang memiliki keinginan, akal, pikiran, dan keterampilan. Perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungan, sedangkan prestasi/kinerja dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasan. Keinginan inilah yang harus dimanfaatkan perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang terarah, meningkatkan kinerja karyawan, dan mencapai tujuan perusahaan.

Pelaksanaan MSDM diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan. Kinerja karyawan atau *Job Performance* ialah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Pemberian penghargaan berupa kompensasi atau jabatan merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan. Tujuan perusahaan dapat tercapai jika kinerja karyawan pada suatu perusahaan berjalan dengan baik dan bagus. Dalam MSDM, motivasi kerja dan pemberian kompensasi menjadi faktor yang dapat membantu dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Motivasi kerja menjadi faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi kerja berbanding lurus dengan kinerja karyawan yang berarti semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Motivasi menjadi langkah awal seseorang untuk terdorong melakukan tindakan karena faktor internal dan eksternal untuk mencapai kebutuhan atau keinginan yang dibutuhkan. Terbentuknya motivasi kerja pada setiap karyawan akan menciptakan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja setiap manusia berbeda-beda, namun dalam dunia pekerjaan kepuasan kerja yang utama dan sering dijadikan patokan dalam perusahaan ialah kompensasi.

Terpenuhinya kepuasan pembayaran kompensasi dapat mencegah atau mengurangi terjadinya keluhan-keluhan yang berupa mogok kerja, tidak hadir bekerja, dan menuju pada tindakan-tindakan negatif lainnya seperti perselisihan atau rasa iri antar karyawan yang dapat mengganggu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Pemberian kompensasi yang adil dan sesuai mendorong karyawan untuk lebih termotivasi dalam bekerja karena kebutuhan finansialnya dapat terpenuhi. Besar kecilnya kompoensasi yang diberikan perusahaan didasarkan pada tingkat pendidikan, jabatan, lama kerja pegawai, kemampuan, dan penilaian kinerja karyawan.

Ketika penulis melakukan observasi di PT NOR Coffee Indonesia menemukan permasalahan perihal keterlambatan hadir karyawan dan waktu penyelesaian barang. Padahal pimpinan perusahaan setiap pagi melakukan *briefing* untuk memberikan motivasi ataupun membahas pekerjaan yang akan dilakukan. Perusahaan tersebut

bergerak dibidang pembuatan alat dan mesin, khususnya mesin *roaster* dan mesin *processor coffee*. Perusahaan ini memiliki visi menjadi perusahaan industri teknologi berbasis teknologi 4.0 Indonesia dan misi menghasilkan kemajuan teknologi untuk meningkatkan daya saing, memproduksi alat dan mesin berbasis teknologi industry 4.0, dan meningkatkan kapasitas serta kapabilitas SDM dalam bidang industri & teknologi. PT NOR Coffee memberdayakan masyarakat sekitar, hingga memiliki karyawan sekitar lebih dari 200 orang dengan tingkat pendidikan mulai SMP, SMA/K, hingga perguruan tinggi. Berbagai latar belakang pendidikan karyawan dapat dioptimalkan sebaik mungkin dengan manajemen SDM melalui motivasi kerja dan pemberian kompensasi dengan baik, agar terpenuhi kepuasan kerja karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan. Untuk itu penulis mengangkat judul penelitian “Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT NOR Coffee Indonesia”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan, maka muncullah rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT NOR Coffee Indonesia?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT NOR Coffee Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT NOR Coffee Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT NOR Coffee Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat bagi penulis yaitu penelitian ini untuk memenuhi Tugas Akhir penulis serta dapat menambah pengetahuan penulis perihal pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.
2. Manfaat bagi pembaca yaitu sebagai referensi bagi pembaca yang ingin melakukan penelitian terkait di bidang manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia dan dapat digunakan pembaca sebagai penambah wawasan pengetahuan.
3. Manfaat bagi perusahaan yaitu tulisan ini dapat digunakan PT NOR Coffee Indonesia untuk dijadikan bahan referensi ketika ingin memberdayakan SDM perusahaan sebaik mungkin dan dapat dijadikan sebagai referensi ketika mengambil keputusan terkait SDM perusahaan.
4. Manfaat bagi instansi yaitu sebagai referensi untuk penelitian mahasiswa Politeknik Negeri Jember terkait penelitian yang sejalan.