

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pengelolaan sumber daya manusia merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Sumber daya manusia merupakan motor penggerak jalannya perusahaan serta aset terpenting bagi perusahaan. Tujuan perusahaan pada umumnya adalah mencapai keuntungan dan berusaha untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya dalam jangka panjang. Untuk dapat mencapai tujuan tersebut maka perusahaan melaksanakan kegiatannya dalam menggunakan faktor produksi yaitu alam, modal, skill, teknologi dan ketrampilan tenaga kerja. Salah satu faktor yang paling penting adalah tenaga kerja, karena teknologi yang sempurna bila tidak didukung oleh tenaga kerja yang berkualitas, maka perusahaan tidak akan mampu berjalan dengan baik (Nurchayani, 2016).

Sebagian besar organisasi dalam menjalankan kegiatan usahanya pada umumnya membutuhkan beberapa faktor yang mendukung untuk tercapainya kinerja pada perusahaan tersebut, salah satunya adalah kinerja sumber daya manusia yang merupakan salah satu faktor terpenting, karena tanpa adanya peran sumber daya manusia yang berkualitas, segala aktifitas dalam perusahaan tidak dapat terlaksana secara optimal (Sutrisno, 2016:3).

Salah satu cara dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia atau kinerja karyawan adalah dengan pemberian motivasi oleh pihak perusahaan, karena motivasi karyawan yang tinggi dapat mendukung upaya perusahaan dalam

meningkatkan kinerja perusahaan. Pengelola perusahaan hendaknya berusaha memotivasi karyawan agar karyawan mempunyai kinerja yang baik dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya (Hodi dan Budiyanto, 2017). Hasil penelitian Hidayat dan Aryanti (2016) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pabrik Bawang Goreng UD Sinar Tani di Desa Pagundan Kecamatan Lebak Wangi Kabupaten Kuningan. Hasil penelitian Hodi dan Budiyanto (2017) menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Kasam Drilling Group Bandung. Hasil penelitian Putra (2018) juga menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT. Balindo Manunggal Bersama Kota Palu. Hasil penelitian Wijaya dan Andreani (2015) juga menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Jaya Abadi Bersama.

Kompensasi juga sebagai faktor lain yang dapat digunakan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi yang layak serta tepat waktu sangat diharapkan para karyawan karena dengan pemberian kompensasi yang layak tersebut, karyawan dapat memenuhi kebutuhannya dan mampu meningkatkan kesejahteraan hidupnya, sehingga memacu untuk lebih semangat dalam bekerja (Hidayat dan Aryanti, 2016). Hasil penelitian Hodi dan Budiyanto (2017) menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Kasam Drilling Group Bandung. Hasil penelitian Putra (2018) juga menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT. Balindo Manunggal Bersama Kota Palu. Hasil penelitian

Wijaya dan Andreani (2015) juga menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Jaya Abadi Bersama.

PG. Rejo Agung Baru Madiun merupakan perusahaan pengolahan gula pasir di Madiun. Dalam berjalannya usaha perusahaan tidak lepas dengan berbagai permasalahan yang harus dihadapi. Perusahaan harus mampu bersaing dengan perkembangan jaman yang serba modern ini. Selain itu, perusahaan juga harus mempunyai mesin-mesin yang memadai untuk menghasilkan produk yang baik dan menyelesaikan target produk yang ada.

Pada kenyataannya dapat dilihat bahwa perlunya pemberian motivasi karyawan di bagian Instalasi PG. Rejo Agung Baru Madiun yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Aspek lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi, dengan demikian maka perlunya pemberian kompensasi yang sesuai, layak dan tepat waktu. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Arizona (2008).

Beberapa contoh kasus yang telah terjadi seperti meledaknya katup pengkristalan gula di pabrik gula Pagotan kabupaten Madiun yang menewaskan 1 orang dan 3 orang luka bakar beberapa tahun lalu (<https://www.republika.co.id>), selain itu kasus yang sama terjadi di pabrik gula Semboro Kabupaten Jember yang menewaskan hampir 4 karyawan lepas dan 13 karyawan luka bakar pada awal tahun 2000 an (<https://www.liputan6.com>).

PG. Rejo Agung Baru Madiun mempunyai ratusan tenaga kerja untuk memproduksi gula yang berkualitas tinggi, sehingga diperlukan motivasi kerja yang tinggi untuk mencapai target kerja perusahaan. Hal ini juga tidak terlepas dari

kompensasi yang diberikan oleh perusahaan untuk sumber daya manusia perusahaan (Arisona, 2008). Kompensasi yang diberikan berupa gaji dan bonus atau jasa produksi pada saat berakhirnya masa giling berakhir. Oleh karena itu objek yang dipilih dalam penelitian ini adalah karyawan bagian instalasi PG. Rejo Agung Baru Madiun. Alasan pemilihan objek penelitian pada PG. Rejo Agung Baru Madiun merupakan sebuah intitusi yang bergerak dalam bidang pengolahan gula pasir yang menjadi bahan pokok bagi masyarakat, sehingga dengan kajian tentang pengaruh motivasi dan kompensasi yang diberikan terhadap kinerja karyawan PG. Rejo Agung Baru Madiun diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak manajemen PG. Rejo Agung Baru Madiun untuk informasi atau masukan bagi pengelola dalam mengembangkan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia khususnya pada upaya motivasi dan meningkatkan kesejahteraan karyawan agar kinerja karyawan PG. Rejo Agung Baru Kota Madiun dapat ditingkatkan.

Berdasarkan uraian sebelumnya maka judul penelitian yang diambil adalah **“Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Tetap PG Rejo Agung Baru Madiun”**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian instalasi PG Rejo Agung Baru Madiun?
2. Apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian instalasi PG Rejo Agung Baru Madiun?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Mengetahui signifikansi pengaruh positif motivasi terhadap kinerja karyawan bagian instalasi PG Rejo Agung Baru Madiun
2. Mengetahui signifikansi pengaruh positif kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian instalasi PG Rejo Agung Baru Madiun.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi sumber informasi atau bahan masukan tambahan bagi PG Rejo Agung Baru Madiun dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia PG Rejo Agung Baru Madiun.

2. Bagi peneliti

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan memperkaya ilmu, serta memahami tentang sumber daya manusia. Dijadikan sarana sebagai upaya pengaplikasian teori-teori yang telah didapatkan selama perkuliahan dengan melihat keadaan yang sebenarnya di lapangan.

3. Bagi penelitian selanjutnya

Penelitian ini diharapkan sebagai bahan referensi untuk penelitian di masa yang akan datang.

1.5 Sistematika Penulisan Skripsi

Dalam penelitian ini sistematika penulisan laporan yang digunakan dibagi menjadi lima bagian yaitu :

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini berisi mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian.

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Bab ini berisi mengenai telaah teori, pengembangan hipotesis serta kerangka konseptual atau model penelitian.

BAB III: METODE PENELITIAN

Bab ini berisi mengenai desain penelitian, populasi, sampel, dan teknik pengambilan sampel, variabel penelitian dan definisi operasional variabel, lokasi dan waktu penelitian, data dan prosedur pengumpulan data, serta teknik analisis.

BAB IV: ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi mengenai data penelitian, hasil penelitian, dan pembahasan.

BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi mengenai kesimpulan penelitian, keterbatasan penelitian, dan saran untuk penelitian berikutnya.