

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah Penelitian

Perusahaan adalah tempat dimana terjadinya kegiatan produksi sebuah barang atau jasa. Berdirinya suatu perusahaan tidak terlepas dari adanya sumber daya manusia didalamnya, karena tanpa adanya sumber daya manusia maka perusahaan tidak dapat meraih tujuan yang diharapkan. Sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang paling mahal dibandingkan aset-aset lain karena sumber daya manusia merupakan penggerak utama perusahaan. Apabila sumber daya manusia dikelola dengan baik dan optimal secara langsung berdampak pada kesuksesan perusahaan dalam meraih tujuan yang diharapkan. Perusahaan yang sukses tidak sekedar memberikan tugas kepada karyawan, tetapi juga memperhatikan apa yang dibutuhkan karyawan agar dapat bekerja dengan nyaman. Sialian itu, perusahaan harus dapat memperhatikan beberapa aspek agar dapat meminimalisir masalah dalam perusahaan dan memanfaatkan sumber daya manusia yang sudah ada untuk keberhasilan suatu perusahaan. Begitu banyak perusahaan yang bergerak dalam bidang-bidang tertentu salah satunya perusahaan yang bergerak dalam bidang perikanan.

Sektor perikanan adalah kegiatan manusia yang berhubungan dengan pengelolaan dan pemanfaatan sumber daya hayati perairan. Usaha perikanan adalah semua usaha perorangan atau badan hukum untuk menangkap atau membudidayakan (usaha penetasan, pembibitan, pembesaran) ikan, termasuk

kegiatan menyimpan, mendinginkan, pengeringan, atau mengawetkan ikan dengan tujuan untuk menciptakan nilai tambah ekonomi bagi pelaku usaha. Di Indonesia banyak terdapat perusahaan-perusahaan yang bergerak dalam sektor perikanan, salah satunya yaitu perusahaan CV Winih Adi.

CV Winih Adi merupakan perusahaan yang bergerak di bidang budidaya pembenihan ikan bandeng (nener) yang beralamat di Desa Banyupoh, Kecamatan Gerokgak, Kabupaten Buleleng. Berdirinya usaha pembenihan ikan bandeng ini karena disebabkan tingginya tingkat permintaan ikan bandeng. Selama ini bibit ikan bandeng yang digunakan untuk pembesaran ikan bandeng masih mengandalkan dari alam. Namun produksi bibit ikan bandeng dari alam belum mampu untuk mencukupi kebutuhan permintaan ikan bandeng. Peranan usaha budidaya pembenihan ikan bandeng merupakan upaya untuk mengatasi masalah kekurangan bibit ikan bandeng. Seiring dengan berjalannya waktu terdapat banyak usaha sejenis bermunculan yang mengakibatkan tingkat persaingan semakin ketat. Ketatnya persaingan mengharuskan perusahaan untuk dapat mengelola sumber daya yang ada. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang penting yang harus di perhatikan karena kemajuan perusahaan tergantung dari sumber daya manusia yang dimiliki. Jika kinerja meningkat maka keberhasilan mencapai tujuan perusahaan semakin terbuka, tetapi apabila kinerja menurun maka bisa mengakibatkan kerugian bagi perusahaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan karyawan berdasarkan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Murty dan Hudiwinarsih, 2012).

Hasil wawancara dengan pemilik usaha CV Winih Adi, menyatakan bahwa kinerja karyawan di tahun 2020 dirasa kurang memuaskan hal tersebut ditunjukkan pada menurunnya hasil panen perusahaan dapat dilihat pada lampiran 01. Permasalahan tersebut terjadi dikarenakan banyak karyawan yang bermalas-malasan dan mengalami penurunan semangat kerja karyawan. Penurunan semangat kerja ini dapat dilihat dari banyaknya jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan karyawan seperti saat melakukan pembersihan bak penampungan benih ikan dan pakan, karyawan hanya dapat membersihkan 3 bak dalam sehari padahal perusahaan meminta karyawan untuk dapat membersihkan bak penampungan sebanyak 5 bak. Kualitas pekerjaan yang dihasilkan karyawan juga tidak sesuai dengan kriteria perusahaan, dilihat dari kurang bersihnya karyawan dalam membersihkan bak. Selain itu keterlambatan karyawan dalam pemberian pakan bagi benih ikan mengakibatkan banyak benih mati dan dapat mempengaruhi produktivitas benih. Ada beberapa faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Nurcahyo (2011) kinerja karyawan dapat diharapkan baik apabila didukung oleh beberapa faktor seperti kompensasi, disiplin kerja, kepemimpinan, motivasi kerja, kondisi kerja, dan kemampuan kerjasama. Sedangkan Handoko (2001) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu, motivasi kerja, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi pekerjaan, dan kompensasi. Dapat disimpulkan bahwa terdapat variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu, kompensasi, kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, kemampuan kerja, kepuasan kerja, dan tingkat stres. Dalam penelitian ini memfokuskan menggunakan variabel kompensasi dan motivasi kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan, karena variabel kompensasi dan motivasi kerja secara dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV Winih Adi.

Pemberian kompensasi yang sesuai dan tepat waktu bagi karyawan dirasa sangat penting guna mendorong karyawan dalam bekerja. Kompensasi merupakan pengeluaran

dan biaya bagi perusahaan serta merupakan komponen yang sangat penting dalam hubungan kerja didalam perusahaan. Kompensasi meliputi pembayaran uang tunai secara langsung, tidak langsung yang berbentuk benefit dan pelayanan serta insentif untuk memotivasi pekerja agar mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi. Hasibuan (2018) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Oleh karena itu, jika kompensasi dapat dikelola secara tepat maka dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya dan dapat mempertahankan para karyawan yang produktif. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Murtiyoko (2018) mendapatkan hasil bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, semakin sesuai kompensasi yang diberikan maka kepuasan karyawan akan meningkat dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian yang sama juga diperoleh Rahmawati (2009) kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Pemberian kompensasi sangatlah berpengaruh untuk menunjang kinerja yang lebih baik. Pada perusahaan CV Winih Adi terdapat masalah pada penerimaan kompensasi yang dikeluhkan oleh karyawan. Berdasarkan wawancara dengan beberapa karyawan memperoleh hasil bahwa faktor yang mempengaruhi karyawan malas bekerja karena kompensasi yang diterima dianggap tidak sesuai, seperti penerimaan gaji yang seharusnya di terima pada awal bulan namun diterima seminggu kemudian. Pada saat panen karyawan hanya memperoleh bonus satu kali sedangkan perusahaan setiap bulannya panen sebanyak 4 sampai 5 kali. Selain itu, karyawan juga tidak memperoleh tunjangan hari raya dari perusahaan.

Selain kompensasi faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Samsudi (2010) menyatakan motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong seseorang atau kelompok kerja agar mau melaksanakan sesuatu yang telah di tetapkan. Setiap karyawan belum tentu bersedia mengarahkan seluruh kemampuan kerja yang dimilikinya secara optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong

agar seseorang mau menggunakan seluruh potensinya untuk bekerja, daya dorong tersebut disebut dengan motivasi. Menurut penelitian yang telah dilakukan oleh Agusta dan Susanto (2013) mendapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

CV Winih Adi mengalami masalah dalam motivasi kerja dalam diri karyawan yang berkaitan dengan pekerjaannya, hal ini terlihat dari hasil observasi yang dilakukan dimana ada saja karyawan yang menggunakan jam istirahat melebihi waktu yang telah ditetapkan, menggunakan jam istirahat untuk bermain *handphone* yang mengakibatkan karyawan lupa waktu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan. Karyawan juga merasa bahwa kebutuhan rasa aman dan keselamatan dalam bekerja tidak di perhatikan oleh perusahaan, karyawan tidak memperoleh perlengkapan diri apapun dari perusahaan dan karyawan tidak memiliki jaminan keselamatan dalam bekerja. Interaksi karyawan dengan sesama pekerja memiliki interaksi cukup baik, apabila seorang pekerja mendapatkan kesulitan dalam bekerja rekan kerja selalu menawarkan bantuan. Pemberian motivasi kepada karyawan tentu saja mempunyai tujuan yaitu mendorong semangat karyawan, meningkatkan kepuasan kerja karyawan, mempertahankan loyalitas dan kestabilan kerja karyawan, meningkatkan kedisiplinan, meningkatkan partisipasi karyawan, dan mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya (Sunyoto 2012). Pemberian motivasi terhadap karyawan diharapkan mampu memberikan hasil kinerja yang lebih efektif. Motivasi dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia pada umumnya dan bawahan khususnya. Semangat karyawan yang rendah dapat merugikan pencapaian tujuan bisnis dan profitabilitas perusahaan.

Berdasarkan fenomena-fenomena yang terjadi pada perusahaan CV Winih Adi mempengaruhi pendapatan perusahaan pada tahun 2020 selama lima bulan terakhir dari bulan Mei-September. Pada bulan Mei perusahaan memperoleh pendapatan bersih sebesar Rp.35,677,340, namun pada bulan September pendapatan bersih yang diperoleh

perusahaan mengalami penurunan sangat signifikan sebesar Rp. 14,595,200 dapat dilihat pada lampiran 01. Menurunnya pendapatan perusahaan diindikasikan karena kurang maksimalnya kinerja karyawan, selain itu keterlambatan dan ketidak sesuaian pemberian kompensasi dianggap mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan merasa bahwa kompensasi yang diterima tidak memuaskan. Rendahnya motivasi kerja yang dimiliki karyawan juga dianggap dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan terdapat masalah yang muncul dalam organisasi yaitu kurangnya pendekatan secara personal dan perhatian dari atasan.

Pemberian kompensasi dan motivasi kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Julianingrum dan Sudiro (2011) dalam penelitiannya menemukan bahwa kompensasi tidak berhubungan positif terhadap kinerja. Marjani (2005) menemukan bahwa adanya hubungan positif antara motivasi dengan kinerja karyawan. Hasil penelitian yang sama juga diperoleh Nurcahyani (2016) yang menyatakan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian yang berbeda diperoleh Luhur (2014) menemukan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan. Hasil yang sama juga diperoleh dalam penelitian Dhermawan dkk (2012) menemukan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan permasalahan di atas dan ketiakan konsistensi hasil penelitian terdahulu yang dijelaskan, terdapat riset gap berupa ketidak samaan hasil penelitian. Dengan adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu maka diperlukan penelitian kembali mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan observasi awal dan penelitian sebelumnya, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui **“Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Winih Adi”**

## 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- (1) Terjadinya penurunan hasil panen pada CV Winih Adi
- (2) Terjadinya penurunan pendapatan pada CV Winih Adi
- (3) Rendahnya motivasi kerja karyawan pada CV Winih Adi
- (4) Kompensasi (bonus) yang diberikan perusahaan kepada karyawan kurang memuaskan

## 1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan diatas, terlihat bahwa kompensasi dan motivasi merupakan masalah utama yang mempengaruhi kinerja karyawan. Maka pembatasan masalah dapat dibuat secara jelas dan mendalam sehingga hanya meneliti pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di CV Winih Adi.

## 1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut.

- (1) Bagaimana pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Winih Adi?
- (2) Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja pada karyawan CV Winih Adi?
- (3) Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CV Winih Adi?
- (4) Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Winih Adi?

### 1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian dan rumusan masalah penelitian di atas adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

- (1) Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Winih Adi.
- (2) Pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja pada karyawan CV Winih Adi.
- (3) Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan CV Winih Adi.
- (4) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV Winih Adi.

### 1.6 Manfaat Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik manfaat secara teoretis dan manfaat secara praktis. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- (1) Manfaat Teoretis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk menerapkan ilmu dan teori ekonomi, khususnya manajemen sumber daya manusia dan juga dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu penelitian dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

- (2) Manfaat Praktis

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberi sumbangan bagi CV Winih Adi sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil dan menentukan suatu kebijakan mengenai pemberian kompensasi dan motivasi kerja agar dapat meningkatkan kinerja karyawan