

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber Daya Manusia merupakan aspek yang penting bagi sebuah perusahaan guna untuk mencapai tujuan perusahaan. Dalam setiap perusahaan sumber daya manusia sangat diperlukan perusahaan agar dapat mengatur dan mengatasi permasalahan yang berhubungan dengan tugas, keadaan dan kondisi karyawan pada sebuah perusahaan. Sumber Daya Manusia sebagai salah satu strategi untuk menempatkan fungsi – fungsi manajemen seperti *controlling planning, organizing, leading*, didalam setiap aktivitas/fungsi operasional SDM mulai dari proses penarikan, pengembangan, seleksi pelatihan, interaksi industrial, evaluasi kinerja, pemberian kompensasi, dan pemutusan interaksi kerja, yang ditunjukkan bagi peningkatan kontribusi produktif berdasarkan SDM organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif & efisien.(Alfiansyah Moch, 2021)

Kebutuhan akan SDM dengan kualitas yang tinggi diperoleh dengan adanya perencanaan yang seksama, bukanlah sesuatu yang seketika atau instant. Kemudian perlu dilakukan pengembangan SDM yang dibutuhkan sekarang untuk kebutuhan di masa depan. SDM itu sendiri bukanlah sesuatu yang bisa di stock. Pada suatu saat, pengetahuan dan keterampilan seorang tenaga pun bisa juga usang atau *obsolete* sehingga perlu dilakukan pendidikan dan pelatihan lanjutan atas tenaga tersebut. Manajemen Sumber adalah seni dan ilmu memperoleh, memajukan, dan memanfaatkan tenaga kerja sedemikian rupa sehingga tujuan organisasi dapat direalisasi secara berdaya

guna dan berhasil guna dan adanya kegairahan kerja dari pegawai. Perencanaan SDM adalah untuk mengidentifikasi kebutuhan pegawai demi memaksimalkan kinerja mereka dalam mencapai target. Istilah perencanaan sumber daya manusia mungkin terdengar asing bagi sebagian orang, namun tidak dengan divisi Human Resource pada suatu perusahaan. (Rizqi, 2022)

Faktor yang tidak kalah penting dalam mempengaruhi kinerja dalam sebuah perusahaan, dapat diidentifikasi dari kerjasama tim. Dalam kehidupan berorganisasi sebuah perusahaan juga membutuhkan kerjasama tim yang solid untuk bisa melengkapi proses pencapaian tujuan perusahaan. Pekerjaan organisasi tidak akan terlaksana jika para anggota organisasi atau perusahaan tidak bekerja sama secara selaras. Tim kerja menghasilkan sinergi positif melalui usaha yang terkoordinasi. Hal ini memiliki pengertian bahwa kinerja yang dicapai oleh sebuah tim lebih baik daripada kinerja per individu di suatu organisasi ataupun suatu perusahaan. Walaupun begitu, kerja sama tim juga harus efektif agar memberikan kontribusi yang baik bagi kinerja karyawan dan hasil kerja dalam suatu lembaga. (Susanti et al., 2021)

Mengingat bahwa setiap individu dalam perusahaan berasal dari berbagai latar belakang yang berbeda-beda, maka sangat penting bagi perusahaan untuk melihat apa kebutuhan dan harapan karyawannya, apa bakat dan keterampilan yang dimiliki serta bagaimana rencana karyawan tersebut pada masa mendatang. Jika perusahaan dapat mengetahui hal-hal tersebut, maka akan lebih mudah untuk menempatkan karyawan pada posisi yang paling tepat, sehingga kinerja karyawan secara tidak langsung mengalami dampak yang

positif. Tentu saja usaha-usaha memahami kebutuhan karyawan tersebut harus disertai dengan penyusunan kebijakan perusahaan dan prosedur kerja yang efektif. Untuk melakukan hal ini tentu bukan hal yang mudah, tetapi memerlukan kerja keras dan komitmen yang sungguh-sungguh dari manajemen.

Peningkatan kinerja karyawan dapat terwujud dengan pemberian kompensasi dan sikap kerja yang maksimal, serta aspek lain yang dapat mempengaruhi kinerja. Kompensasi adalah Imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan dalam menentukan kompensasi yang layak akan menentukan bagaimana kualitas SDM dalam bekerja, yang secara langsung akan berkaitan dengan efektivitas tujuan pegawai dan efisiensi anggaran organisasi, serta akan menentukan bagaimana keberlangsungan hidup organisasi dalam lingkungan persaingan bisnis yang semakin kompetitif. Kompensasi yang memadai akan mempengaruhi kinerja yang ditampilkan oleh pegawai. Ketika kompensasi tidak sesuai dengan harapan para pegawai maka yang terjadi adalah penolakan secara halus sampai dengan penolakan secara keras melalui demonstrasi. (Dwianto et al., 2019)

Faktor lain yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan masalah strategis. Ketika kondisi tersebut tidak tercapai, maka akan berdampak pada hasil kerja yang kurang maksimal, kualitas rendah, target tidak terpenuhi, dan akhirnya

kepuasan konsumen akan berkurang. Apabila kondisi ini sampai terjadi, maka perusahaan dapat mengalami kebangkrutan. (Linanjung, 2019)

Kepuasan kerja dan kompensasi kerja yang sesuai dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kualitas layanan. Kompensasi merupakan salahsatu faktor pendukung terhadap kepuasan kerja karena dengan adanya kompensasi yang tinggi kebutuhan hidup karyawan akan terpenuhi dan kepuasan dalam diri karyawan akan menjadi pendukung untuk bekerja lebih baik guna untuk pencapaian tujuan perusahaan (Alfiansyah Moch, 2021).

Salah satu perusahaan yang memperhatikan pada kepuasan dan kompensai ditemui peneliti Ketika melakukan presurvey pada perusahaan kertas di Mojokerto yang kemudian sampai pada PT. Pabrik kertas Tjiwi Kimia dan menemukan sebuah CV. yang bekerja samadengan perusahaan tersebut pada bidang instalasi chemical Fabricosi pada produksi kertas yakni CV. Kurnia Jaya Tekhnik. sejak 2017 CV. Kurnia Jaya Tekhnik sampai penelitian ini dilakukan badan usaha tersebut telah bekerjasama dengan hamper seluruh perusahaan kertas di pulau Jawa dan Sumatera.

Saat ini, usaha ini memiliki sekitar 30 karyawan yang bekerja di berbagai divisi. Meskipun perusahaan ini telah memberikan kompensasi yang memadai dan fasilitas kerja yang baik, terdapat beberapa karyawan yang mengalami ketidakpuasan dalam pekerjaannya.

Dalam wawancara yang dilakukan peneliti dengan beberapa karyawan yang berada pada proses inbound sampai outbound proses produksi kebanyakan dari mereka menjelaskan adanya ketidakpuasan diakibatkan

ketelatan dalam hal gaji ketika ada proses produksi yang belum diselesaikan di akhir bulan. Hal ini terjadi dalam beberapa kali dan selalau bertepatan dengan problem produksi, hingga penelitian ini dibuat belum ada komunikasi dari pihak perusahaan yang membahas tentang kebijakan masalah keterlambatan gaji.

Adapun juga permasalahan tentang hubungan antar karyawan yang masih terjadi ketimpangan, dalam artian terdapat beberapa kebijakan yang membuat karyawan yang terlibat dalam kebijakan tersebut menjadi tidak bisa bekerjasama secara kondusif, khususnya kebijakan jam kerja yang dibedakan pada karyawan bagian produksi yang dimulai pukul 8 pagi sedangkan karyawan Filling dimulai pukul 9. Walaupun alur pekerjaan keduanya memang mengharuskan bagian produksi berjalan dahulu tetapi ada bias ketika dalam proses koordinasi barang yang sudah selesai untuk dikomunikasikan ke pihak setelahnya yang harus disesuaikan antara kedua belah bagian dan akhirnya membuat hubungan kedua bagian renggang

Dalam konteks ini, perlu dilakukan penelitian untuk mengetahui sejauh mana faktor kompensasi dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan di CV. Kurnia Jaya Teknik. Hal ini penting dilakukan karena kinerja karyawan yang baik sangat berpengaruh terhadap keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan CV. Kurnia Jaya Teknik?
2. Bagaimana kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Kurnia Jaya

Teknik?

3. Bagaimana pengaruh kompensasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Kurnia Jaya Teknik.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh berikut:

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan CV. Kurnia Jaya Teknik.
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Kurnia Jaya Teknik.
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Kurnia Jaya Teknik secara simultan.

### **1.4 Manfaat penelitian**

Beberapa hal yang dapat dijadikan sebuah nilai positif yang diharapkan oleh peneliti bagi segala yang tersangkut dalam penelitian dirumuskan berikut

1. Teoritis

Menjadi sebuah rujukan data penelitian tentang jurusan manajemen khususnya manajemen sumberdaya manusia dalam sebuah usaha yang sedarf bekerjasama dengan perusahaan besar.

2. Praktis

Memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di CV. Kurnia Jaya Teknik. Selain itu, penelitian ini juga dapat memberikan masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan kompensasi dan kepuasan kerja yang sesuai dengan kebutuhan karyawan