

•

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era industrial yang semakin mengglobal saat ini tidak saja dirasakan oleh negara-negara maju saja tetapi juga dirasakan oleh Negara berkembang seperti halnya Indonesia. Antisipasi era industrisasi tidak bisa dan tidak cukup hanya dengan mengikuti arus saja. Dalam dunia kerja baik perusahaan pemerintah atau swasta yang merupakan dasar dari suatu wadah yang menampung berbagai potensi sumber daya manusia secara bersama-sama untuk bekerja, saling berhubungan, saling bergantung, dan tersusun dalam sebuah struktur yang terorganisir untuk mencapai tujuan bersama.

Manajemen sumber daya manusia masih menjadi sorotan utama bagi perusahaan yang selalu memanfaatkan tenaga sumber daya manusia untuk tetap dapat bertahan. Keberhasilan perusahaan secara keseluruhan merupakan hasil kerja di capai oleh anggotanya.

Kualitas manusia sebagai tenaga kerja merupakan modal dasar dalam masa pembangunan. Tenaga kerja yang mempunyai kualitas akan menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal sesuai dengan target kerjanya. Manusia sebagai tenaga kerja atau karyawan merupakan sumber daya yang penting, karena mereka mempunyai bakat, tenaga dan keterampilan yang sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan.

Dalam organisasi seorang karyawan giat dan aktif dalam bekerja, untuk mencapai hal tersebut diperlukan adanya motivasi dalam melakukan pekerjaan, karena seorang pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya kinerja akan lebih tinggi pula.

Menurut Edy Sutrisno (2020:109) Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Apabila ia membutuhkan serta menginginkan sesuatu, maka ia terdorong untuk melakukan aktivitas tertentu untuk memperoleh apa yang dibutuhkannya. Kebutuhan serta keinginan seseorang berbeda dengan kebutuhan serta keinginan orang lain. Kebutuhan dan keinginan seseorang yang berbeda-beda itu terjadi karena proses mental yang telah terjadi dalam diri seseorang tersebut. Proses mental itu merupakan pembentukan persepsi pada diri orang yang bersangkutan dan proses pembentukan persepsi diri ini pada hakikatnya merupakan proses belajar seseorang terhadap segala sesuatu yang dilihat dan dialaminya dari lingkungan yang ada disekitarnya. Dengan sikap yang berbeda itu, maka motivasi untuk melakukan aktivitas dalam memanfaatkan sesuatu yang dihadapinya itu pun juga berbeda pula.

Perusahaan sebagai organisasi harus mampu menjalankan aktivitasnya dengan efisien. Perusahaan harus memberikan perhatian yang besar terhadap salah satu sumber dayanya yang berperan secara langsung dalam menghasilkan kinerja dan dapat bermanfaat terhadap perusahaannya. Sumber daya yang dimaksud adalah sumber daya manusianya. Tujuan utama sumber

daya manusia bekerja adalah untuk menyalurkan kemampuan yang dimiliki, bertahan dan meningkatkan kualitas hidupnya, menggunakan kreatifitasnya, keterampilan, tenaga dan waktunya, untuk mendapatkan imbalan atau kompensasi.

Menurut Mondy dalam (Iswanto dan Yusuf, 2015:6.3) “kompensasi adalah total dari keseluruhan penghargaan yang diberikan kepada pegawai sebagai penukar/ganti dari jasa-jasa mereka. Kompensasi memiliki arti penting karena kompensasi mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Pengalaman menunjukkan bahwa kompensasi yang tidak memadai dapat menurunkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja pegawai, bahkan dapat menyebabkan karyawan yang potensi keluar dari instansi. Disamping kompensasi, peningkatan kinerja karyawan juga dapat dilakukan dengan cara menciptakan keterampilan, karena keterampilan yang dikelola dengan baik akan menghasilkan inovasi baru.

Menurut As’ad dalam (Nurhasanah 2019 : 85) Keterampilan kerja berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki setiap orang untuk melaksanakan tugas Sumber Daya Manusia (SDM).

Sumber daya manusia didalam suatu organisasi haruslah memiliki keterampilan yang dibutuhkan agar organisasi tersebut dapat tetap hidup dan berkembang, sehingga pelaksanaan manajemen sumber daya manusia dari rekrutment haruslah berorientasi pada model kompetensi atupun keterampilan. Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu

faktor yang penting untuk meningkatkan kinerja suatu organisasi atau instansi. Diperlukan Sumber Daya Manusia yang mempunyai keterampilan tinggi karena keahlian atau keterampilan akan dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Menurut Bernardin *dkk* dalam (Iswanto dan Yusuf, 2015:7.5) “Kinerja didefinisikan sebagai catatan *outcomes* yang dihasilkan pada fungsi atau aktivitas pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu”.

Dengan adanya Motivasi, Kompensasi yang baik kepada para karyawan dalam mereka bekerja maka akan menimbulkan Keterampilan dan Kinerja karyawan yang bisa membuat lebih semangat dalam bekerja sehingga perusahaan mempunyai keunggulan kompetitif melalui sumber daya manusiannya.

Sumber daya manusia adalah modal awal yang memegang peranan penting dalam perusahaan CV. Cipta Graha, adanya karyawan dalam perusahaan menjadi penentu keberhasilan perusahaan. Oleh sebab itu, kinerja karyawan dituntut untuk lebih profesional dalam bekerja guna mencapai tujuan perusahaan.

CV. Cipta Graha merupakan perusahaan industri yang bergerak dibidang pembuatan perlengkapan rumah tangga (Furniture) yang diharapkan dapat memenuhi segala kebutuhan konsumen secara mudah, efektif, dan efisien. Semakin berkembangnya teknologi dan pola pikir manusia yang serba instan dan cepat membuat perusahaan CV. Cipta Graha sangat mengedepankan kualitas produk dengan efisiensi dan efektifitas waktu. Oleh karena itu

pemimpin perusahaan sangat berperan dalam memberikan motivasi kompensasi dan keterampilan agar meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan latar belakang tersebut peneliti merumuskan judul Penelitian yaitu **“Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Keterampilan terhadap Kinerja Karyawan CV. Cipta Graha Kabupaten Probolinggo”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dipaparkan diatas, maka yang menjadi rumusan masalah penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan CV. Cipta Graha Kabupaten Probolinggo?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan CV. Cipta Graha Kabupaten Probolinggo?
3. Apakah Keterampilan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan CV. Cipta Graha Kabupaten Probolinggo?
4. Apakah Motivasi, Kompensasi, Keterampilan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan CV. Cipta Graha Kabupaten Probolinggo?

1.3 Batasan Masalah

Agar pembahasan tidak menyimpang dari yang diharapkan, maka permasalahan perlu diberikan ketegasan dalam batasan masalah, yaitu :

1. Penelitian ini hanya membahas tentang Motivasi, Kompensasi, dan Keterampilan terhadap Kinerja karyawan CV. Cipta Graha Kabupaten Probolinggo.
2. Responden yang diteliti adalah seluruh karyawan CV. Cipta Graha Kabupaten Probolinggo kecuali pimpinan.
3. Kompensasi disini hanya terbatas pada kompensasi secara langsung berupa Gaji, Bonus, dan Intensif.

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, maka tujuan yang hendak dicapai adalah :

- a. Untuk Mengetahui pengaruh Motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan CV. Cipta Graha Kabupaten Probolinggo.
- b. Untuk Mengetahui pengaruh Kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan CV. Cipta Graha Kabupaten Probolinggo.
- c. Untuk Mengetahui pengaruh Keterampilan secara parsial terhadap kinerja karyawan CV. Cipta Graha Kabupaten Probolinggo.
- d. Untuk Mengetahui pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Keterampilan secara simultan terhadap kinerja karyawan CV. Cipta Graha Kabupaten Probolinggo.

1.4.2 Manfaat Penelitian

A. Bagi Praktisi

- a) Dari hasil penelitian ini di harapkan dapat dijadikan suatu bahan masukan terhadap pelaksanaan tugas kegiatan sumber daya manusia bagi CV. Cipta Graha Kabupaten Probolinggo agar berjalan dengan baik.
- b) Sebagai bahan pertimbangan pengambilan keputusan-keputusan untuk menentukan langkah-langkah dalam meningkatkan kinerja karyawan dimasa yang akan datang.

B. Bagi Akademisi

1. Fakultas Ekonomi

- a) Dapat digunakan sebagai bahan referensi dan menambah wawasan serta pengetahuan bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi.
- b) Sebagai bahan kepustakaan yang diperlukan bagi Fakultas Ekonomi program studi Manajemen dan mengembangkan manajemen sumber daya manusia.

2. Peneliti

- a) Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan antara teori-teori yang telah diperoleh di bangku kuliah dengan kenyataan yang sebenarnya pada CV. Cipta Graha Kabupaten Probolinggo.
- b) Sebagai media untuk menyalurkan ilmu yang telah didapat pada saat perkuliahan.

1.5 Asumsi Penelitian

Terdapat asumsi pada penelitian ini yaitu :

1. Pemberian motivasi yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan.
2. Pemberian kompensasi yang tepat akan meningkatkan kinerja karyawan.
3. Dengan keterampilan yang tinggi akan membuat pekerjaan lebih mudah