

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pada dasarnya, aset yang paling penting untuk dimiliki perusahaan dan harus diperhatikan dengan baik adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia menjadi aspek yang sangat penting dalam suatu perusahaan sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuan. Tanpa sumber daya manusia, apapun bentuk dan kecanggihan teknologi yang dimiliki perusahaan tidak dapat difungsikan secara optimal. Agar perusahaan dapat mencapai tujuannya, maka dibutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas.

Sumber daya manusia perlu memiliki keunggulan kompetitif. Dengan adanya sumber daya manusia yang handal dan berkualitas, perusahaan dapat bersaing dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tujuan perusahaan pada umumnya adalah mencapai keuntungan dengan memperoleh laba yang maksimal agar kelangsungan hidup perusahaan dapat dipertahankan dan juga untuk meningkatkan kesejahteraan pemilik dan karyawan. Dalam usaha untuk mencapai tujuan tersebut perusahaan memerlukan kinerja yang baik dari sumber daya manusia yang dimilikinya. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing - masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Afandi, 2018:83). Untuk itu, penting bagi manajemen dalam mengenali dan

memahami berbagai aspek yang berkaitan dengan kinerja karyawan, baik dari faktor penyebab maupun faktor akibat.

Setiap perusahaan seringkali berhadapan dengan masalah kinerja karyawannya. Kinerja karyawan yang tinggi tidak terjadi kebetulan saja, melainkan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Siagian dalam Akbar (2018) menyatakan bahwa faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain adalah gaji, kompensasi, dan motivasi.

Gaji menjadi salah satu alasan mengapa karyawan memilih bekerja dalam perusahaan. Menurut Rivai (2016:316), gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima oleh pegawai atau karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang karyawan atau pegawai yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Kinerja karyawan tidak bisa terlepas dari pengaruh kompensasi. Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya kompensasi yang diberikan merupakan ukuran terhadap prestasi kerja karyawan. Menurut Hasibuan (2017:117), kompensasi adalah pendapatan yang berbentuk uang, barang, langsung maupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas yang telah diberikan kepada perusahaan. Kompensasi terbagi menjadi dua yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial (Rivai, 2016:358). Kompensasi finansial merupakan kompensasi yang diterima oleh karyawan dalam bentuk uang atau bernilai uang. Sedangkan kompensasi non finansial adalah kompensasi yang diberikan tidak dalam bentuk uang, melainkan dalam bentuk manfaat untuk kesejahteraan karyawan. Kompensasi non finansial

dimaksud agar kinerja karyawan dapat meningkat dan lebih produktif serta untuk mempertahankan karyawan dalam jangka panjang.

Selain dipengaruhi oleh gaji dan kompensasi, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh motivasi kerja. Tinggi rendahnya kinerja karyawan berkaitan erat dengan motivasi kerja. Motivasi menjadi salah satu pendorong bagi seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya guna mendapatkan hasil yang terbaik. Motivasi merupakan proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah dan ketekunan seseorang dalam upaya mencapai tujuan (Robbins dalam Farid et al., 2018). Pemberian motivasi kerja pada karyawan sangat penting untuk perusahaan terapkan agar kinerja yang dihasilkan oleh karyawan tersebut optimal sehingga dapat memberikan pencapaian yang baik bagi perusahaan.

CV. Samudra Karya Nusantara merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa pengiriman barang impor. Perusahaan ini beralamatkan di Jalan Raya Randegansari No. 10, Kec. Driyorejo, Kab. Gresik. Pemberian gaji, kompensasi dan motivasi yang diterapkan perusahaan seringkali dinilai kurang memenuhi harapan karyawan. Permasalahan yang dihadapi karyawan yaitu gaji yang diberikan perusahaan kepada karyawan kurang dari Upah Minimum Regional (UMR) sehingga karyawan kurang dalam memenuhi kebutuhan sehari-hari. Selain itu, permasalahan lainnya adalah kurangnya pemberian kompensasi kepada karyawan seperti kompensasi finansial langsung yang meliputi insentif atau bonus dan kompensasi finansial tidak langsung seperti asuransi jaminan kesehatan. Selain gaji dan kompensasi, karyawan CV. Samudra Karya Nusantara dalam melakukan pekerjaannya kurang maksimal seperti lambatnya

menyelesaikan tugas yang diberikan, telat masuk kerja, dan mengulur waktu jam istirahat sehingga melebihi waktu yang diberikan perusahaan. Hal tersebut dikarenakan kurangnya perusahaan dalam memberikan motivasi kepada karyawannya. Permasalahan yang terjadi pada karyawan CV. Samudra Karya Nusantara tersebut dapat mempengaruhi kinerja mereka sehingga akan berdampak buruk kepada perusahaan.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH GAJI, KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. SAMUDRA KARYA NUSANTARA GRESIK”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini antara lain :

- 1) Apakah gaji berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Samudra Karya Nusantara?
- 2) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Samudra Karya Nusantara?
- 3) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Samudra Karya Nusantara?
- 4) Apakah gaji, kompensasi, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Samudra Karya Nusantara?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Dari rumusan masalah diatas, maka secara keseluruhan tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk mengetahui pengaruh gaji terhadap kinerja karyawan pada CV. Samudra Karya Nusantara.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Samudra Karya Nusantara.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Samudra Karya Nusantara.
- 4) Untuk mengetahui pengaruh gaji, kompensasi, dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV. Samudra Karya Nusantara.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Dari penelitian ini bisa dihasilkan manfaat untuk berbagai pihak diantaranya :

#### a) Bagi Tempat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan pertimbangan bagi CV. Samudra Karya Nusantara melalui analisis pengaruh gaji, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

#### b) Bagi Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya studi manajemen khususnya dalam manajemen sumber daya manusia, yang terkait dengan pengaruh gaji, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian lebih lanjut tentang judul penelitian ini.

## c) Bagi Masyarakat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada masyarakat mengenai pengaruh gaji, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Serta menjadi bahan pembelajaran untuk penelitian yang akan datang.