BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam suatu organisasi. Keberhasilan dan keefektifan suatu organisasi sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia pada organisasi tersebut. Sumber daya manusia merupakan aset termahal dalam suatu perusahaan untuk mampu menggerakkan, mengendalikan dan mengembangkan perusahaan kearah yang lebih maju. Untuk menggerakkan, mengendalikan dan mengembangkan perlu adanya karyawan yang nantinya memberikan timbal balik kepada perusahaan. untuk memberikan timbal balik yang baik bagi perusahaan perlu karyawan yang memiliki kinerja yang baik pula.

Kinerja menurut Mulyadi (2015:63) adalah kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh pekerja atau karyawan secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka. Kinerja karyawan setiap harinya tidak menentu terkadang baik terkadang juga menurun. Kinerja karyawan yang baik nantinya akan berdampak baik pula pada karyawan tersebut, misalnya mendapat sebuah penghargaan berupa material ataupun non material dan apabila karyawan kinerjanya menurun bisa juga mendapat surat peringatan atau bahkan juga dapat dikeluarkan dari pekerjaanya. Tetapi seorang pimpinan tidak boleh cepat untuk mengambil kesimpulan, mereka harus mengetahui mengapa kinerja karyawan tersebut dapat turun agar nantinya jika ada karyawan yang kinerjanya menurut dapat di analisa ulang. Beberapa faktor yang dapat

menjadi pertimbangan seorang pimpinan untuk mengetahui turunnya kinerja karyawan dapat melalui motivasi, pengembangan karir dan kompensasi.

Sutrisno (2015) mengemukakan motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Mangkunegara (2012:61) juga mengemukakan motivasi adalah kondisi atau energy yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Dari teori diatas dapat dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Habib Siregar (2017) bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dengan kinerja karyawan, karena dengan adanya motivasi menjadi faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu.

Marwansyah (2012:24) mengemukakan bahwa sarana pengembangan karir meliputi ketrampilan, pendidikan dan pengalaman serta teknik-teknik modifikasi dan perbaikan perilaku, yang memberikan nilai tambah sehingga memungkinkan seseorang untuk bekerja lebih baik. Kegiatan-kegiatan pengembangan diri yang ditempuh oleh seseorang untuk mewujudkan rencana karir pribadinya, menurut Marwansyah (2012:208). Dari teori yang telah di kutip, dapat dibuktikan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Soffi Rosyidawaty (2018:428) bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, karena agar perusahaan juga dapat mengetahui minat karir karyawan kedepan melalui program pengembangan karir sehingga karyawan dapat menghasilkan peningkatan kinerja dengan lebih baik

yang akan disesuaikan dengan tingkat pendidikan, pengetahuan, ketrampilan, masa kerja, dan prestasi kerja karyawan tepat dan sesuai dengan kompetensi dan kualifikasi jabatan yang dibutuhkan.

Hasibuan (2017:118) menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada perusahaan. adapun jenis-jenis kompensasi yang dipaparkan oleh beberapa ahli adalah sebagai berikut: Menurut Hartatik (2014:251) jenis kompensasi dapat dibagi menjadi kompensasi finansial langsung yaitu upah, gaji, insentif. Sedangkan yang tidak langsung yaitu program asuransi, tunjangan pension, bayaran saat tidak masuk kerja. Dari teori yang telah di kutip, dapat dibuktikan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Timoti Hendro (2018) bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena dengan kompensasi dapat mendorong karyawan untuk bekerja secara maksimal.

Pengertian kinerja sendiri menurut Mangkunegara (2012 : 9) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggug jawab yang telah diberikan kepadanya. Pernyataan tersebut sesuai dengan yang di terapkan oleh PT. Sinar Mas Arta Raya Terang yang mana karyawannya Untuk mendukung berhasilnya perusahaan furniture ini. Maka, harus dilakukan pembenahan dan perbaikan terhadap suatu kebijakan perusahaan. Terutama bagaimana menumbuhkan dan meningkatkan kinerja karyawan perusahaan furniture sebagai karyawan yang berkualitas, karena pelaksanaan suatu pekerjaan sangat bergantung

pada kinerja karyawannya. Perusahaan hanya dapat menilai kinerja karyawan dari kualitas kerjanya. Sedangkan para konsumen menilai dari kualitas barang yang dihasilkan. Demikian halnya PT.Sinar Mas Arta Raya Terang berperan penting dalam mendukung terlaksananya suatu pekerjaan melalui adanya motivasi yang terdorong untuk suatu harapan dan cita-cita, juga perlu adanya pengembangan karir yang cenderung membuat karyawan bekerja dengan baik. Sedangkan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang berkualitas maka, diperlukan adanya suatu kompensasi terhadap karyawannya untuk lebih termotivasi dan lebih bekerja extra dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Demikian uraian latar belakang diatas, betapa pentingnya motivasi, pengembangan karir, serta kompensasi yang harus dimiliki PT.Sinar Mas Arta Raya Terang agar kinerja karyawannya dapat tercapai secara maksimal. Sehingga peneliti mengajukan penelitian dengan judul " **Pengaruh Motivasi, Pengembangan karir dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT.Sinar Mas Arta Raya Terang, Mojokerto."**

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Mas Arta Raya Terang ?
2 Apakah pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja Karyawan PT.Sinar Mas Arta Raya Terang ?
3 Apakah kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT.Sinar Mas Arta Raya Terang ?

4 Apakah motivasi, pengembangan karir dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT.Sinar Mas Arta Raya Terang ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh positif motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Mas Arta Raya Terang.
2. Untuk mengetahui pengaruh positif pengalaman karir terhadap kinerja karyawan PT.Sinar Mas Arta Raya Terang.
3. Untuk mengetahui pengaruh positif kompensasi terhadap kinerja karyawan PT.Sinar Mas Arta Raya Terang.
4. Untuk mengetahui pengaruh positif motivasi, pengembangan karir dan kompensasi secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan PT.Sinar Mas Arta Raya Terang.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Universitas PGRI Adibuana Surabaya.
   Di harapkan dari penelitian ini dapat di susun sebuah skripsi yang baik, sehingga nantinya dapat memberikan sumbangan ilmu pengetahuan mengenai pengaruh kinerja karyawan.
2. Bagi PT.Sinar Mas Arta Raya Terang, Mojokerto.
   Dengan adanya penelitian ini di harapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran kepada PT.Sinar Mas Arta Raya Terang, Mojokerto.
3. Bagi peneliti.
   Untuk menambah wawasan pengetahuan suatu organisasi perusahaan atau lembaga instasi dan

menerapkan media yang sesuai dalam materi pembelajaran manajemen sumber daya manusia