

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Pengelolaan sumber daya manusia yang dilakukan perusahaan sangat menentukan perkembangan perusahaan di masa yang sangat kompetitif saat ini. Sumber daya manusia yang bermutu dan kompeten sebagai penunjang pencapaian tujuan perusahaan dihasilkan melalui pengelolaan sumber daya manusia yang optimal. Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya bergantung dengan aspek fisik yang dimiliki perusahaan seperti mesin, peralatan modern, sarana dan prasarana. Dalam meraih sebuah sasaran perusahaan yang optimal perusahaan membutuhkan manajemen sumber daya manusia yang baik. Sehingga dibutuhkan kapabilitas perusahaan dalam membuat perencanaan dan pengendalian manajemen sumber daya manusia yang optimal serta terarah.

Perusahaan mampu mengetahui kebutuhan dan keinginan karyawan melalui penggunaan manajemen sumber daya manusia yang baik. Manajemen sumber daya manusia diartikan sebagai sebuah tindakan atau metode yang digunakan untuk mengatur serta mengendalikan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan pribadi dan tujuan perusahaan agar memiliki kesiapan untuk melakukan pekerjaan dan ikut serta berpartisipasi positif kepada perusahaan (Bukit 2017, hlm.10). Menurut Priyono dan Marnis (2016, hlm.6) manajemen sumber daya manusia memiliki fungsi perbaikan kualitas karyawan. Meningkatkan kemampuan dan kinerja karyawan dapat dilakukan melalui perbaikan kualitas karyawan dengan mengidentifikasi, membuat perencanaan serta membuat agenda *training* dan peningkatan sumber daya manusia.

Kinerja karyawan menjadi salah satu unsur kesuksesan pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja karyawan yang semakin meningkat akan memiliki pengaruh baik untuk kinerja perusahaan secara optimal. Sehingga manajemen dapat memberikan perhatian lebih untuk meningkatkan kinerja karyawan karena menurunnya kinerja karyawan dapat berpengaruh pada kinerja perusahaan secara

optimal (Changgriawan, 2017). Perusahaan atau manajemen harus memiliki kemampuan terkait strategi yang baik dalam mendorong kinerja karyawan agar target yang telah ditetapkan dapat tercapai. Kinerja karyawan dideskripsikan dengan seberapa jauh seseorang memenuhi tugas dan tanggung jawab pekerjaannya. Komponen-komponen yang dapat berpengaruh terkait kinerja karyawan harus diperhatikan agar dapat memberikan peningkatan kinerja karyawan.

Motivasi kerja menjadi salah satu komponen yang sangat berkaitan dengan kinerja karyawan. Motivasi adalah dorongan untuk melakukan suatu hal atau suatu kegiatan yang bersumber dari dalam atau luar diri seseorang. Menurut Supartha & Sintaasih (2017, hlm.26) motivasi dapat didefinisikan sebagai kekuatan untuk mendorong seseorang melakukan suatu aktivitas untuk mendapatkan hasil yang diinginkan. Tewal *et al* (2017, hlm.14) juga berpendapat bahwa motivasi merupakan faktor-faktor dalam diri individu yang akan menggerakkan dan mengarahkan tingkah laku individu tersebut untuk memenuhi suatu tujuan. Motivasi kerja merupakan faktor penggerak utama setiap karyawan untuk menjalankan tugasnya secara profesional sesuai dengan peraturan yang diterapkan pada tempat kerjanya untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Setiap Individu yang satu dengan individu lain dalam organisasi tentu memiliki motivasi yang berbeda. Sehingga dapat menciptakan perbedaan kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Enny (2019, hlm.25) faktor yang berpengaruh terhadap motivasi digolongkan menjadi faktor internal dan faktor eksternal. Faktor yang bersumber dari diri pribadi manusia seperti keinginan bertahan hidup, kemauan untuk memiliki, kemauan untuk dihargai, kemauan untuk diakui, dan kemauan menguasai disebut dengan faktor internal. Sedangkan faktor eksternal adalah faktor yang bersumber dari luar diri pribadi manusia seperti keadaan kantor, sistem penggajian yang layak, pengawasan yang menunjang, keamanan kerja, kedudukan dan tanggung jawab, serta kebijakan yang adaptif. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Prabowo (2018) menyatakan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat terpengaruh oleh motivasi kerja yang baik,

demikian sebaliknya motivasi kerja yang buruk dapat menurunkan antusiasme kerja karyawan.

Setiap Individu yang satu dengan individu yang lain dalam organisasi memiliki sifat dan karakter yang berbeda. Sifat dan karakter yang ada pada diri karyawan akan mempengaruhi etos kerja yang dimiliki setiap karyawan. Etos kerja merupakan bentuk sikap dan perilaku yang terlihat melalui tanggung jawab dan semangat seseorang dalam bekerja. Hafiz (2018) mengatakan etos kerja adalah suatu perbuatan baik yang dilakukan berulang-ulang seperti kedisiplinan, sabar, tanggung jawab, jujur, kegigihan yang didasarkan pada nilai-nilai yang harus dilaksanakan dalam lingkungan kerja. Senada dengan Hafiz, Ginting (2016, hlm.7) mengatakan bahwa etos kerja merupakan antusiasme kerja yang membentuk jati diri pribadi atau kelompok yang didasarkan pada norma dan pemahaman profesi serta melalui tekad dan usaha keras dalam dunia kerja. Menurut Ratnasari *et al* (2020, hlm.106) keahlian interpersonal, inisiatif dan dapat diandalkan merupakan karakteristik atau ciri khusus dari etos kerja.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Segantara *et al* (2020) menunjukkan bahwa antara etos kerja dengan kinerja karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan. Peningkatan etos kerja karyawan dapat membuat kinerja karyawan mengalami peningkatan optimal saat menjalankan pekerjaannya. Etos kerja karyawan dalam suatu perusahaan mampu ditunjukkan dengan perilaku dalam bekerja sehari-hari. Karyawan yang mempunyai etika yang baik ditandai dengan sikap positif dalam menjalankan tugasnya, misalnya bekerja keras dan tidak menyia-nyaiakan waktu pada jam kerja. Etos kerja yang dimiliki karyawan tentu berbeda antara sama lainnya, sehingga kinerja karyawan akan berpengaruh berbeda juga pada perusahaan.

Pemberian balas jasa yang setara dan layak dapat menjadi suatu upaya perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi didefinisikan sebagai seluruh imbalan balas jasa finansial dan non finansial yang diperoleh secara langsung atau tidak langsung oleh karyawan atas kewajibannya kepada perusahaan (Larasati 2018, hlm.92). Kawina (2020, hlm.216) juga mengatakan bahwa kompensasi didefinisikan sebagai suatu imbalan yang didapatkan

karyawan untuk menggantikan kontribusinya kepada perusahaan. Kompensasi dapat terdiri atas gaji, upah, *reward*, tunjangan, asuransi, dll. Tujuan perusahaan dapat dicapai secara optimal apabila seluruh pihak merasakan adanya kepuasan dan keadilan dalam pemberian kompensasi.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Roring (2017) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan melalui memberikan balas jasa yang sewajarnya dengan kemauan karyawan dan kesanggupan perusahaan dalam membayar sehingga dapat menciptakan hubungan kerjasama yang positif dan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Apabila perusahaan tidak dapat melakukan pemberian balas jasa yang setimpal terhadap partisipasi yang telah diterima perusahaan atas kerja karyawan maka dapat berdampak meningkatkan keluhan karyawan, berkurangnya motivasi karyawan untuk hadir bekerja, dan akan berpengaruh kepada menurunnya kinerja yang dapat mempengaruhi secara optimal kinerja perusahaan. Demikian sebaliknya apabila perusahaan memberikan kompensasi melebihi dari yang seharusnya dapat mengurangi daya kompetisi diantara karyawan. Dengan demikian perusahaan harus memberikan perhatian khusus terhadap sistem pemberian kompensasi yang digunakan untuk memicu terciptanya semangat karyawan dalam bekerja.

PT. Bumi Cendana Grafika adalah sebuah badan usaha yang beroperasi pada bidang industri kimia untuk cetak *offset* yang terletak di Bekasi Jawa barat. PT. Bumi Cendana Grafika juga memiliki satu cabang perusahaan yang berlokasi di Solo Jawa Tengah. Dalam mengembangkan bisnisnya PT. Bumi Cendana Grafika membutuhkan karyawan yang berkinerja baik dalam menjalankan tanggung jawabnya. Berkaitan dengan hal tersebut, maka PT. Bumi Cendana Grafika perlu melakukan berbagai upaya dalam peningkatan kualitas kinerja karyawan. Peningkatan kualitas kinerja karyawan dapat dilakukan dengan perbaikan motivasi kerja serta etos kerja yang baik dalam diri karyawan. Pemberian balas jasa yang adil dan layak dapat menjadi upaya untuk mendorong peningkatan kinerja karyawan.

Surviah Sanggi Savitri, 2021

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, ETOS KERJA, DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BUMI CENDANA GRAFIKA**

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Manajemen S1

[www.upnvj.ac.id – www.library.upnvj.ac.id – www.repository.upnvj.ac.id]

Kemajuan perusahaan baik divisi manajerial maupun operasional tidak terlepas dari peran penting karyawan. Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti dan wawancara dengan Bapak Aris Budi selaku Direktur PT. Bumi Cendana Grafika, ternyata kinerja karyawan masih belum optimal. Hal ini terlihat pada masalah atau fenomena-fenomena seperti terdapat karyawan sering datang terlambat atau tidak tepat waktu ke tempat kerja. Keterlambatan karyawan ini terjadi berulang-ulang kali dan hanya beberapa karyawan saja yang memiliki keinginan untuk datang tepat waktu. Selain datang terlambat, karyawan juga dinilai kurang teliti dan belum mampu membuat prioritas dalam menjalankan tugasnya. Ketidakmampuan karyawan dalam membuat prioritas ini berdampak pada keterlambatan alur kerja selanjutnya.

Etos kerja yang dimiliki karyawan belum optimal, masih terdapat karyawan yang kurang memiliki kreatifitas atau inisiatif dalam melakukan tugasnya. Masih terdapat karyawan belum mampu menyesuaikan diri atau beradaptasi dengan perubahan lingkungan organisasi. Komunikasi antar karyawan dinilai oleh pihak manajemen juga belum cukup baik, dapat dilihat dari perbedaan data yang dimiliki beberapa divisi. Diketahui juga belum adanya pemberian kompensasi seperti tunjangan atau asuransi kesehatan seperti BPJS serta masih terdapat pemberian gaji yang lebih rendah daripada kebijakan upah minimum regional (UMR) yang ditetapkan.

Sejalan dengan penelitian sebelumnya mengenai hubungan motivasi kerja (Prabowo, 2018), etos kerja (Segantara *et al*, 2020), dan kompensasi (Roring (2017) yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Peneliti juga menemukan penelitian lain yang serupa namun dengan hasil yang berbeda. Sehingga muncullah istilah *gap research* atau suatu perbedaan hasil penelitian dengan variabel yang serupa. Hal ini terbukti dengan adanya penelitian yang dilakukan oleh Changgriawan (2017) menyatakan bahwa variabel motivasi kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja. Lalu penelitian yang dilakukan oleh Timbuleng dan Sumarauw (2015) yang menyatakan bahwa etos kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Serta hasil penelitian yang dilakukan

oleh Pradita (2017) yang menyatakan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang dan dengan adanya *gap research* maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Etos Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bumi Cendana Grafika”**.

I.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dan identifikasi masalah diatas maka penulis merumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Cendana Grafika?
2. Apakah etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Cendana Grafika?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Cendana Grafika?

I.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas penulis memiliki tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Cendana Grafika.
2. Untuk mengetahui pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Cendana Grafika.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Cendana Grafika.

I.4 Manfaat Penelitian

Apabila tujuan penelitian ini dapat tercapai dengan baik maka manfaat yang diharapkan dan didapatkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Aspek Teoritis

Bagi penulis dan pembaca penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia mengenai kinerja karyawan, motivasi kerja, etos kerja, dan kompensasi. Penelitian ini juga diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya dalam mengembangkan penelitian mengenai kinerja karyawan.

2. Aspek Praktis

Bagi pihak manajemen PT. Bumi Cendana Grafika hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan, saran ataupun wacana serta untuk dijadikan dasar kajian dalam meningkatkan kinerja karyawan terkait aspek-aspek seperti motivasi kerja, etos kerja, dan kompensasi sehingga nantinya akan meningkatkan kinerja perusahaan secara optimal.