

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah salah satu sumber daya yang sangat penting bagi organisasi. Sumber daya manusia adalah sumber daya yang berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi dan proses pengambilan keputusan. Pengambilan keputusan terbaik yang dihasilkan oleh suatu sumber daya manusia menunjukkan kinerja seseorang dan kemampuannya untuk menganalisis suatu masalah dalam lingkup kerja dan jabatan. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa dan karsa). Semua potensi Sumber Daya Manusia (SDM) tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan, informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM, maka sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan (Sutrisno, 2016:3).

PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. *Poultry Breeding Division* Unit Grati 2 merupakan perusahaan perseroan terbatas (PT) yang fokus di bidang peternakan ayam dan berlokasi di dusun Tanah Celeng desa Plososari kecamatan Grati kabupaten Pasuruan.

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu (Slamet, 2007:137). Dengan arti lain,

motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Sutrisno, 2016:111). Menurut Mathis dan Jackson (Bangun, 2012:312), motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang tersebut untuk melakukan suatu tindakan dalam mencapai tujuan.

Motivasi dapat memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Japfa. Ketika karyawan merasa termotivasi, mereka cenderung lebih bersemangat dalam bekerja, serta produktif dan berdedikasi dalam menjalankan tugas mereka. Hal ini dapat meningkatkan kualitas kerja dan hasil yang dicapai oleh karyawan, serta berpotensi meningkatkan kinerja keseluruhan perusahaan.

Menurut Simamora (2014:22) mengemukakan bahwa kompensasi (compensation) merupakan bentuk pengembalian baik berupa finansial, jasa-jasa terwujud dan tunjangan-tunjangan yang diterima oleh karyawan-karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian.

Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan. Perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. Nilai prestasi kerja karyawan harus lebih besar dari kompensasi yang dibayar perusahaan, supaya perusahaan mendapatkan laba dan kontinuitas perusahaan terjamin (Hasibuan, 2014:117).

Kompensasi yang adil dan memadai dapat memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan di PT Japfa. Karyawan yang merasa dihargai melalui kompensasi yang sesuai dengan kontribusi dan kinerja mereka cenderung lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik. Kompensasi yang baik juga dapat meningkatkan loyalitas karyawan dan mengurangi tingkat turnover, yang pada gilirannya dapat memperkuat stabilitas organisasi dan meningkatkan produktivitas secara keseluruhan.

Menurut (sherlie 2020 :756) kinerja karyawan adalah suatu prestasi kerja yang dihasilkan karyawan berdasarkan tanggung jawab yang telah diterapkan perusahaan agar dapat menciptakan hasil yang bagus dengan cara kualitas dan kuantitas yang baik. kinerja karyawan ialah bentuk yang dihasilkan dari kegiatan karyawan ketika bekerja baik pekerjaan yang diperlakukan karyawan.

Motivasi dan kompensasi sebagai faktor utama untuk menilai hasil kerja (kinerja) karyawan di perusahaan. Karena disamping dukungan secara moral, karyawan pun memiliki keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya melalui kompensasi yang didapatkan dari perusahaan (Nuruzzaman, 2021:1700). Perusahaan sudah semestinya memperhatikan kebutuhan karyawan akan motivasinya, agar tercipta iklim kerja yang sehat di lingkungan kerja (Gunawan, 2018:1). Pemberian motivasi ini secara tidak langsung akan memengaruhi kinerja karyawan di suatu perusahaan. Di mana motivasi adalah suatu kebutuhan dasar yang harus dimiliki seorang karyawan terhadap keberlangsungan tanggung jawab terhadap

pekerjaannya (Nuruzzaman, 2021:1701). Belum lama ini, musim hujan membuat pekerjaan karyawan di PT Japfa Comfeed Unit Grati 2 di Plososari Grati Pasuruan tidak normal seperti biasanya, yakni karyawan harus kerja ekstra dua kali lipat. Agar sebelum penjualan ayam sakit itu kembali normal maka apa ada pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Japfa Comfeed Unit Grati 2 di Plososari Grati Pasuruan. Padahal jika kita melihat fakta di lapangan bahwa setidaknya ada beberapa hal yang menjadi problem, yaitu pada waktu musim hujan, ayam-ayam yang berada di PT Japfa Comfeed Unit Grati 2 di Plososari Grati Pasuruan rentan terkena penyakit, yang otomatis membuat kinerja karyawan lebih berat, karena menangani dua macam ayam sekaligus, yakni ayam normal dan ayam yang berpenyakit.

Oleh karena itu, berangkat dari fenomena permasalahan yang ada maka peneliti ingin mengkaji terkait kinerja karyawan dengan judul **“Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Japfa Comfeed Unit Grati 2 di Plososari Grati Pasuruan”**

B. Rumusan Masalah

1. Apakah motivasi dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Japfa Comfeed Unit Grati 2 di Plososari Grati Pasuruan?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Japfa Comfeed Unit Grati 2 di Plososari Grati Pasuruan?

3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Japfa Comfeed Unit Grati 2 di Plososari Grati Pasuruan?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Japfa Comfeed Unit Grati 2 di Plososari Grati Pasuruan.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Japfa Comfeed Unit Grati 2 di Plososari Grati Pasuruan.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Japfa Comfeed Unit Grati 2 di Plososari Grati Pasuruan.

D. Kegunaan Penelitian

1. Manfaat Teoretis
 - a. Hasil penelitian ini akan memperluas pemahaman di bidang manajemen khususnya di bidang MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia).
 - b. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi penelitian lain dan menambah wawasan tentang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) mengenai motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.
 - c. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti berdasarkan fakta empiris yang dapat digunakan sebagai referensi pada

penelitian selanjutnya yang akan menggunakan variabel-variabel yang relevan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Objek Penelitian

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai pedoman praktis bagi PT Japfa Comfeed Unit Grati 2 di Plososari Grati Pasuruan yang berkaitan dengan motivasi dan kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada masa yang akan datang.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan berguna sebagai rujukan atau referensi untuk penelitian lebih lanjut pada masa akan datang, yang berhubungan dengan motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

c. Bagi Universitas

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi penambahan ilmu pengetahuan, khususnya bagi Manajemen Sumber Daya Manusia, dan menjadi bahan bacaan bagi mahasiswa di perpustakaan, khususnya Universitas Merdeka Pasuruan.