

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dari organisasi dan mempunyai peranan yang penting dalam kegiatan organisasi. Menurut (notoadmojo dalam Putranto, 2012), Manusia sebagai salah satu komponen organisasi yang merupakan sumber daya penentu tercapainya visi dan misi organisasi. Oleh sebab itu, sumber daya manusia harus dikelola sedemikian rupa hingga berdaya guna dan berhasil dalam mencapai misi dan tujuan organisasi.

Pengelolaan sumber daya manusia merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Sumber daya manusia merupakan motor penggerak jalannya perusahaan serta aset terpenting bagi sebuah perusahaan. Tujuan perusahaan pada umumnya adalah mencapai keuntungan dan berusaha untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya dalam jangka panjang. Untuk dapat mencapai tujuan tersebut maka perusahaan melaksanakan kegiatannya dalam menggunakan faktor produksi yaitu alam, modal, skill, teknologi, keterampilan tenaga kerja dan lain-lain. Salah satu faktor yang paling penting adalah tenaga kerja, karena teknologi yang sempurna bila tidak didukung oleh sumber daya alam yang berkualitas, maka perusahaan tidak akan mampu berjalan dengan baik.

Setiap organisasi dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik

mungkin demi mencapai tujuan organisasi. Karyawan merupakan aset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Demi tercapainya tujuan organisasi, karyawan memerlukan motivasi kerja untuk bekerja lebih rajin.

PT. Indofood CBP Sukses Makmur, Tbk. merupakan produsen tepung terigu di Indonesia dengan kapasitas produksi 3,6 juta ton per tahun yang merupakan pabrik tepung terbesar di dunia dalam satu lokasi. Setiap perusahaan pada hakikatnya merupakan organisasi yang mengatur tiap-tiap divisi dengan cara tertentu untuk mencapai target yang diinginkan terutama untuk keberlangsungan produksinya, seperti divisi penggilingan, penyedia bahan baku, dan lain-lain. Dengan penggunaan metode pengukuran kerja dan kegiatan operasional yang baik, perusahaan dapat terus mempertahankan efektivitas kinerja karyawan. Untuk dapat menjalankan strategi dan kegiatan operasional yang baik, diperlukan suatu mekanisme perusahaan, sehingga sasaran target produksi beserta target yang sudah ditetapkan dapat dicapai secara efektif dan efisien.

Untuk menciptakan kinerja yang tinggi dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Selain itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan, dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna

mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing.

Karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur, Tbk. diindikasikan memiliki tingkat kinerja yang kurang optimal. Hal ini ditunjukkan dengan hasil pencapaian produk yang tidak memenuhi target. Hasil pencapaian produk tepung disajikan dalam **Tabel 1**.

**Tabel 1. Hasil pencapaian jumlah hasil produksi PT. Indofood CBP Sukses Makmur, Tbk.**

**Tahun 2012 – 2015**

<b>No</b>	<b>Tahun</b>	<b>Target Produksi</b>	<b>Realisasi</b>	<b>Persentase</b>
1	2012	4.500.000	4.400.000	98 %
2	2013	4.500.000	4.374.000	97 %
3	2014	4.500.000	4.337.400	96 %
4	2015	4.500.000	4.210.000	94 %

Berdasarkan **Tabel 1** terlihat bahwa realisasi produk belum mencapai target yang ditetapkan perusahaan. Selain itu, pencapaian hasil yang diperoleh juga mengalami penurunan. Salah satu indikator kinerja karyawan adalah kualitas produk yang dihasilkan. Kinerja karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur, Tbk. diindikasikan belum optimal. Hal tersebut ditunjukkan dengan jumlah produk rusak yang dihasilkan semakin meningkat. Berikut adalah tabel jumlah kualitas produk yang dihasilkan PT. Indofood CBP Sukses Makmur, Tbk.

**Tabel 2. Hasil kualitas hasil produksi  
PT. Indofood CBP Sukses Makmur, Tbk.  
Tahun 2012 – 2015**

No	Tahun	Produk yang di hasilkan	Produk rusak
1	2012	4.400.000	4,16%
2	2013	4.374.000	4,39%
3	2014	4.337.400	4,63%
4	2015	4.210.000	5,87%

Berdasarkan hasil wawancara terhadap beberapa karyawan dan pimpinan personalia PT. Indofood CBP Sukses Makmur, Tbk., menurunnya kinerja karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur, Tbk., di indikasikan karena kurangnya motivasi kerja karyawan dan kompensasi yang diterima karyawan. Menurut pimpinan personalia PT. Indofood CBP Sukses Makmur, Tbk., motivasi kerja yang dimiliki karyawan masih tergolong rendah. Karyawan kurang bergairah dan bersemangat dalam menjalankan pekerjaan. Mereka sekedar menjalankan pekerjaan dan tidak memikirkan target yang sudah ditentukan perusahaan. Karyawan juga tidak termotivasi untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik atau sekedar berinovasi dalam penyelesaian pekerjaannya. Hal tersebut membuat pekerjaan yang dikerjakan karyawan kurang efektif dan target yang diinginkan perusahaan belum tercapai. Menurut wawancara terhadap karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur, Tbk, dari pihak perusahaan sendiri dirasa kurang memberikan motivasi terhadap karyawannya. Kurangnya upaya perusahaan untuk mengadakan kegiatan atau suatu hal yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawannya.

Selain motivasi kerja, berdasarkan wawancara terhadap beberapa karyawan menurunnya kinerja karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur, Tbk diindikasikan karena kompensasi. Berikut merupakan kompensasi (berupa bonus) yang diterima oleh karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur, Tbk.

**Tabel 3. Bonus yang diterima karyawan  
PT. Indofood CBP Sukses Makmur, Tbk.  
Tahun 2012 – 2015**

No	Tahun	Bonus
1	2012	3 kali/ tahun
2	2013	3 kali/ tahun
3	2014	2 kali/ tahun
4	2015	2 kali/tahun

Berdasarkan **Tabel 3** terlihat bahwa intensitas pemberian bonus mengalami penurunan. Bonus yang diberikan perusahaan dirasa kurang oleh karyawan. Karyawan merasa bonus yang diterima seharusnya bisa lebih besar. Kurangnya kompensasi untuk mengapresiasi karyawan dirasa membuat kinerja karyawan menurun. Karyawan merasa kurang terhadap kompensasi yang diberikan perusahaan. Pemberian kompensasi berupa bonus atau jabatan tertentu terkadang juga tidak memperhatikan kemampuan kerja karyawannya. Hal ini akan menimbulkan kecemburuan antar karyawan sehingga mereka merasa ada ketidakadilan dalam pemberian kompensasi.

Pemberian motivasi kerja terhadap karyawan dan perhatian mengenai kompensasi terhadap karyawan perlu dilakukan perusahaan agar kinerja karyawan semakin baik. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dwipayana (2014) menemukan bahwa motivasi kerja

berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Aji (2015) menemukan bahwa kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian Supriyono (2009) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berbagai permasalahan yang terjadi di PT. Indofood Sukses Makmur dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan pencapaian target perusahaan. Pencapaian kinerja yang kurang baik diduga karena kurangnya motivasi kerja karyawan dan kurangnya kompensasi yang kurang maksimal. Dari permasalahan yang ada maka perlu dilakukan penelitian agar kinerja karyawan dapat semakin baik dan perusahaan dapat lebih maju. Berdasarkan observasi awal dan penelitian sebelumnya, maka penelitian ini bertujuan mengetahui **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur, Tbk. Devisi Bogasari Banjarmasin Kalimantan Selatan”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka dapat dirumuskan masalahnya sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur, Tbk. Devisi Bogasari?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur, Tbk. Devisi Bogasari?

3. Apakah motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur, Tbk. Devisi Bogasari?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Bersumber latar belakang dan rumusan masalah yang telah ditulis, maka tujuan yang ingin dicapai sehubungan dengan tindakan yang akan diberikan adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur, Tbk. Devisi Bogasari.
2. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur, Tbk. Devisi Bogasari.
3. Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur, Tbk. Devisi Bogasari.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Dengan adanya hasil penelitian ini, penulis bertujuan dapat bisa menghasilkan manfaat, yaitu :

- 1) Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi sumber informasi atau bahan masukan tambahan bagi perusahaan. Sebagai bahan pertimbangan untuk dapat meningkatkan sumber daya manusia perusahaan. Dengan demikian dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan.

2) Bagi Karyawan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan efek positif kepada karyawan dalam memajukan perusahaan.

3) Bagi peneliti

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan memperkaya ilmu, serta memahami tentang sumber daya manusia. Dijadikan sarana sebagai upaya pengaplikasian teori-teori yang telah didapatkan selama perkuliahan dengan melihat keadaan yang sebenarnya di lapangan.

4) Bagi akademis

Penelitian ini diharapkan sebagai bahan referensi untuk penelitian di masa yang akan datang.