

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah hal penting bagi perusahaan guna mewujudkan tujuan bisnisnya. Kinerja karyawan dengan optimal menjadi faktor utama dalam meningkatkan produktivitas dan daya saing perusahaan. Menurut Mangkunegara (2017), kinerja karyawan merupakan bagian kunci dalam penentuan keberhasilan perusahaan. Kinerja karyawan mampu diartikan sebagai hasil kinerja sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan di tempat kerja, baik dalam aspek kuantitas maupun kualitas pekerjaan.

Pegawai dengan performa kerja yang baik akan berdampak bagi produktivitas, efisiensi operasional, dan daya saing bisnis. Berdasarkan data dari Databox didapatkan peningkatan produktivitas tenaga kerja di Indonesia yaitu:



Gambar 1.1
Data Produktivitas Tenaga Kerja di Indonesia Tahun 2018-2022
Sumber : Databox (2023)

Berdasarkan data diatas, produktivitas tenagakerja di Indonesia mengalami fluktuasi dari tahun 2018 hingga 2022. Pada tahun 2018, produktivitas tenaga kerja tercatat sebesar Rp 82,56 juta per tenaga kerja. Angka ini mengalami peningkatan pada tahun 2019 menjadi Rp 85,04 juta/Tk. Namun, pada tahun 2020, terjadi sedikit penurunan menjadi Rp 83,48 juta/Tk, yang kemungkinan dipengaruhi oleh dampak pandemi COVID-19. Pada tahun 2021, produktivitas kembali meningkat menjadi Rp 84,85 juta/Tk, menunjukkan adanya pemulihan ekonomi secara bertahap. Tren kenaikan berlanjut pada tahun 2022, dengan angka produktivitas mencapai Rp 86,55 juta/Tk, yang merupakan angka tertinggi dalam periode lima tahun tersebut. Secara keseluruhan, meskipun ada penurunan pada tahun 2020, produktivitas tenaga kerja di Indonesia menunjukkan tren pertumbuhan positif, terutama setelah tahun 2021. Hal ini mencerminkan pemulihan ekonomi serta peningkatan efisiensi dan produktivitas tenaga kerja di berbagai sektor.

Data yang berbeda diungkapkan oleh Kementerian Ketenagakerjaan RI, di mana pada tahun 2023 menunjukkan bahwa produktivitas tenaga kerja di Indonesia menjapai 87,96, serta masih menempati posisi kelima dengan setiap pekerja mampu menghasilkan US\$ 26,328 (Kemnaker, 2024). Selain itu, jumlah penghasilan tiap tenaga kerja Indonesia itu terpaut jauh dibanding tingkat produktivitas Singapura, Brunei Darussalam, dan Malaysia. Pada tahun 2023 ILO melaporkan bahwa pekerja di Indonesia rata-rata menghasilkan US\$ 14 ke PDB per jamnya. Sedangkan jauh tertinggal dari Singapura dengan penghasilan

mencapai US\$ 74, Brunei Darussalam US\$ 49, Malaysia US\$ 26, dan Thailand US\$ 15 (Tempo.com, 2025).

Amstrong (2018), menyebutkan penurunan produktivitas karyawan dapat terjadi akibat kurangnya motivasi kerja dan sistem kompensasi yang tidak kompetitif. Pendapat lain oleh Putri & Nawatmi (2024), menyebutkan bahwa faktor lain seperti rendahnya tingkat kepuasan kerja, kurangnya pelatihan, dan minimnya peluang pengembangan karier juga menjadi penyebab menurunnya kinerja karyawan di berbagai sektor industri. Selain itu menurut penelitian Junesco & Alam (2024), juga berpendapat bahwa beberapa faktor yang sering sistem kompensasi yang diterapkan perusahaan dan tingkat motivasi kerja karyawan.

Kompensasi mengacu pada imbalan atau tunjangan yang ditawarkan perusahaan kepada karyawan sebagai pengakuan atas upaya dan kontribusi. Menawarkan kompensasi yang adil dan kompetitif memainkan peran penting tidak hanya dalam meningkatkan kepuasan kerja (Hasibuan, 2017). Menurut penelitian Hartoyo et al. (2023), kompensasi yang diberikan oleh perusahaan memainkan peran penting dalam menjaga kepuasan dan loyalitas karyawan. Sugiono & Persada (2023), juga menyebutkan keadilan pemberian gaji dapat menambah semangat kerja dan mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal. Sedangkan jika gaji diberikan tidak sesuai atau tidak sebanding dengan standar industri, maka karyawan dapat kehilangan motivasi dan menurunkan produktivitasnya.

Selain kompensasi, motivasi kerja juga menjadi faktor krusial yang memotivasi karyawan agar lebih giat serta mampu meningkatkan targetnya. Elemen-elemen motivasi seperti pengakuan, rasa tanggung jawab, dan pencapaian berkontribusi besar dalam meningkatkan kinerja karyawan (Afandi, 2018). Motivasi yang kuat akan mendorong karyawan meningkatkan produktivitas kerja, inovatif, serta menumbuhkan rasa tanggung jawab bagi bagian yang dijalankannya (Dharma & Susilawati, 2024). Hal tersebut juga sesuai dengan temuan Lussa et al. (2023), menemukan motivasikerja memiliki korelasi yang kuat dengan peningkatan produktivitas kerja di perusahaan.

PT Aneka Busa Internasional adalah perusahaan yang berfokus pada sektor industri manufaktur, khususnya dalam memproduksi berbagai jenis kasur busa, sofa, dipan, dan kebutuhan rumah tangga lainnya. Perusahaan ini memiliki jaringan operasional yang cukup luas dengan cabang yang tersebar di berbagai daerah, antara lain di daerah Tangerang, Temanggung, Jember, Kediri, Makasar, Dan Kendari. Penyebaran cabang ini bertujuan untuk memperluas jangkauan distribusi produk dan mendukung efisiensi proses produksi. Sebagai perusahaan manufaktur, PT Aneka Busa Internasional menghadapi tantangan dalam menjaga kualitas produksi, efisiensi operasional, serta pengelolaan sumber daya manusia agar tetap bersaing secara kompetitif di tengah ketatnya persaingan industri. Kinerja karyawan menjadiaspek penting untuk menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai target produksi dan mempertahankan daya saing di pasar.

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan di PT Aneka Busa Internasional yang berada di Desa Sukatani, Kecamatan Rajeg, Kabupaten Tangerang, Provinsi Banten, data internal perusahaan menunjukkan bahwa dalam tiga tahun terakhir terjadi penurunan kinerja karyawan yang cukup signifikan. Data evaluasi kinerja menunjukkan bahwa pada tahun 2023 produktivitas karyawan mengalami penurunan yang berdampak langsung pada efisiensi proses produksi dan kualitas output yang dihasilkan. Jumlah keterlambatan karyawan meningkat sebesar 20%, yang mengindikasikan adanya penurunan kedisiplinan dan komitmen dalam menjalankan tugas. Tingkat absensi karyawan juga mengalami kenaikan dari 3,5% ditahun 2021 berubah hingga 5,8% pada tahun 2023, yang berpotensi mengganggu kelancaran operasional serta meningkatkan beban kerja bagi karyawan lainnya. Penurunan kinerja karyawan ini menjadi indikator bahwa permasalahan ini berdampak lebih luas terhadap pencapaian strategis perusahaan, termasuk pemenuhan permintaan pasar dan kepuasan pelanggan.

Berdasarkan wawancara awal dengan 7 karyawan PT Aneka Busa Internasional, ditemukan bahwa salah satu penyebab utama menurunnya kinerja karyawan adalah ketidakpuasan terhadap sistem kompensasi yang diterapkan perusahaan. 5 dari 7 karyawan merasa bahwa upah yang diterima, termasuk kompensasi untuk lembur, masih belum sebanding dengan beban kerja yang mereka jalani. Hal ini menyebabkan berkurangnya motivasi untuk bekerja secara optimal. Selain itu, minimnya kesempatan pengembangan karier juga menjadi faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas. 6 dari 7 karyawan juga

mengungkapkan bahwa meskipun telah lama bekerja, kesempatan untuk mendapatkan promosi atau peningkatan keterampilan melalui pelatihan masih sangat terbatas.

Tren penurunan ini menunjukkan adanya permasalahan yang lebih dalam terkait pengelolaan sumber daya manusia, khususnya dalam aspek kompensasi dan motivasi kerja. Kurangnya kepuasan terhadap sistem kompensasi, minimnya kesempatan pengembangan karier, serta kurangnya penghargaan atas kinerja individu menjadi faktor yang berkontribusi terhadap menurunnya produktivitas karyawan.

Penelitian terkait pengaruh kompensasi, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan telah dikembangkan oleh Junesco & Alam (2024), di mana penelitian telah dilaksanakan di PT Surya Bumi Sentosa yang bergerak di bidang perdagangan produk makanan dan minuman. Temuan dari penelitian ini mengindikasikan bahwa baik kompensasi maupun motivasi kerja berperan secara signifikan dalam memengaruhi kinerja karyawan. Namun, mengingat perbedaan karakteristik perusahaan, lingkungan kerja, dan sistem manajemen di berbagai industri, diperlukan replikasi penelitian ini untuk mengetahui apakah hubungan yang sama juga berlaku dalam konteks PT Aneka Busa Internasional, merupakan perusahaan industri manufaktur produksi jenis kasur busa, sofa, dipan dan kebutuhan rumah tangga lainnya. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk mengonfirmasi temuan sebelumnya serta memberikan wawasan tambahan mengenai strategi peningkatan kinerja karyawan di sektor manufaktur yang berbeda dengan penelitian lain.

Berdasarkan latar belakang dan penjelasan diatas, PT Aneka Busa Internasional perlu mengetahui sejauh mana kompensasi dan motivasi kerja memengaruhi kinerja karyawan. Pemahaman terhadap hubungan ini akan memungkinkan perusahaan untuk merancang strategi yang lebih efektif dalam meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Aneka Busa Internasional”**.

B. Rumusan Masalah

Kinerja karyawan merupakan hasil dari kerja bagi individu dalam mencapai target, baik dalam aspek kuantitas ataupun kualitas pekerjaan (Mangkunegara, 2017). Kinerja karyawan merupakan faktor kunci dalam menentukan kesuksesan perusahaan, terutama dalam industri manufaktur yang bergantung pada produktivitas tenaga kerja. PT Aneka Busa Internasional menghadapi tantangan dalam menjaga kualitas produksi dan efisiensi operasional akibat tren penurunan kinerja karyawan selama tiga tahun terakhir. Data internal perusahaan menunjukkan bahwa produktivitas karyawan mengalami penurunan sebesar 15%, tingkat keterlambatan meningkat sebesar 20%, dan tingkat absensi naik dari 3,5% ditahun 2021 mencapai 5,8% pada tahun 2023.

Hasil wawancara awal dengan karyawan mengungkapkan bahwa faktor utama yang diduga berkontribusi terhadap penurunan kinerja adalah

ketidakpuasan terhadap sistem gaji serta minimnya motivasi kerja. Beberapa dari pekerja menilai bahwa kompensasi yang diterima tidak sepadan dengan beban kerja yang dijalankan, sementara peluang pengembangan karier masih terbatas. Temuan ini konsisten dengan hasil penelitian terdahulu yang mengindikasikan bahwa kompensasi dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian tersebut dilakukan dalam sektor industri yang berbeda, sehingga diperlukan kajian lebih lanjut untuk mengonfirmasi apakah hubungan yang sama berlaku dalam konteks PT Aneka Busa Internasional.

Berdasarkan permasalahan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menjawab pertanyaan utama sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Aneka Busa Internasional?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Aneka Busa Internasional?
3. Apakah kompensasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Aneka Busa Internasional?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Aneka Busa Internasional.
2. Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Aneka Busa Internasional.

3. Mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Aneka Busa Internasional.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini memberikan nilai tambah dalam ranah keilmuan dan referensi terkait manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait penerapannya di bidang kerja di perusahaan manufaktur. Penelitian ini juga diharapkan dapat memperkaya kajian teori mengenai perilaku organisasi, kinerja karyawan, serta faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja, sehingga dapat dijadikan dasar bagi penelitian selanjutnya dalam bidang yang relevan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat berperan sebagai acuan bagi manajemen bagi perusahaan dalam merancang dan mengimplementasikan kebijakan kompensasi dan program motivasi kerja dan mengembangkan kinerja karyawan. Serta dapat membantu perusahaan dalam mengoptimalkan sumber daya manusia dan efisiensi operasional di industri manufaktur.

E. Ruang Lingkup dan Batasan Penelitian

Studi ini menitik beratkan pada analisis dampak kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Aneka Busa Internasional, sebuah perusahaan manufaktur yang memproduksi kasur busa, sofa, dipan, serta berbagai perlengkapan rumah tangga lainnya. Supaya masalah yang diteliti tidak

meluas dan lebih fokus, maka pembatasan yang dikaji dalam penelitian ini meliputi:

1. Ruang lingkup penelitian mencakup aspek kompensasi yang diberikan perusahaan, tingkat motivasi kerja karyawan, serta bagaimana kedua faktor tersebut memengaruhi kinerja karyawan.
2. Batasan penelitian ini meliputi cakupan lokasi yang hanya terbatas pada PT Aneka Busa Internasional dan tidak mencakup perusahaan lain dengan karakteristik industri yang berbeda.
3. Pendekatan yang digunakan yaitu kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner pada karyawan sebagai responden utama, sehingga tidak meneliti faktor eksternal lain yang mungkin turut memengaruhi kinerja karyawan, seperti kondisi ekonomi atau kebijakan pemerintah.
4. Sampel dalam penelitian merupakan seluruh karyawan PT Aneka Busa Internasional yang menerima kompensasi dalam bentuk gaji, tunjangan, atau insentif, serta memiliki pengalaman kerja minimal satu tahun. Pemilihan sampel diambil karena penelitian dapat mengukur pengaruh dari kompensasi dan motivasi terhadap kinerja secara lebih akurat.