

# BAB I PENDAHULUAN

## 1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

### 1.1.1 Gambaran Umum Perusahaan



**Gambar 1. 1 Logo PR. Padud Jaya**

*Sumber: PR. Padud Jaya (2020)*

Padud Jaya didirikan sejak tahun 1968 oleh H. Ili Sunarya. Terletak di wilayah timur Kota Banjar yang lebih tepatnya di Jl. Pataruman no.87 RT 01 RW 04 Kec. Pataruman Kota Banjar Patroman Jawa Barat. Padud Jaya adalah perusahaan yang bergerak pada bidang tembakau, pasar tembakau yang diterjuni oleh Padud Jaya adalah pasar tembakau iris dan saat itu Padud Jaya merupakan perusahaan tembakau iris pertama di Kota Banjar. Perusahaan ini didirikan atas banyaknya masyarakat sekitar yang mempunyai ketertarikan atas tembakau iris. PR. Padud Jaya senantiasa berkomitmen untuk kualitas akan rasa dan aroma pada produk tembakaunya, hal itu merupakan beberapa kunci utama yang selalu diprioritaskan oleh PR. Padud Jaya (Vicksian, 2019).

Salah satu aset utama yang dimiliki oleh PR. Padud Jaya adalah sumber daya manusia (SDM), oleh karena itu aspek SDM menjadi fokus khusus bagi perusahaan untuk dikembangkan agar kinerja para karyawan di PR. Padud Jaya selalu meraih hal positif. Menyadari hal tersebut, perusahaan yakin bahwa perlu adanya dukungan untuk meraih sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas, serta berorientasi pada kebutuhan di masa depan. Secara umum dan sampai saat ini, PR. Padud Jaya masih menggunakan tenaga manusia dalam proses

produksi tembakau, pencampuran bumbu, hingga tahap pengemasan, meskipun penggunaan mesin masih tetap dipergunakan (Vicksian,2019).

Pada saat didirikan, Padud Jaya sudah memiliki 1 varian rasa dengan 2 pilihan jenis tembakau. Hingga saat ini, Padud Jaya telah memiliki 3 varian rasa dengan masing-masing 2 jenis tembakau. Pada tahun 2004, Padud Jaya mencoba inovasi dengan mengeluarkan rokok dengan nama Padud Mild. Namun seiring berjalannya waktu, kiprah Padud Mild itu semakin hari semakin turun produksinya, karena kala itu kelangkaan dan tingginya harga cengkeh yang menjadi salah satu campuran utama pada rokok itu mulai membuat Padud Jaya mulai goyah dengan mempertahankan produknya. Hingga pada tahun 2008, Padud Mild sudah tidak diproduksi lagi. Pasar terbesar PR. Padud berada di Jawa Tengah dan Jawa Timur. Hingga saat ini, Padud Jaya terkenal dengan penjualan tembakau irisnya (Vicksian, 2019).

#### **1.1.2 Visi Dan Misi PR. Padud Jaya**

Visi dan misi yang dimiliki PR. Padud Jaya yaitu (PR. Padud Jaya, 2019):

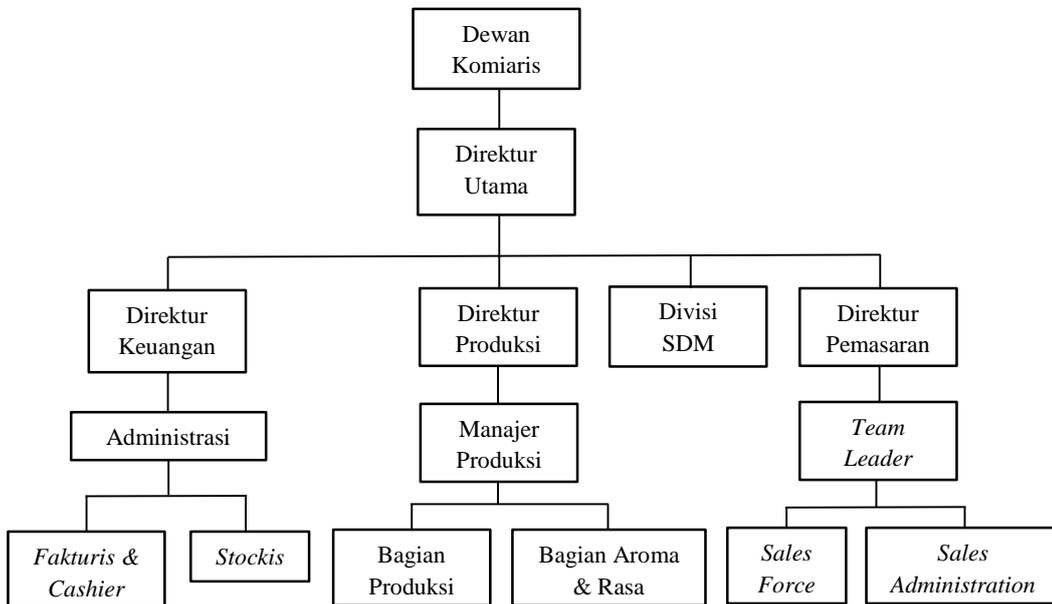
##### **A. Visi**

Menjadi perusahaan tembakau kelas nasional yang kompetitif, unggul dalam rasa dan aroma

##### **B. Misi**

1. Memberikan komitmen dan nilai terbaik bagi seluruh pemangku kepentingan dalam menjaga kepercayaan pelanggan.
2. Membangun kinerja yang efektif dan efisien guna menjaga kualitas produk.
3. Mengembangkan seluruh sumber daya yang dimiliki secara berkesinambungan untuk meningkatkan profesionalisme bagi kepuasan pelanggan.

### 1.1.3 Stuktur organisasi



**Gambar 1. 2 Struktur Organisasi**

Sumber: PR. Padud Jaya (2020)

Pada penelitian ini, divisi yang bertanggung jawab mengurus mengenai kompensasi, motivasi, dan penilaian kinerja karyawan di perusahaan adalah divisi SDM. Divisi SDM di PR. Padud Jaya memiliki beberapa tugas seperti memberikan dan mengelola kompensasi untuk para karyawan perusahaan, kemudian dalam pemberian motivasi kepada karyawan, dan penilaian kinerja karyawan.

### 1.2 Latar belakang

Perusahaan yang baik dituntut agar dapat melakukan yang terbaik dalam mengelola perusahaannya serta memiliki keinginan kuat untuk berinovasi agar perusahaan mampu bertahan dan dapat mengikuti perkembangan teknologi dan informasi saat ini. Untuk bisa bertahan dan sukses dalam persaingan yang begitu ketat, perusahaan dituntut harus mampu berinovasi dalam mengembangkan ide-ide baru untuk memenangkan pasar (Sutriyanto, 2018). Dalam hal ini perusahaan harus terus mencari dan mengembangkan ide-ide baru dalam bidang bisnisnya, inovasi dalam bidang bisnis dapat berupa inovasi produk, *marketing*, dan operasional.

Perusahaan yang baik harus mengetahui dan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan perusahaan, terutama dalam menghadapi persaingan.

Seperti yang dituturkan Waringin (2016), beberapa faktor yang mempengaruhi keberhasilan perusahaan dalam bersaing dan bertahan menghadapi persaingan antara lain: mental, pengetahuan bisnis yang digeluti, sumber daya manusia, modal, *marketing*, dan perencanaan bisnis.

Ada beberapa hal yang dapat dilakukan perusahaan agar mampu bersaing dan bertahan pada situasi saat ini, salah satu yang dapat dilakukan perusahaan adalah memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kompetensi itu akan mendorong kinerja perusahaan (Widiyanto, 2016). Dengan demikian, perusahaan harus bisa mengembangkan dan mengelola sumber daya manusia dengan baik sehingga perusahaan siap untuk menghadapi persaingan.

Faktor sumber daya manusia pada perusahaan tidak selalu menghasilkan hal positif, hal tersebut bergantung pada kualitas dari sumber daya manusianya itu sendiri. Jika kualitas sumber daya manusia di perusahaan buruk, maka semakin buruk juga kinerja perusahaan tersebut. Oleh karena itu, perlu diketahui ciri-ciri sumber daya manusia yang berkualitas agar perusahaan bisa berjalan dengan baik. Ada beberapa ciri sumber daya manusia yang berkualitas, seperti yang dikemukakan oleh (Ratna, 2016), ciri-ciri sumber daya manusia yang berkualitas antara lain: Akhlak yang baik, memiliki keahlian, dan memiliki kekuatan fisik. Hal ini harus menjadi fokus utama pimpinan agar sumber daya manusia di perusahaan itu memiliki kualitas serta produktivitas yang baik. Semakin baik produktivitas kinerja sumber daya manusia yang ada di perusahaan tersebut maka semakin baik juga kinerja perusahaan itu. Menurut Dwianto *et al.* (2019) manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, kepegawaian, mobilisasi, dan mengawasi pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan dan pemisahan pekerja untuk mencapai, tujuan organisasi.

Kinerja perusahaan merupakan representasi dari kinerja karyawan, yang mana jika kinerja karyawan itu baik, maka akan berdampak kepada kinerja perusahaan yang baik pula. Kinerja karyawan itu penting karena kinerja karyawan mempengaruhi keberhasilan perusahaan secara keseluruhan (Sutriyanto, 2017).

Oleh karena itu, perusahaan harus bisa mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan agar selalu terindikasi baik.

Perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusianya agar bisa berkontribusi dengan baik di perusahaan tersebut. Beberapa bentuk kontribusi karyawan seperti mentaati peraturan perusahaan, bekerja sesuai target, kehadiran, dan loyalitas (Aboazoum *et al.* 2015:49). Perusahaan harus dapat menilai kinerja karyawan, agar perusahaan tau apa yang harus diperbaiki dan apa yang harus dipertahankan. Untuk mengukur baik atau tidaknya kinerja karyawan, perusahaan harus menetapkan standar pekerjaan.

Perusahaan harus mampu mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, hal ini penting guna mendorong peningkatan kinerja karyawan. Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja yaitu kompensasi, motivasi, komitmen organisasi, kepuasan kerja, semangat kerja, lingkungan kerja, dan motivasi intrinsik (Widagdo *et al.*, 2018; Inuwa, 2016; Diamantidis & Chatzoglou, 2019). Pendapat lain menurut Lubis & Arifah (2018), Halawi & Haydar (2018), Sukdeo (2017), Azizah & Gustomo (2015), Nabi *et al* (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi, pelatihan, lingkungan kerja, perilaku manajer, motivasi, konten kerja, hubungan kerja, masalah pribadi, dan penghargaan finansial.

Menurut Aboazoum *et al.* (2015), dan Ghebregiorgis (2018) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja antara lain: budaya organisasi, kepuasan kerja, motivasi, kondisi pekerjaan, pelatihan dan pengembangan. Berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yang telah diurai sebelumnya, variabel yang digunakan pada penelitian ini yakni kompensasi dan motivasi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kompensasi. Menurut Andry (2018) kompensasi penting karena dengan adanya kompensasi yang memadai akan mampu memotivasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Darma & supriyanto (2017) kompensasi dalam bentuk gaji, upah, bonus, fasilitas, program perjalanan, dan tunjangan secara langsung memiliki efek positif kepada kinerja karyawan. Hal ini serupa dengan pernyataan Sudiarditha *et al.* (2018) bahwa kompensasi yang diberikan akan berbanding lurus dengan

peningkatan kinerja karyawan, jika kompensasi yang diterima sesuai atau lebih dari harapan karyawan maka kinerja karyawan akan lebih baik. Oleh karena itu, kompensasi menjadi salah satu faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Setiadi *et al.* (2016) pada PT. Semen Indonesia menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Semen Indonesia (persero). Selanjutnya, penelitian pada perusahaan semen mombasa di Afrika Timur yang dilakukan oleh Jean *et al.* (2017) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian lain yang dilakukan pada PT. Sango Indonesia oleh Dwianto *et al.* (2019) menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sango Indonesia. Hal itu serupa dengan pernyataan Onourah *et al.* (2019) bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada organisasi di Nigeria. Menurut Yuliansyah & Marzoeki (2019) bahwa kompensasi memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, jika kompensasi meningkat maka kinerja karyawan akan ikut meningkat.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu motivasi. Menurut Robescu dan Iancu (2016) menuturkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Pendapat lain menurut Nabi *et al.* (2017) menyatakan bahwa motivasi memang memiliki efek penting terhadap kinerja karyawan.. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan motivasi seperti apa yang tepat untuk memberi dorongan kepada karyawan agar tujuan yang diharapkan dapat tercapai.

Menurut Mohamud *et al.* (2017) dalam penelitiannya pada perusahaan Hormuud-Mogadishu, menyatakan bahwa adanya pengaruh secara positif antara motivasi dan kinerja karyawan. Penelitian lain pada Kenya Commercial Bank oleh Omollo (2015) motivasi yang diberikan seperti *monetary reward*, *job enrichment*, *training*, dan *team building* terbukti dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kemudian penelitian lain pada hotel milik pemerintah dan swasta di Eritrea oleh Ghebregiorgis (2018) menyatakan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan hotel pemerintah dan hotel swasta. Menurut Widagdo *et al.* (2018) motivasi memiliki pengaruh terhadap

kinerja karyawan. Pendapat lain oleh Nabawi *et al.* (2018) menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi dan motivasi penting bagi perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Setiadi *et al.* (2016) menyatakan bahwa kompensasi dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Semen Indonesia. Penelitian lain sependapat bahwa adanya pengaruh positif antara kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan (Widagdo *et al.*, 2018; Nabawi *et al.*, 2018). Kemudian menurut Yuliansyah & Marzoeki (2019) menyatakan bahwa kompensasi dan motivasi secara bersama-sama dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. *GMR Penthouse Floor*, Jl. Jendral Gatot Subroto.

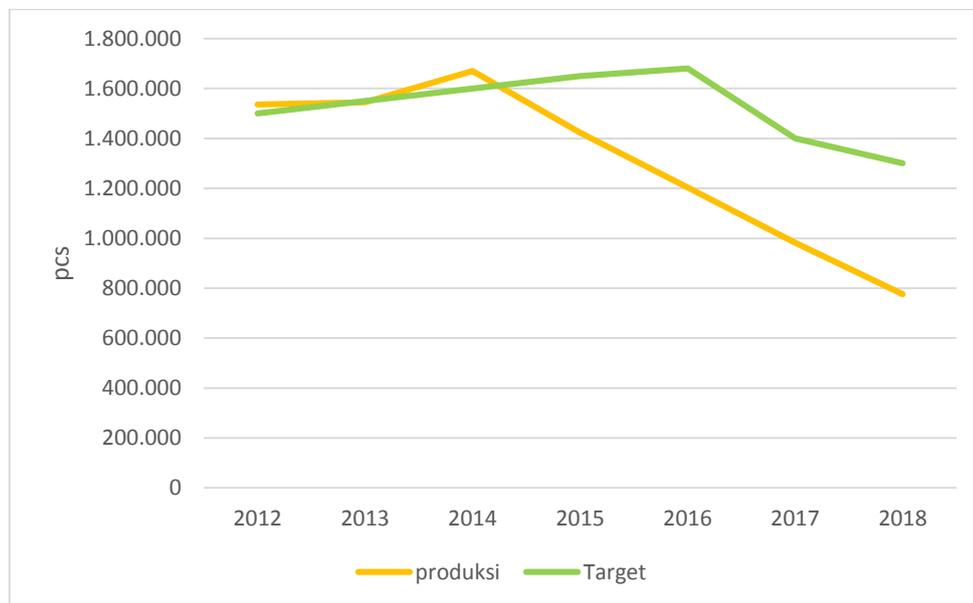
Melalui penelitian terdahulu yang telah dijelaskan diatas mengenai pengaruh antara kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. maka dapat dipahami bahwa kinerja karyawan merupakan hal yang penting bagi perusahaan. Oleh karena itu, usaha suatu perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan sangat penting yang dapat dilakukan melalui pemberian kompensasi yang efektif serta pemberian motivasi bagi karyawan, sehingga hal tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan yang akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan.

Pada penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah PR. Padud Jaya Kota Banjar. PR. Padud Jaya di kota Banjar terkenal dengan kontribusinya yang besar bagi masyarakat sekitar dalam membuka banyak lapangan pekerjaan. Oleh karena itu, peneliti merasa tertarik untuk meneliti lebih dalam mengenai kinerja karyawan pada perusahaan tersebut.

Kinerja karyawan pada dasarnya merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki kemampuan dan keahlian yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Sementara dalam teori menuturkan bahwa kinerja organisasi merupakan kumulatif kinerja karyawan (Setiawan & Mujiati, 2016:7957). Hal ini menguatkan bahwa pentingnya pengaruh dari kinerja karyawan, kinerja karyawan yang baik ataupun buruk itu akan berimbas kepada kinerja perusahaan. Maka dari itu perusahaan harus selalu menjaga dan mengawasi

perkembangan kinerja para karyawannya, agar kinerja perusahaan selalu dalam keadaan baik.

Manajer produksi dari PR. Padud Jaya (Dian, 2019) mengatakan bahwa perusahaan memiliki tujuan untuk mendapatkan laba yang tinggi, dan beliau menambahkan bahwa pencapaian perusahaan belum memenuhi target dikarenakan keinginan pegawai untuk bekerja maksimal tidak terlihat. Berikut tabel yang menunjukkan penilaian kinerja yang peneliti teliti dari PR. Padud Jaya: Agar mengetahui bagaimana hasil produksi tembakau PR. Padud Jaya dapat dilihat pada grafik berikut ini:



**Gambar 1. 3 Grafik Produksi Padud Jaya**

*Sumber:* PR Padud Jaya (2020)

Pada Gambar 1.3 diatas menunjukkan bahwa kegiatan produksi tembakau PR. Padud Jaya mengalami hambatan dalam memenuhi targetnya. Dapat dilihat penurunan yang cukup drastis yang dimulai pada tahun 2015 hingga 2018 perusahaan terus mengalami penurunan hasil produksi yang signifikan dan selisih dengan target juga terlampau jauh. Oleh karena itu, kinerja karyawan PR. Padud Jaya perlu diperhatikan agar kedepannya perusahaan dapat mencapai targetnya dengan maksimal.

Agar mengetahui gambaran tentang kinerja karyawan PR. Padud Jaya, peneliti mencoba melakukan *preliminary study* kepada 15 responden. Berikut ini adalah hasil *preliminary study*:

**Tabel 1. 1 Preliminary Study Kinerja Karyawan PR. Padud Jaya**

No.	Pertanyaan	STS	TS	CS	S	SS
1.	Karyawan PR. Padud jaya bekerja selalu berpedoman pada target yang harus dipenuhi atau diselesaikan.	20%	66,66%	6,66%	6,66%	0
2.	Kualitas yang karyawan PR. Padud jaya hasilkan sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan.	0	20%	26,66%	50%	3,33%
3.	Dalam menyelesaikan target, karyawan PR. Padud jaya selalu tepat waktu	6,66%	40%	40%	13,33%	0
4.	Proses yang karyawan PR. Padud jaya lakukan transparan dan dapat dipertanggungjawabkan.	0	26,66%	26,66%	46,66%	0
TOTAL		5,33%	34,66%	25,33%	33,33%	1,33%

*Sumber:* Olahan Peneliti (2020)

Dari tabel diatas, didapat hasil *priliminary study* dari penyebaran kuesioner tentang kinerja karyawan yang disebar ke 15 responden. Terdapat hasil yang menunjukkan angka 65,32% memiliki persepsi bahwa kinerja para karyawan di PR. Padud Jaya secara keseluruhan masih kurang bagus. Dari hasil wawancara dengan beberapa pimpinan PR. Padud Jaya, salah satu penyebab tidak terpenuhinya target produksi adalah ketidak sediaannya bahan baku utama yang sesuai dengan yang diperlukan. Jadi tidak tersedianya bahan baku utama menjadi penghambat proses produksi dari mulai kuantitas produksi hingga waktu produksi.

Kompensasi yang berupa gaji, insentif, bonus, tunjangan, pekerjaan dan lingkungan pekerjaan adalah faktor penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan karena pada dasarnya karyawan bekerja didasari keinginan untuk memenuhi kebutuhannya yang bersifat materi ataupun non-materi. Bagi perusahaan, kompensasi yang diberikan kepada karyawan diharapkan dapat meningkatkan loyalitas karyawan dalam bekerja. Hal tersebut tercantum dalam penelitian yang

dilakukan oleh Lubis & Arifah (2018) pemberian kompensasi kepada karyawan akan selalu dikaitkan dengan manfaat yang diberikan karyawan terhadap perusahaan. Perusahaan juga mengharapkan karyawan bisa melakukan dan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Agar dapat memastikan tingkat kepuasan karyawan terhadap kompensasi yang telah diberikan perusahaan, berikut adalah tabel *preliminary* tingkat kepuasan karyawan terhadap kompensasi yang telah diberikan perusahaan:

**Tabel 1. 2 Preliminary Study terhadap Pemberian Kompensasi Normatif di PR. Padud Jaya**

No	Pertanyaan	STP	TP	CP	P	SP
1.	Upah yang anda terima sudah memenuhi unsur minimal yang ditetapkan pemerintah.	0	33%	13%	47%	7%
2.	Tunjangan jabatan yang ada sesuai dengan bobot kerja dan tanggung jawab yang anda emban.	0	0	47%	40%	13%
3.	Anda mendapatkan tunjangan hari raya/keagamaan sesuai dengan ketentuan yang diatur oleh perundang-undangan.	0	7%	53%	27%	13%
4.	Upah yang anda terima telah sesuai dengan prestasi yang saya hasilkan.	20%	67%	13%	0	0
Total		5%	27%	32%	28%	8%

*Sumber:* Olahan peneliti (2020)

**Tabel 1. 3 Preliminary Study terhadap Pemberian Kompensasi Kebijakan di PR. Padud Jaya**

No.	Pertanyaan	STP	TP	CP	P	SP
1.	Anda mendapatkan tunjangan transportasi setiap masuk kerja.	13%	60%	27%	0	0
2.	Anda mendapatkan tunjangan insentif jika memenuhi target yang sudah ditetapkan.	13%	60%	27%	0	0
3.	Pembagian bonus yang diberikan dilakukan secara proporsional dan adil.	0	33%	47%	7%	13%
4.	Setiap tahun karyawan PR. Padud jaya melakukan liburan bersama seluruh karyawan.	0	7%	47%	33%	13%
Total		7%	40%	37%	9%	7%

*Sumber:* Olahan peneliti (2020)

**Tabel 1. 4 Hasil Preliminary Study terhadap Pemberian Kompensasi di PR. Padud Jaya**

No.	Dimensi	STP	TP	CP	P	SP
1.	Total Kompensasi Normatif	5%	27%	32%	28%	8%
2.	Total Kompensasi Kebijakan	7%	40%	37%	9%	7%
Total		6%	33%	34%	19%	8%

*Sumber:* Olahan peneliti (2020)

Dari keterangan hasil data pemberian kompensasi pada karyawan PR. Padud Jaya yang berjumlah 15 orang, menunjukkan bahwa 73% dari total karyawan merasa kurang puas dengan kompensasi yang mereka terima. Kompensasi merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja, seperti yang dinyatakan dalam penelitian sebelumnya, yakni menurut Maheswari dan Lutvy (2015) mengatakan bahwa kompensasi dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berbicara tentang motivasi kerja berarti harus membahas bagaimana mengarahkan karyawan agar mau berusaha dan memiliki kemauan keras yang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu. Hasil-hasil yang dimaksud bisa berupa produktivitas, kehadiran atau perilaku kerja kreatif lainnya. Hal ini membuat motivasi karyawan itu penting guna meningkatkan produktivitas perusahaan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Untuk melihat motivasi kerja karyawan dapat dilihat berdasarkan absensi. Berikut data absensi karyawan PR. Padud Jaya pada tahun 2018 per triwulan:

**Tabel 1. 5 Data Absensi Karyawan per-Triwulan Tahun 2018**

Triwulan Tahun 2018	ALASAN ABSEN				
	Cuti	Cuti Sakit	Ijin	Mangkir	Total
TW I	8,70%	6,52%	8,70%	9,78%	33,70%
TW II	7,61%	5,43%	8,70%	8,70%	30,43%
TW III	10,87%	5,43%	7,61%	10,87%	34,78%
TW IV	7,61%	9,78%	8,70%	11,96%	38,04%
TOTAL	35%	27,17%	33,70%	42,39%	

*Sumber:* Data SDM PR. Padud Jaya dan olahan peneliti (2020)

Pada TW I sebesar 33,70% dari total karyawan yang berjumlah 92 orang absen dari pekerjaan kantor. Sementara pada TW II total karyawan yang pernah absen sebanyak 30,43%, pada TW III 34,78% dan TW IV sebesar 38,04%. Berdasarkan data tersebut adanya kecenderungan karyawan yang absen semakin banyak. Alasan absen karyawan terbanyak adalah mangkir. Dalam suatu wawancara dengan beberapa karyawan PR. Padud Jaya, alasan banyaknya karyawan yang mangkir kerja berdasarkan wawancara kepada beberapa karyawan dikarenakan mereka merasa gaji yang diberikan perusahaan kurang dari UMR sehingga mengurangi motivasi kerja, dan kebijakan perusahaan yang sering berubah-ubah dan terkadang dirasa tidak adil. Berdasarkan fenomena diatas, penelitian ini menetapkan judul **“PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PR. PADUD JAYA KOTA BANJAR”**.

### **1.3 Rumusan masalah**

Berdasarkan data produksi PR. Padud Jaya mengalami penurunan dari tahun 2015 hingga 2018 yang cukup drastis dan selisih dengan target produksi juga terlampau jauh. Hasil wawancara dengan atasan dan karyawan padud jaya, serta hasil *preliminary study* didapat penyebab dari tidak tercapainya target produksi adalah keterlambatan tersedianya bahan baku utama yang menghambat proses produksi dari mulai kuantitas hingga waktu produksi.

Untuk variabel kompensasi didapat ketidakpuasan dari karyawan atas pemberian kompensasi yang diberikan perusahaan. Dan dilihat dari data absensi, didapat banyak yang mangkir mengindikasikan motivasi pegawai padud jaya juga rendah. Sementara dari beberapa literatur menunjukkan bahwa kompensasi maupun motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari data *Preliminary Study* juga menunjukkan bahwa kinerja para karyawan di PR. Padud Jaya yang secara keseluruhan masih kurang optimal.

### **1.4 Pertanyaan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka pertanyaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kompensasi di PR. Padud Jaya?
2. Bagaimana motivasi PR. Padud Jaya?
3. Bagaimana kinerja pegawai PR. Padud Jaya?
4. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PR. Padud Jaya?
5. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PR. Padud Jaya?
6. Bagaimana pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PR. Padud Jaya?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini berdasarkan rumusan masalah diatas adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui kompensasi di PR. Padud Jaya.
2. Untuk mengetahui motivasi karyawan PR. Padud Jaya.
3. Untuk mengetahui kinerja karyawan PR. Padud Jaya.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PR. Padud Jaya.
5. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PR. Padud Jaya.
6. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PR. Padud jaya.

### **1.5 Manfaat penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara langsung maupun secara tidak langsung kepada pihak-pihak yang berkepentingan.

#### **1.6.1 Aspek teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan rujukan bagi peneliti lain terkait pencapaian kompensasi yang sesuai dengan kinerja yang di lakukan oleh karyawan diperusahaannya. Dan juga dapat dijadikan tambahan referensi bagi penelitian selanjutnya untuk dijadikan suatu acuan atau patokan.

#### **1.6.2 Aspek Praktis**

Hasil ini diharapkan bisa memberikan informasi atau bahan masukan terhadap perusahaan terkait pengelolaan sumber daya manusia dan untuk

menjadi referensi pengambilan kebijakan dalam masalah pemberian kompensasi dan motivasi terhadap karyawan yang berkerja di Padud Jaya, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan di Padud Jaya.

### **1.7 Ruang lingkup**

Adapun ruang lingkup penelitian dalam penelitian ini adalah:

- a. Penelitian ini hanya membahas pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PR. Padud Jaya sebagai masukan untuk perbaikan dalam pemberian kompensasi dimasa yang akan datang.
- b. Objek penelitian adalah PR. Padud Jaya, kota Banjar.
- c. Lokasi penelitian di PR. Padud Jaya yang berlokasi di Jl. Pataruman No.87 Banjar, Jawa Barat, Indonesia
- d. Waktu Penelitian: penelitian ini dilakukan pada bulan Februari 2018 sampai bulan November 2018.

### **1.8 Sistematika Penilisan Tugas Akhir**

#### a. BAB I Pendahuluan

Pada bagian ini dijelaskan mengenai gambaran umum objek penelitisn, latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian baik dari aspek teoritis dan aspek praktis, dan juga sistematika penulisan.

#### b. BAB II Tinjauan Pustaka dan Lingkup Penelitian

Teori-teori yang relevan dan mendukung penelitian. Selain itu membahas juga penelitian terdahulu, jurnal, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

#### c. BAB III Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam pengumpulan data dan pengolahan data yang dapat menjawab atau menjelaskan masalah pada penelitian.

#### d. BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil penelitian dan pembahasan diuraikan secara kronologis dan sistematis sesuai dengan rumusan masalah, pertanyaan penelitian, dan tujuan penelitian.

#### e. BAB V Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan dari hasil penelitian yang akan menjawab perumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, serta berisi saran yang diberikan peneliti untuk aspek teoritis maupun aspek praktis.