

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Berkembangnya zaman membuat suatu perusahaan mengalami kemajuan tentunya dipengaruhi oleh manusianya. Semua permasalahan muncul didalam persaingan usaha bisnis bersumber dari manusianya dan cuma bisa dikelolakan serta dituntaskan juga oleh manusianya sendiri. Ini menandakan manusianya bukanlah hanya berperan melaksanakan tugasnya dan kebijakannya perusahaannya saja, bertugas menjadi subyek ataupun pelaksana dimana turut serta didalam keberhasilannya dan kelangsungannya pada perusahaannya. Saat ini manfaat manusianya difokuskan guna meningkatkan tingginya penilaian pada perusahaan.

Terdapatnya keharusan pekerjajanya memperlihatkan oprimalnya kinerjanya (Sulaefi, 2018: 186). Mengingat begitu penting manusianya didalam perkembangan serta memajukan perusahaannya, diharuskan perusahaan mempertimbangkan pekerjajanya melebihi aset berharganya yakni sebagai mitranya didalam bekerja. Perusahaan diharuskan berlaku pada keseluruhan pekerjajanya tanpa terkecuali. Dikarenakan tiap pekerjajanya berhak memperoleh penghargaannya dan perlakuannya seadil-adilnya dari atasannya hingga bisa memotivasi karyawannya lebih berenergi didalam melakukan pekerjaan (Prakoso, 2016: 368).

Fenomena permasalahan yang terjadi berdasarkan hasil observasi di awal bulan September 2020 yakni merosotnya kinerjanya para karyawan dikarenakan beberapa aspek seperti kompensasi. bersumber mewawancarai 5 karyawan didapatinya ketidakpuasan pekerja atas kompensasinya dari perusahaan. Kompensasi yang didapatkan tidaklah sepadan dengan beban kerja yang ditugaskan. Padahal tiap bulannya masing-masing karyawan memikul beban kerja dengan tanggung jawab yang besar, tetapi kompensasi yang diterima tetaplah sama sesuai kesepakatan awal saat ingin bekerja. Penyebabnya yaitu di awal sebelum memulai kontrak kerja, antara pimpinan dan calon karyawan sudah saling bernegosiasi besaran jumlah kompensasi yang akan diterima. Tetapi seiring berjalannya waktu, karyawan sudah berkontribusi banyak untuk perusahaan, namun pimpinan tetap tidak menambah besaran kompensasi sebagai imbalan atas pekerjaan yang sudah diselesaikan karyawan. Padahal kompensasi begitu penting bagi karyawan karena menjadi sumber pendapatan bagi karyawan dan keluarganya.

Berikut ditampilkan capaian target perusahaan yang diperoleh PT Dinamika Logamu Mulia serta jumlah target tidak tercapai yang diterima karyawan pada periode September 2020 sampai Februari 2021.

Tabel 1.1 Data Capaian Target PT Dinamika Logamu Mulia

No	Bulan	Target perusahaan	Capaian Target	Tidak tercapai
1	September 2020	35.000.000.000	25.934.759.021	9.065.240.979
2	Oktober 2020	35.000.000.000	22.422.455.296	12.577.544.704
3	November 2020	35.000.000.000	27.383.056.721	7.616.943.279
4	Desember 2020	35.000.000.000	33.861.470.554	1.138.529.446
5	Januari 2021	35.000.000.000	34.326.106.197	673.893.803
6	Februari 2021	35.000.000.000	34.104.971.170	895.028.830

Sumber: *Data Base* PT Dinamika Logamu Mulia, 2021

Berdasar tabel 1.1, PT Dinamika Logamu Mulia tidak terlampauinya pentargetan yang sudah ditetapkan perusahaan. Tidak terlampauinya targetnya perusahaan disebabkan karyawan menjadi bermalas-malasan bekerja karena menerima kompensasi yang selalu sama tiap bulannya dan tidak ada kenaikan sama sekali. Hal itu dinilai tidak sebanding dengan kontribusi yang sudah karyawan berikan untuk perusahaan. Sehingga menyebabkan perusahaan tidak mampu mencapai targetnya. Seharusnya perusahaan memperhatikan pemberian kompensasi pada karyawannya. Bersemangat ataupun tidak karyawannya saat melangsungkan pekerjaan bisa dipengaruhi besaran kompensasinya yang diperolehnya. Kondisi ini tentunya akan berdampak pada kinerja karyawan PT Dinamika Logamu Mulia.

Motivasi menjadi permasalahan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan. Permasalahan motivasi yang terdapat dalam penelitian ini yaitu pimpinan perusahaan kurang memberikan motivasi kepada karyawan, pimpinan perusahaan jarang turun ke lapangan untuk memantau karyawan. Terlihat bahwa karyawan masih bermalas-malasan saat bekerja, sering menunda pekerjaan, seharusnya pekerjaan bisa selesai dalam satu hari, tetapi realisasinya bisa sampai dua atau tiga hari untuk menyelesaikannya. Tidak adanya motivasi pada karyawan. Karyawan yang tidak memperoleh motivasi dari pimpinan tentunya akan membuat semangat kerja karyawan dengan spontannya menjadi berkurang dan tidak mampu memenuhi target yang harusnya bisa dicapai oleh perusahaan.

Begitu penting permasalahannya serta mengatasinya, maka dilangsungkanlah penelitian terkait **”Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Dinamika Logamu Mulia”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Bisa diidentifikasi beberapa permasalahan yakni :

1. Kinerja Karyawan PT Dinamika Logamu Mulia masih belum optimal yang ditunjukkan dari tidak tercapainya target perusahaan.
2. Kompensasi yang diberikan perusahaan tidak meningkat.
3. Kurangnya pemberian motivasi pimpinan perusahaan kepada karyawan sebagai dorongan untuk karyawan.

1.3. Batasan Masalah

Supaya tidak jauh dari tujuannya, maka diperlukannya pembatasan permasalahannya yakni:

1. Penelitian dilakukan di PT Dinamika Logamu Mulia.
2. Responden penelitian ini yakni karyawan PT Dinamika Logamu Mulia.
3. Data yang diperoleh berasal dari *Data Base* PT Dinamika Logamu Mulia periode tahun 2020-2021.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasar pembatasan permasalahannya, peneliti bisa merumuskan permasalahan penelitiannya ini ialah:

1. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Dinamika Logamu Mulia?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Dinamika Logamu Mulia?
3. Apakah terdapat pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Dinamika Logamu Mulia?

1.5. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitiannya ini ialah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Dinamika Logamu Mulia.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Dinamika Logamu Mulia.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Dinamika Logamu Mulia.

1.6. Manfaat Penelitian

1.6.1. Manfaat Teoritis

Memerikan kemanfaatan yang direferensikan untuk peneliti berikutnya dan bisa memerikan wawasan terkait pengaruh kompensasi, motivasi, pada kinerja karyawannya.

1.6.2. Manfaat Praktis

1. Bagi peneliti, menyediakan sumber baru didalam penelitiannya berikutnya terkait dengan variabel tersebut.
2. Bagi Perusahaan, memperluas wawasannya dan informasinya didalam hal yang memengaruhi kinerja karyawannya.
3. Bagi Universitas, bisa dipergunakan sebagai panduan oleh mahasiswa berikutnya.