

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah kekuatan pendorong dibelakang operasi perusahaan dan juga merupakan asset terpenting perusahaan yang mampu menciptakan suatu keberhasilan perusahaan dan sehingga organisasi atau perusahaan memerlukan orang-orang tangguh yang mampu bekerja menggunakan cara-cara baru melalui kecakapan dalam mengerjakan berbagai tugasnya serta mampu beradaptasi secara cepat untuk tiap perubahan yang ada (Farikhah 2020). Tujuan perusahaan biasanya mencari keuntungan dan berusaha bertahan dalam jangka panjang. Guna memenuhi tujuan itu perusahaan menggunakan faktor produksi seperti ketrampilan tenaga kerja, teknologi dan modal guna melakukan kegiatan. Sumber daya manusia juga memiliki peran penting didalam perusahaan sebagai pemikir, perencana.

Perusahaan mempunyai sumber daya manusia yang tentunya mempunyai factor utama yakni ketersediaan dana dan keunggulan tekhnologi. Selama menjalankan usahanya entitas membutuhkan SDM yaitu karyawan. SDM adalah asset inti entitas, sebab bertindak dalam mencapai objektifitas organisasi. Dimana dalam factor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan (Lestari 2018).

dan pengendali siklus perusahaan yang tentunya jika dikelola dengan baik akan meningkatkan kinerja karyawan dan akan mendatangkan keuntungan bagi perusahaan (Wahono.Khallikusabir, 2020: 22).

Kinerja adalah suatu bentuk pekerjaan yang ditunjukkan seorang perusahaan atau seorang karyawan berdasarkan besaran tanggung jawab yang telah dilimpahkan kepada karyawan tersebut. Dengan mempunyai kinerja yang baik maka bisa membuat organisasi lebih kompetitif dengan perusahaan lainnya (Pratama 2020)

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain motivasi, disiplin, kepemimpinan, lingkungan kerja, gaji, pendidikan, dll. Semua faktor tersebut akan sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Selama ini perusahaan masih kurang dalam memotivasi karyawannya dikarenakan belum dilengkapi dengan sarana dan prasarana perusahaan secara maksimal, dan merasa tidak nyaman. masukan informasi bulanan. Sehingga motivasi memfokuskan bagaimana caranya menuntun potensi dan daya karyawan supaya bersedia bekerjasama dengan produktif, berhasil mewujudkan, serta memenuhi tujuan yang sudah ditetapkan. Apabila pada proses interaksi bisa berjalan dengan baik, seorang individu akan bisa memaksimalkan kinerjanya serta memberi kepuasan bagi perusahaan (Mashudi, Wijiyanti, dan Efendi 2020).

Adapun faktor lainnya yang memengaruhi kinerja karyawan yaitu upah. Kompensasi karyawan diharuskan mempunyai dasar logis yang masuk akal, namun faktor manusia dan emosional tidak bisa dilupakan. Sistem penggajian yang baik

ialah sistem yang bisa memberikan jaminan kepuasan anggota organisasi, sehingga organisasi bisa mendapatkan, memperkerjakan, dan mempertahankan banyak orang dengan perilaku dan sikap positif yang berguna bagi perusahaan.

Motivasi kerja adalah suatu aspek yang krusial untuk mendorong kinerja karyawan karena adanya semangat atau dorongan bekerja bisa membangun kontribusi yang sangat signifikan. Menurut Pratama (2020), perusahaan memberikan motivasi kepada karyawan yang sifatnya baik karena apabila perusahaan kurang memberi motivasi yang tinggi pada karyawannya maka bisa menyebabkan pengurangan kualitas produksi perusahaan. Adapun aspek pada motivasi yang bisa membuat kinerja dan semangat karyawan semakin baik diantaranya pemberian penghargaan kepada karyawan yang berprestasi sehingga bisa mendorong semangat bekerja yang tinggi. Sasaran perusahaan yaitu bisa memaksimalkan pendapatan yang diperolehnya, apabila karyawan tidak memiliki semangat bekerja yang tinggi, maka perusahaan bisa

Di samping itu, perusahaan di bidang manufaktur tentu diharuskan menyediakan fasilitas yang mumpuni guna menunjang perusahaan menjadi lebih baik, diantaranya memiliki gudang penyimpanan produk bahan baku atau produk jadi serta fasilitas lain yang terkait proses produksi. Dalam hal ini, gudang ialah prioritas terpenting yang diharuskan tercukupi oleh perusahaan disamping guna penyimpanan bahan baku juga menjadi penyimpanan produk jadi untuk mencukupi permintaan pasar. Maka dari itu, gudang penyimpanan diharuskan tertata rapih, serta dirangkai

sebaik mungkin supaya mempermudah karyawan dalam melaksanakan proses masuk keluarnya produk jadi maupun bahan baku.

PT. Bentoro Adisandi Ivena Batam ialah perseroan di bidang distributor, yang dikhususkan menyalurkan produk es krim walls. Perseroan ini adalah perseroan pertama dan satu-satunya penyalur es krim walls yang ada di Batam. Wilayah yang dijadikan tempat penyalurannya ialah di dalam dan di daerah sekitar Batam. Proses penyaluran masuk-keluarnya barang di dalam gudang mempergunakan sistem harian, dimana rata-rata produk keluar mencapai 1000 hingga 1500 kotak setiap hari. Produk ini mempunyai berbagai ciri, yakni seluruh produk di kemas pada kotak kardus dengan jumlah isi yang bervariasi, tiap kotak kardus isinya berjumlah 20 hingga 35 pcs. Di samping itu, juga mempunyai bentuk yang bervariasi, ada yang bentuknya *corn*, *cup*, dan *stick*, dengan demikian ketahanan tiap produk berbeda-beda. Berikut data penjualan PT. Bentoro Adisandi Ivena.

**Tabel 1.1 Data Penjualan
PT. Bentoro Adisandi Ivena Batam
Periode Agustus 2020 – September 2021**

Tahun	Bulan	Total Pendapatan
2020	Agustus	690.558.200
	September	659.327.500
	Oktober	629.100.800
	November	607.992.000
	Desember	586.925.000
2021	Januari	567.695.400
	Februari	556.490.000
	Maret	587.670.000
	April	601.430.000
	Mei	594.658.000
	Juni	614.342.000
	Juli	611.476.000
	Agustus	615,654,000
	September	610,345,000

Sumber : HRD PT Bentoro Adisandi Ivena Batam.

Tabel 1.1 menampilkan penjualan tiap bulannya mengalami pengurangan yaitu dari bulan Agustus 2020 dengan total pendapatan Rp 690.558.200 sampai bulan Maret 2021 dengan total pendapatan sebesar Rp 587.670.000, ini dikarenakan semangat pegawai yang mulai berkurang dalam melaksanakan penjualan. Dari pandangan beberapa pegawai, hal ini disebabkan kurangnya motivasi dari perusahaan kepada pegawainya. Dalam melaksanakan bisnisnya, perusahaan diminta supaya bisa mengoptimalkan tingkat kinerja pegawai, sebab pegawai memegang peran terpenting dalam perusahaan.

Tabel 1.2 Data Pemberian Kompensasi kepada karyawan PT. Bentoro Adisandi Ivena Batam Periode Agustus 2020 - September 2021

Tahun	Bulan	Total Kompensasi (Bonus Bulanan)
2020	Agustus	41.200.000
	September	40.170.000
	Oktober	38.625.000
	November	38.110.000
	Desember	38.007.000
2021	Januari	37.595.000
	Februari	37.433.000
	Maret	37.542.000
	April	38.489.000
	Mei	37.621.000
	Juni	38.587.000
	Juli	38.334.000
	Agustus	39,445,000
	September	38.300.000

Sumber: HRD PT Bentoro Adisandi Ivena Batam.

Tabel 1.2 menampilkan adanya pengurangan pemberian kompensasi tiap bulannya karena total pendapatan dari Agustus 2020 sampai Maret 2021 terjadi penurunan pendapatan dengan dengan hasil total kompensasi bulan Agustus sebesar Rp 41.200.000 dan menurun sampai Maret 2021 sebesar Rp 37.542.000. ini bisa menyebabkan kinerja pegawai menurun. Dikarenakan kompensasi yang didapatkan setiap bulannya bisa memicu pengingkatan semangat bekerja supaya tujuan perusahaan bisa terpenuhi.

Dari pemaparan di atas, peneliti memiliki ketertarikan guna menyelenggarakan penelitian terkait **“PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BENTORO ADISANDI IVENA BATAM”**

1.2. Identifikasi Masalah

1. Rendahnya motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan di PT Bentoro Adisandi Ivena Batam.
2. Berkurangnya tingkat kompensasi di PT Bentoro Adisandi Ivena Batam.
3. Berkurangnya inisiatif karyawan ketika melaksanakan pekerjaan di PT Bentoro Adisandi Ivena Batam.

1.3. Batasan Masalah

1. Penelitian ini dibatasi dengan 1 variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y1) serta variabel independen, motivasi kerja (X1) dan kompensasi (X2).
2. Responden yang dipergunakan ialah karyawan PT Bentoro Adisandi Ivena Batam.

1.4. Rumusan Masalah

Dari pemaparan di atas, maka peneliti berkeinginan melaksanakan penelitian lebih mendalam terhadap permasalahan tersebut dengan rumusan:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial pada kinerja karyawan PT Bentoro Adisandi Ivena Batam?
2. Apakah kompensasi berpengaruh secara parsial pada kinerja karyawan PT Bentoro Adisandi Ivena Batam?
3. Apakah kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan pada kinerja karyawan PT. Bentoro Adisandi Ivena Batam?

1.5. Tujuan Penelitian

Dari dasar pertanyaan di atas, maka penelitian ini memiliki tujuan yaitu :

1. Guna memahami pengaruh motivasi kerja secara parsial pada kinerja karyawan PT. Bentoro Adisandi Ivena Batam.
2. Guna memahami pengaruh kompensasi secara parsial pada kinerja karyawan di PT. Bentoro Adisandi Ivena Batam.
3. Guna memahami pengaruh kompesasi dan motivasi kerja secara simultan pada kinerja karyawan PT. Bentoro Adisandi Ivena Batam.

1.6. Manfaat Penelitian

Penelitian ini bisa dijadikan pedoman guna memenuhi tujuan tujuan bersama serta memberikan manfaat yang meliputi :

1.6.1. Manfaat Teoritis

Penyelenggaraan penelitian ini bisa dipergunakan menjadi referensi dalam manajemen supaya bisa membangun semangat bekerja karyawan dengan lebih memotivasi karyawannya. Di samping itu, manajemen juga diharuskan mempertimbangan secara matang terkait imbalan yang didapatkan karyawan supaya bisa memberi semangat bekerja karyawan dalam perusahaan di masa mendatang.

1.6.2. Manfaat Praktis

Penelitian ini bisa dijadikan pedoman guna memenuhi tujuan bersama serta memberikan manfaat yang meliputi :

1. Bagi Perusahaan

Sebuah pengharapan supaya penelitian ini bisa berguna bagi perusahaan agar dijadikan referensi dalam berupaya mengoptimalkan motivasi pada karyawan serta lebih menilai tingkatan kompensasi yang diberikan kepada karyawan agar semangat karyawan lebih baik lagi ke depannya.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan bisa dipergunakan menjadi contoh penelitian berikutnya ataupun sebagai penelitian terdahulu, dan sebagai pustaka referensi.

3. Bagi Masyarakat

Diharapkan bisa dijadikan referensi masukan bagi masyarakat yang akan menyelenggarakan penelitian baik yang berkaitan ataupun tidak berkaitan dengan topic.

4. Bagi universitas putera batam.

Penelitian ini di harapkan dapat menjadi bahan referensi dan bermanfaat dari calon kelulusan fakultas manajemen selanjutnya di universitas puterabatam