

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Keadaan Indonesia saat ini membuat para pemimpin instansi untuk berpikir keras demi jalannya perusahaan yang dipimpin. Perusahaan dituntut tetap beroperasi ditengah pandemi covid 19. Perekonomian yang tiba-tiba menurun serta akses impor ekspor yang mendadak terhalang oleh adanya pandemi ini, mengakibatkan perusahaan harus tetap mengoptimalkan profit setiap bulannya. Manajemen perusahaan harus mampu menjaga kekhawatiran karyawan karena dampak dari pandemi ini sendiri adalah banyaknya perusahaan yang tutup karena tidak mampu membayar biaya operasional perusahaan sehingga banyak karyawan yang harus kehilangan pekerjaannya.

Para karyawan yang telah menandatangani kontrak ,selama masa bekerja yang menjadi fokusnya adalah kenyamanan bekerja, namun kenyamanan tersebut akan hilang jika mereka bekerja dengan sia-sia. Para karyawan bekerja untuk uang, uang yang dihasilkan untuk membiayai kehidupan selama sebulan. Namun,jika perusahaan tidak mampu untuk membayar karyawannya,tidak mampu memberikan kompensasi yang menjadi hak – hak mereka,maka perusahaan akan kehilangan tenaga kerja (para karyawan)

Tenaga kerja atau sumber daya manusia memiliki peranan sangat penting dalam perusahaan agar bertahan ditengah persaingan. Kompensasi merupakan salah satu penunjang bagi efektivitas para tenaga kerja. Kompensasi yang dimaksud diatas oleh peneliti adalah kompensasi langsung dan tidak langsung, pada umumnya jika berbicara mengenai kompensasi pasti langsung tertuju pada gaji, bonus atau insentif dan hal-hal ini termasuk kedalam kompensasi langsung. Setiap perusahaan pasti ingin memberikan kompensasi yang telah menjadi hak karyawan, karyawan akan bekerja dengan baik jika hak-hak mereka diberikan sesuai dengan yang telah tertulis didalam kontrak yang sudah ditandatangani. Setiap karyawan mampu bekerja secara loyal jika kompensasi yang diberikan sesuai dengan yang diharapkan. Perusahaan dapat mempertahankan karyawannya dengan cara lain yang termasuk kompensasi,yaitu memberikan insentif atau bonus jika karyawan mampu bekerja lebih baik diluar ekspektasi atasan perusahaan,seperti yang sudah dijabarkan sebelumnya. Perusahaan memberikan kompensasi langsung sebagai balas jasa atas kinerja mereka. Sedangkan kompensasi tidak langsung merupakan kepedulian perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawannya yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan (Zulkarnaen & Herlina, 2018).

Kesejahteraan maupun kenyamanan karyawan juga akan tercipta jika ada motivasi yang menunjang dalam pekerjaan. Motivasi kerja merupakan

pendorong bagi karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik dan benar, hal ini juga bermanfaat bagi kesehatan emosional karyawan dalam bekerja, mereka akan merasa aman dan nyaman serta tidak terlalu memikirkan beban yang ditanggung. Perusahaan terus memantau karyawannya yang memang membutuhkan dorongan secara mental (psikologis), bukan hanya secara material (finansial). Salah satu cara perusahaan memberikan motivasi kepada karyawan adalah dalam bentuk perhatian, seperti melakukan promosi disetiap 6 bulan sekali atau setahun sekali, menaikkan gaji bagi karyawan yang sudah sangat optimal dalam bekerja, memberikan pujian tanpa berlebihan. Hal – hal ini dapat memotivasi karyawan, sehingga karyawan tidak akan merasa jenuh / bosan dalam bekerja melainkan karyawan akan merasa senang dalam bekerja dan memiliki semangat untuk datang bekerja dengan demikian tidak akan ada lagi karyawan tipe pemalas. Motivasi ini akan meningkatkan kinerja karyawan, kinerja yang baik akan membawa dampak positif bagi perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Zulkarnaen & Herlina, 2018) kinerja karyawan akan menampilkan performa yang baik jika karyawan merasa hak-hak dan kewajiban seimbang, kinerja yang baik akan memberikan keuntungan yang besar bagi perusahaan. Perusahaan akan terus berkembang jika memperhatikan hal-hal yang berkaitan erat dengan kinerja karyawan.

Perusahaan menginginkan karyawan yang memiliki loyalitas tinggi, maka perusahaan harus memperhatikan hal-hal yang berkaitan dengan loyalitas tersebut. Karyawan yang memiliki kinerja loyal seperti itu akan mendapatkan nilai tambah .

Pada kesempatan ini peneliti akan melakukan penelitian pada PT. Giken Precision Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak dibidang elektronik manufakturing yang sudah berdiri sejak tahun 90'an, perusahaan ini adalah perusahaan Jepang yang awalnya berada di muka kuning, lalu operasional berpindah lokasi ke sekupang dan terakhir berlokasi di batu ampar tepatnya terletak pada Citra Buana Industrial Park II Lot 2 Jl. Yos Sudarso. Perusahaan ini memiliki 1.967 karyawan yang terdiri dari 4 departemen yaitu *PCBA* berjumlah 1171 karyawan, *Moulding* 411 karyawan, *Assembly* 340 karyawan, *HQ* 45 karyawan . PT. Giken Precision Indonesia bisa dibilang cukup kuat menghadapi pandemi covid 19, dari awal pandemi hingga 2 tahun berlalu masih mampu untuk beroperasi secara maksimal, walaupun banyak hambatan untuk melakukan impor dan ekspor . Persentase pengurangan karyawan dapat dikatakan sangat minim karena selama pandemi lowongan kerja masih tetap dibuka hingga perbulan September 2021 masih banyak merekrut karyawan baru.

Tabel 1.1 Daftar Jumlah Karyawan

NO	JABATAN	JUMLAH
1	<i>Director</i>	1
2	<i>Factory Manager</i>	1
3	<i>Asst. Factory Manager</i>	1
4	<i>Manager</i>	5
5	<i>Asst. Manager</i>	2
6	<i>Supervisor</i>	11
7	<i>Asst. Supervisor</i>	3
8	<i>Accounting</i>	4
9	<i>Purchasing</i>	1
10	<i>Clerk</i>	2
11	<i>Leader</i>	9
12	<i>Asst. Leader</i>	11
13	<i>Operator Production</i>	288
14	<i>Cleaning Service</i>	1
TOTAL		340

Sumber : HRD PT. Giken Precision Indonesia,2021

Jumlah karyawan yang dilampirkan diatas merupakan daftar karyawan departemen *Assembly* yang akan menjadi responden dalam penelitian ini. PT. Giken Precision Indonesia memberikan hak – hak karyawan yang telah dituliskan pada kontrak kerja, seperti kompensasi langsung berupa gaji yang sesuai dengan UMK Batam yaitu sebesar Rp 4.150.930.

Namun ada beberapa kendala yang dihadapi oleh karyawan. Karyawan memang mendapatkan hak mereka dengan penuh, namun tuntutan dari atasan membuat karyawan tertekan, seperti atasan yang menuntut output segera diselesaikan dalam jangka waktu yang cepat, penambahan kerja tidak sesuai dengan kenaikan upah, pelatihan – pelatihan hanya diberikan kepada karyawan yang memang dinilai akan bekerja dalam jangka waktu yang lama, karyawan

produksi jarang mendapatkan kesempatan untuk naik setingkat lebih tinggi dari awal bekerja atau tidak adanya promosi bagi karyawan produksi (operator),kurangnya komunikasi yang baik antara atasan dan karyawan, kurangnya fasilitas yang mendukung pekerjaan karyawan demi menghemat pengeluaran perusahaan.

Proses produksi akan berjalan lancar jika perusahaan mampu memperhatikan kesejahteraan dan mampu memotivasi karyawannya untuk meningkatkan semangat serta kinerja karyawan.

Berikut merupakan hasil rata-rata kinerja karyawan PT. Giken Precision Indonesia tahun 2020-2021 :

Tabel 1.2 Data Kinerja Karyawan

PERIODE:		2020			2021	
Kategori	Rating	Jumlah Karyawan	Persentase	Rating	Jumlah Karyawan	Persentase
Excellent	5	4	1%	5	22	6%
Good	4	270	71%	4	230	68%
Average	3	98	26%	3	83	24%
Below Average (need to improve)	2	8	2%	2	5	1%
Unsatisfactory	1	0	0%	1	0	0%
Total		381	100%		340	100%

Sumber : HRD PT. Giken Precision Indonesia,2021

Dari data yang terlampir diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan mengalami penurunan ditahun 2021, penilaian kinerja karyawan

dilakukan perenam bulan sekali jadi selama setahun terjadi dua kali penilaian, namun penulis mengambil data dari periode juli-desember 2020 dan januari-juni 2021, untuk penilaian dibagi menjadi lima kategori seperti pada table 1.2 dan persentase selama 2020-2021 mengalami penurunan dengan jumlah karyawan yang berbeda. Faktor-faktor yang mempengaruhi turunnya kinerja karyawan sudah dijelaskan penulis sebelumnya namun dapat ditekankan karena kurangnya perhatian pimpinan terhadap kompensasi yang diberikan serta motivasi kerja yang belum tersalurkan kepada para karyawan, padahal 2 hal tersebut sangat penting diperhatikan demi kenyamanan karyawan dalam bekerja sehingga karyawan akan menunjukkan kinerja yang baik bagi perusahaan.

Sesuai dengan permasalahan yang penulis temukan, maka penulis dapat mengajukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Giken Precision Indonesia** “.

1.2 Identifikasi Masalah

Seperti yang sudah dijelaskan pada latar belakang masalah diatas, maka peneliti telah mengidentifikasi masalah-masalah yang ada , sebagai berikut:

1. Karyawan kurang mendapatkan motivasi karena peluang untuk mendapatkan promosi sangat minim.

2. Pekerjaan yang dibebankan tidak sesuai dengan kompensasi yang didapatkan.
3. Karyawan bekerja dengan seadanya karena tidak dilengkapi dengan fasilitas yang mendukung.
4. Komunikasi pasif yang dilakukan atasan kepada karyawan atau perlakuan sikap yang sangat formal dari atasan ke bawahan.
5. Menuntut karyawan bekerja lebih cepat diluar batas kemampuan karyawan .

1.3 Batasan Masalah

Penelitian ini dilakukan pada objek yang telah ditetapkan oleh penulis dan ruang lingkupnya hanya pada objek yang dituju saja, maka dari itu penulis membatasi masalah yang akan diteliti, yaitu sebagai berikut :

1. Pada penelitian ini yang menjadi responden merupakan karyawan PT. Giken Precision Indonesia pada department *Assembly* yang berjumlah 340 karyawan.
2. Penulis melakukan penelitian pada data periode 2020-2021.

1.4 Rumusan Masalah

Adapun rumusan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi memiliki pengaruh pada kinerja karyawan di PT. Giken Precision Indonesia ?

2. Apakah motivasi kerja memiliki pengaruh pada kinerja karyawan di PT. Giken Precision Indonesia ?
3. Apakah kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh pada kinerja karyawan di PT. Giken Precision Indonesia ?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai penulis pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Agar bisa memahami kompensasi pada kinerja karyawan di PT. Giken Precision Indonesia
2. Agar bisa memahami motivasi kerja pada kinerja karyawan di PT. Giken Precision Indonesia
3. Agar bisa memahami kompensasi dan motivasi kinerja pada kinerja karyawan di PT. Giken Precision Indonesia

1.6 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis :

Penelitian dilakukan untuk manfaat sebagai berikut :

- a. Sebagai panduan dalam memahami bagaimana perusahaan mempertahankan karyawan dengan memberikan kompensasi yang sesuai dengan kemampuan kerja karyawan.
- b. Menjadi kajian untuk mengetahui seberapa besar kinerja karyawan dalam perusahaan yang memberikan motivasi penuh.

- c. Menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan kompensasi dan motivasi kerja.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dimaksudkan agar bisa memberikan manfaat sebagai berikut :

a. Bagi Penulis

Penelitian yang dilakukan dapat memberikan pengetahuan dan wawasan yang lebih luas kepada penulis mengenai masalah – masalah yang timbul didalam perusahaan.

b. Bagi Universitas Putera Batam

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi penambahan materi didalam studi kejuruan manajemen serta dapat menjadi contoh kasus yang dimunculkan dalam pembelajaran kepada peneliti-peneliti selanjutnya.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat menjadi referensi bagi peneliti berikutnya yang mengambil variable sama atau salah satu dari variable yang diteliti yaitu kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada suatu perusahaan.

d. Bagi PT Giken Precision Indonesia

Diharapkan dengan adanya hasil observasi ini ,objek dapat melakukan pembaharuan yang lebih baik lagi untuk kemajuan

perusahaan. Mampu belajar dari kesalahan – kesalahan yang tidak terlihat oleh manajemen perusahaan. Menjadikan pedoman dalam pelatihan yang akan dilakukan kepada karyawan dalam kompensasi dan motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.