

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dalam era globalisasi ini, persaingan ekonomi pada antara perusahaan-perusahaan sebagai semakin ketat baik didalam negeri juga dunia bersaing satu sama lain. Serta perkembangan teknologi & kabar terus berkembang sebagai akibatnya secara nir pribadi peningkatan daya bersaing semakin bertambah. Hal ini menuntut pelaku bisnis buat menaikkan kualitas kinerja semakin baik demi sanggup permanen bertahan & bersaing pada persaingan globalisasi ini.

Oleh karena itu, sebuah perusahaan ingin mencapai tujuannya perlu menggunakan sumber daya dengan baik dan tepat, sumber daya yang diperlukan baik asal energi, energi kekuatan yang membangun daya gerakan, aktivitas, aktivitas & tindakan. Sumber daya tadi diantaranya asal daya alam, asal daya finansial, asal daya manusia, asal daya ilmu pengetahuan & asal daya teknologi

Kinerja yang baik selalu menjadi prioritas utama dalam perusahaan, karena semakin meningkat kinerja maka semakin baik pula kemampuan bersaing di puncak. Sebaliknya penurunan prestasi kerja akan sangat mempengaruhi kualitas kerja dan efisiensi kerja karyawan, misalnya produk yang dihasilkan tidak sesuai standar dan dapat menyebabkan perusahaan kehilangan daya saing.

Untuk dapat menyediakan staf yang profesional, kinerja karyawan harus ditetapkan sangat tinggi oleh perusahaan. Semakin banyak karyawan yang berhasil maka semakin tinggi produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat, dengan demikian perusahaan akan bertahan lebih lama dari

perusahaan lain. Kinerja pegawai tidak hanya asal-asalan saja, tetapi ada banyak faktor yang mempengaruhinya, seperti kompensasi dan motivasi dalam bekerja.

Umumnya, kompensasi adalah imbalan yang diterima karyawan atas jasa atau pekerjaannya di perusahaan. Namun dalam hal ini juga mengandung pengertian bahwa karyawan telah memberikan pekerjaan terbaiknya bagi perusahaan, maka perusahaan akan menghargai hasil yang telah dicapai karyawan dengan memberikan penghargaan yang setimpal.

Kompensasi dirancang untuk bekerja sama mencapai keberhasilan sehingga karyawan merasa puas dengan hasil kerja kerasnya dan termotivasi untuk mencapai tujuan dan sasaran bersama. Kompensasi akan berdampak pada kinerja karyawan, jika remunerasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan cukup adil maka akan mendorong karyawan untuk berbuat lebih baik dan lebih bertanggung jawab, lebih bertanggung jawab dalam semua itu, tugas lain seorang manajer adalah memotivasi karyawan agar setiap karyawan di perusahaan melakukan pekerjaan dengan baik

Motivasi adalah proses dari luar untuk mempengaruhi atau memotivasi seseorang atau kelompok agar mau mencapai sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi sangat penting karena motivasi merupakan penyebab, pendistribusian dan pemeliharaan perilaku pegawai agar mau bekerja keras dan antusias mencapai hasil yang optimal

Motivasi semakin penting ketika manajer berbagi pekerjaan dengan bawahan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Perusahaan tidak hanya mengharapkan karyawan yang komunikatif dan kompeten, tetapi yang terpenting

mau bekerja dengan sungguh-sungguh dan siap untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan dan keterampilan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan jika mereka tidak mau bekerja keras.

Objek penelitiannya adalah PT Loyalindo Mitra Sejati. Perusahaan ini berdiri sejak tahun 2015, PT Loyalindo Mitra Sejati bergerak dalam bidang Perdagangan yang terletak pada Ruko Putra Jaya Resident, blok B3 No. 11 & 12 Tanjung Uncang, pada umumnya barang yang distributorkan terdapat berbagai macam seperti barang *Personal Protective Equipment* (PPE), industri perlengkapan pakaian dari tekstil, industri pakaian jadi dari tekstil serta perdagangan besar mesin kantor dan industri, suku cadang dan perlengkapannya. Keunggulannya dari PT Loyalindo Mitra Sejati adalah menyediakan kemudahan kepada pelanggannya dalam mencari kebutuhan barang yang diinginkan seperti barang *Personal Protective Equipment* (PPE) yaitu *Helmet Safety*, *Safety Shoes*, *Safety Goggles* dan *Hand Gloves* yang merupakan kebutuhan utama bagi pelanggan yang bergerak pada bidang perkapalan dan bangunan.

Dalam masa pandemi, kinerja karyawan pada PT Loyalindo Mitra Sejati mengalami penurunan yang sangatlah jelas dikarenakan berbagai kondisi lingkungan baik di tempat kerja maupun diluar tempat kerja sehingga terhambatnya kerja karyawannya dan terhambatnya pekerjaan tersebut memengaruhi juga terhadap perusahaan. Dapat kita dari tabel dibawah ini antara lain sebagai berikut

Table 1.1 Persentase kehadiran karyawan bulanan PT Loyalindo Mitra Sejati

No	Bulan (2021)	Jumlah Karyawan	Telat	Sakit	Absen	Persentase
1	Maret	125	12	16	5	26,4%
2	April	125	9	11	3	18,4%
3	Mei	125	5	6	0	8,8%
4	Juni	125	6	8	3	13,6%
5	Juli	125	8	5	2	12%

Berdasarkan tabel diatas dapat kita lihat bahwa pada bulan Maret 2021 dapat kita ketahui bahwa absensi kehadiran karyawan PT Loyalindo Mitra Sejati mencapai 26,4% dengan sebagian besar karyawan yang tidak masuk dikarenakan sakit. Namun dibulan April mengalami kenaikan mencapai 18,4% dan bulan Mei juga mengalami kenaikan mencapai 8,8% namun kembalinya dibulan Juni mengalami penurunan mencapai 13,6%. Jika persentase kehadiran yang buruk akan memengaruhi produktifitas perusahaan sehingga semakin berkurangnya produktifitas.

Tabel 1.2. Persentase pekerjaan yang dikerjakan karyawan bulanan

NO	Bulan (2021)	Jumlah Pekerjaan	Jumlah Pekerjaan hilang	Presentasi
1	Maret	4	2	50%
2	April	6	2	33,33%
3	Mei	5	0	0%
4	Juni	6	1	16,67%
5	Juli	10	2	20%

Berdasarkan tabel diatas, dapat kita lihat bahwa pekerjaan proyek yang dikerjakan oleh PT Loyalindo Mitra Sejati pada bulan Maret sampai bulan Juli 2021. Dari tabel diatas dapat kita simpulkan bahwa pada bulan Maret PT Loyalindo Mitra Sejati mengalami kerugian yang sangat besar dikarenakan telatnya proyek selesai sesuai dengan tempo waktu yang telah disepakati sehingga kehilangan proyek tersebut namun pada bulan Mei dapat kita lihat PT Loyalindo Mitra Sejati mengalami kenaikan dalam penyelesaian proyek dan Proyeknya dikerjakan sesuai tempo waktu yang di tentukan tapi kembalinya bulan Juni mengalami penurunan proyek yang diselesaikan. Namun ini merupakan sebuah kondisi yang diluar kendali perusahaan karena disaat masa pandemi banyak karyawan yang sakit dan ada yang terkena penyakit Covid-19 sehingga mengakibatkan karyawan PT Loyalindo Mitra Sejati berkurang sehingga proyek yang dikerjakan pun lewat dari tempo waktu yang ditentukan.

Selain dinilai dari kinerja karyawan ada berbagai faktor yang dapat juga mendorong karyawan lebih semangat bekerja lebih giat antara lain pemberian kompensasi dikarenakan kompensasi ketika dirancang dengan baik untuk mencapai kesuksesan bersama sehingga karyawan puas dengan hasil kerja kerasnya dan termotivasi untuk mencapai tujuan dan sasaran bersama manajemen. Berdasarkan data dibawah terindikasi terjadi masalah didalam pembagian kompensasi, yang mana karyawan menyelesaikan proyek yang dibagikan sesuai hasil yang dikerjakan olehnya sehingga mendapatkan berbagai bentuk kompensasi yang ada seperti dibawah ini

Tabel 1.3. Data kompensasi yang didapatkan berdasarkan prestasi

No	Prestasi	Bentuk Kompensasi
1	Selalu datang tepat waktu	Mendapatkan Kompensasi Cuti
2	Melebihi target penjualan	Dapat Bonus dan Insentif
3	Selalu menyelesaikan proyek tepat waktu	Mendapatkan Komisi Tambahan
4	Menyelesaikan Proyek dengan Cepat dan Bagus	Mendapatkan Cuti dan Komisi Tambahan

Dari data yang didapat di PT Loyalindo Mitra Sejati diperoleh data kompensasi dari bulan Maret hingga bulan Juli yang dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 1.4. Data kompensasi PT Loyalindo Mitra Sejati

No	Bulan	Target per Bulan	Persentase (%)	Hasil Insentif (Per Proyek)
1	Maret	\geq Rp. 300.000.000	0.1	Rp. 300.000
2	April	\geq Rp. 550.000.000	0.2	Rp. 1.100.000
3	Mei	\geq Rp. 650.000.000	0.25	Rp. 1.625.000
4	Juni	\geq Rp. 700.000.000	0.35	Rp. 2.450.000
5	Juli	\geq Rp. 850.000.000	0.4	Rp. 3.400.000

Berdasarkan tabel diatas dapat kita lihat bahwa pada bulan Maret Target bulanan yang lebih sedikit dibandingkan dengan lainnya tetapi masih terdapat kehilangan proyek pada bulan Maret seperti yang bisa kita lihat pada tabel diatas sehingga kompensasi yang didapatkan karyawan juga sedikit namun pada bulan April Target bulanan mengalami peningkatan dan komisi juga mengalami

peningkatan. Jika target setiap bulan selalu bisa di capai oleh karyawan maka kompensasi yang didapatkan juga semakin tinggi.

Selain remunerasi yang perlu diperhatikan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan juga perlu memperhatikan pihak yang memotivasi kerja. Kurangnya motivasi dalam bekerja pengawai dan pimpinan usaha akan menghambat efisiensi kerja pengawai dan juga membuat suasana kerja menjadi kurang kondusif. Motivasi dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan tekun, tekun dan disiplin dalam bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan yaitu menciptakan suasana yang kondusif bagi lingkungan kerja perusahaan. Berikut daftar data yang mendapatkan hukuman pada PT Loyalindo Mitra Sejati

Tabel 1.5. Data yang mendapatkan hukuman pada PT Loyalindo Mitra Sejati

No	Pelanggaran	Bentuk Hukuman
1	Datang Terlambat	denda Rp. 35.000 s.d Rp. 60.000
2	Tidak mencapai target produksi	Dipotong Komisi Tim tergantung Proyek
3	Tidak mencapai target Penjualan	Dipotong Komisi Tim tergantung Proyek
4	Memakai barang perusahaan tidak mempunyai izin	Surat Peringatan 1 dan Denda
5	Menjual barang perusahaan secara diam – diam	Surat Peringatan 3 dan Denda

Berdasarkan data diatas, permasalahan motivasi dalam bekerja adalah sebagian karyawan merasa tertekan dengan hukuman yang dihadapinya, namun ada juga karyawan yang termotivasi dengan hukuman tersebut.

Berdasarkan feed penulis, dikatakan bahwa kompensasi dan motivasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Kompensasi adalah motivasi yang memotivasi seseorang untuk melakukan suatu kegiatan guna mencapai hasil yang sebaik-baiknya dan sekaligus harus meningkatkan motivasi kerja pegawai agar pegawai melakukan pekerjaannya dengan baik. Di sisi lain, karyawan yang tidak termotivasi untuk bekerja akan merasa sulit untuk melakukannya dengan baik dan akan cenderung kurang bertanggung jawab meskipun mereka memiliki keterampilan eksekutif yang baik. Jika motivasi karyawan dapat ditingkatkan, karyawan dapat bekerja lebih baik dalam organisasi atau perusahaan. Mempertimbangkan pentingnya kompensasi dan motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan, maka saya tertarik untuk melakukan penelitian di PT Loyalindo Mitra Sejati.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka penelitian yang dilakukan penulis ini bermaksud untuk mencoba melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Loyalindo Mitra Sejati** ”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diteloh disampaikan diatas, maka penulis mengidentifikasi beberapa masalah yang ada pada PT. Loyalindo Mitra Sejati antara lain sebagai berikut :

- a) Pemberian kompensasi karyawan pada PT Loyalindo Mitra Sejati mengalami penurunan
- b) Ketatnya hukuman yang diberikan dapat memberikan tekanan kepada karyawan sehingga kehilangan motivasi kerja
- c) Banyak karyawan yang tidak masuk kerja dikarenakan sakit dan telat saat masuk kerja
- d) Kinerja karyawan tidak mencapai hasil maksimum dapat penyelesaian proyek kerja
- e) Kualitas kinerja kerja karyawan tidak berada dititik optimal, mengakibatkan kehilangan proyek yang menyebabkan hasil tidak sesuai ekspektasi perusahaan

1.3 Batasan Masalah

Dikarenakan permasalahan yang ada, maka penulis memberikan batasan masalah pada penelitian ini dengan dua variabel bebas antara lain : Kompensasi (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Variabel Terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y).

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan konteks dan batasan masalah diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

- 1) Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Loyalindo Mitra Sejati ?
- 2) Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Loyalindo Mitra Sejati ?

- 3) Apakah Kompensasi dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Loyalindo Mitra Sejati ?

1.5 Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah yang disusun di atas, maka tujuan penelitian yang ingin diharapkan dari penelitian ini adalah :

- a) Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Loyalindo Mitra Sejati
- b) Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Loyalino Mitra Sejati
- c) Untuk Mengetahui pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan pada PT Loyalindo Mitra Sejati

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Dalam hal interpretasi materi, penelitian ini mungkin berguna sebagai literatur ilmiah tambahan untuk peneliti lain mengenai variabel kompensasi dan variabel motivasi yang mempengaruhi kinerja karyawan

1.6.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kegunaan bagi semua orang yang terkait dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

- a) Bagi Penulis

Dapat Memperluas Pengetahuan Dan Wawasan Pada Penelitian Berjudul Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

b) Bagi Akademis

Menambahkan tinjauan literatur SDM dan memperluas temuan penelitian terkait kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

c) Bagi Perusahaan

Mampu memberikan gambaran besar dalam pengambilan keputusan dengan memperhatikan kompensasi dan motivasi dalam bekerja, yang dapat membuat karyawan lebih bersemangat dalam bekerja

d) Bagi Peneliti Lanjut

Untuk dapat memperluas variabel yang ada untuk menambah pengetahuan bagi pembaca lainnya.