

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dalam suatu organisasi, sumber daya manusia menjadi fungsi penting dalam meningkatkan persaingan yang ada di suatu perusahaan. Sumber daya manusia diperlukan untuk membuat suatu perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian dari seluruh kegiatan organisasi, dan juga merencanakan strategi yang kemungkinan akan terjadi di masa yang akan datang. Perusahaan dituntut untuk mempunyai sumber daya manusia yang berkompeten supaya bisa menjadi suatu kekuatan untuk bersaing dengan perubahan-perubahan yang telah terjadi. Oleh sebab itu karyawan menjadi kekayaan utama pada suatu perusahaan ataupun organisasi, karena tanpa adanya keikutsertaan karyawan maka segala kegiatan perusahaan tidak akan terjadi (Islamiati et al., 2020:1).

Karyawan mempunyai peranan yang aktif dalam menentukan rencana, proses, sistem dan tujuan yang ingin diperoleh. Setiap karyawan memiliki kebutuhan dan keinginan yang berbeda-beda, dengan ini harus menjadi perhatian bagi suatu perusahaan. Untuk menghasilkan kinerja karyawan yang baik, perusahaan harus bisa memberikan dorongan kepada karyawan secara optimal untuk meningkatkan dan mengembangkan kompetensi dan keterampilan mereka. Salah satunya ialah dengan memberikan kompensasi sesuai dengan kebutuhan karyawannya (Pudjo Wibowo, 2018:173).

Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya sangat berpengaruh pada sikap dan kinerjanya. Dengan pemberian kompensasi yang sesuai dengan kemampuan, pendidikan, keahlian akan sangat berguna dalam peningkatan kesadaran karyawan terhadap tanggung jawab dari pekerjaannya supaya tidak terjadi kecemburuan antar karyawan lain jika mengalami kompensasi yang berbeda. Kompensasi yang diberikan tidak hanya dari segi gaji yang diberikan, akan tetapi dari segi upah lembur, insentif atau tunjangan lainnya. Jika semua itu tercapai maka kinerja karyawan juga akan meningkat dan juga akan mengurangi *turnover* karyawan (Dwianto et al., 2019:211). Dikatakan juga *when employees underperform in a pay for performance system, organizations often try to accommodate, remediate, or alleviate the situation by modifying the pay for performance system for those performers and to make them feel satisfying to work at there* (Maltarich et al., 2017:4).

Kemudian faktor yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kepuasan kerja. Kepuasan kerja termasuk suatu kondisi emosional baik menyenangkan maupun tidak terhadap pekerjaan yang mereka kerjakan. Suatu pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat atau lambat tergantung dari perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan karyawan akan tercapai apabila keinginan dari karyawannya tersebut dapat terpenuhi dengan begitu kinerja dari karyawan tersebut akan meningkat juga (Suryani & Hastono, 2020:324). Dikatakan juga *we can see someone who has a high or low level of job satisfaction from their attitude, their will be friendly and open to people if they feel satisfying with their job* (Lan et al., 2021:3).

Kinerja berarti keberhasilan seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Karyawan bisa melakukan pekerjaannya dengan baik jika mempunyai kinerja yang tinggi sehingga bisa menghasilkan kerja yang baik pula. Untuk itu seorang pimpinan perusahaan harus memperhatikan kinerja dari karyawannya, jika kinerja karyawan menurun bisa secara menyeluruh mempengaruhi pada kinerja perusahaannya. Seorang pimpinan akan melakukan berbagai cara untuk mencapai tujuan dari perusahaan tersebut termasuk dengan memperhatikan apa saja yang dibutuhkan karyawan tersebut baik itu berupa kompensasi, dorongan, kepuasan saat bekerja dan lain sebagainya (Suryani & Hastono, 2020:324). Dikatakan juga *employee performance will be good in a company if their influenced by three factors, namely organizational support, management ability or effectiveness and work performance of each individual who works in the organization* (Eliyana et al., 2019:145)

PT Kristal Komputerindo Perkasa ialah suatu perusahaan yang didirikan pada tahun 2014 dan beralamat di Jl. Imam Bonjol, Komplek Galaxy Blok A No. 9-10, Lubuk Baja Kota, Kota Batam, Kepulauan Riau. PT Kristal Komputerindo Perkasa ialah organisasi yang bergerak dalam bidang memasok berbagai jenis aksesoris komputer, laptop, cartridge, flashdisk atau *personal computer* (PC) *gaming* dengan seri terbaru dengan berbagai penawaran menarik dan lain sebagainya. Selain itu PT Kristal Komputerindo Perkasa juga melayani *service* atau penggantian *sparepart* komputer ataupun laptop. Pada saat ini PT Kristal Komputerindo Perkasa memiliki 110 karyawan. Berikut ini merupakan data karyawan pada PT Kristal Komputerindo Perkasa:

**Tabel 1.1** Data Karyawan Pada PT Kristal Komputerindo Perkasa  
Pada Tahun 2021

No.	Bidang Pekerjaan	Jumlah Karyawan
1.	Manajer	2
2.	<i>Human Resources Department</i>	2
3.	Pengontrol Dokumen	7
4.	<i>Accounting</i>	9
5.	Admin	16
6.	<i>Purchasing</i>	7
7.	<i>Sales</i>	11
8.	Ekspedisi	17
9.	Gudang	23
10.	Supir	16
<b>Total Karyawan</b>		<b>110</b>

**Sumber :** PT Kristal Komputerindo Perkasa, 2021

Untuk meningkatkan kinerja karyawan hal yang bisa dilakukan perusahaan yaitu dengan memberikan kompensasi yang sesuai kepada karyawannya. Kompensasi yang diberikan pada PT Kristal Komputerindo Perkasa masih memperlihatkan gejala yang belum optimal bagi para karyawannya. Sedangkan karyawan dituntut untuk melakukan pekerjaannya secara professional dan mampu menyelesaikan program kerja yang tersedia dengan tepat waktu dan hasil yang memuaskan, akan tetapi kompensasi yang diterima dari karyawan masih terlihat kurang optimal. Salah satu kompensasi yang dibagikan PT Kristal Komputerindo Perkasa kepada karyawannya yaitu insentif dan upah lembur. Misalnya hanya departemen *sales* yang mendapatkan insentif, sedangkan departemen yang lain tidak mendapatkannya. Dan untuk karyawan yang waktu bekerjanya melebihi batas standar perusahaan tidak diberikan upah lembur sesuai dengan Pemerintah Menteri Keuangan. Kemudian kompensasi yang diberikan oleh perusahaan

kepada karyawannya tidak sesuai dengan posisi dan tanggung jawab yang diberikannya.

Selain faktor kompensasi adapun faktor yang lain yang menjadi pengaruh kinerja karyawan menurun yaitu kepuasan kerja pada karyawannya. Kepuasan kerja pada karyawan PT Kristal Komputerindo Perkasa masih merasa tidak puas terhadap kompensasi yang diperoleh, dan juga dikarenakan ketidaksesuaian tugas dan tanggung jawab yang dikerjakan. Dengan keadaan seperti ini membuat karyawan kurang puas dan akan memungkinkan karyawan untuk *resign* kemudian mencari tempat pekerjaan yang lebih baik. Dampak dari ketidakpuasan bekerja akan membuat karyawan menjadi sering tidak hadir dengan alasan sakit ataupun izin. Hal ini disebabkan kurangnya pemberian dorongan dari seorang pimpinan untuk membuat karyawannya menjadi lebih semangat untuk datang atau masuk bekerja. Berikut ini bisa diperhatikan data absensi karyawan pada periode Januari 2021 – Juli 2021.

**Tabel 1.2** Data Absensi Karyawan PT Kristal Komputerindo Perkasa  
Periode Januari 2021 – Juli 2021

Bulan	Jumlah Karyawan	Hadir	Ketidakhadiran		Jumlah Karyawan yang Tidak Hadir
			Sakit	Izin	
Januari	121	99	21	15	36
Februari	116	89	16	11	27
Maret	118	92	25	19	44
April	114	76	27	25	52
Mei	112	65	32	22	54
Juni	110	54	28	30	58
Juli	110	49	29	35	64

**Sumber:** PT Kristal Komputerindo Perkasa, 2021

Bisa dilihat pada tabel 1.2 dimana jumlah karyawan pada bulan Januari sebanyak 121 orang dengan kehadiran sejumlah 99 orang dan karyawan yang tidak hadir berjumlah 36 orang. Dan pada bulan Februari jumlah karyawan sebanyak 116 orang dengan kehadiran sejumlah 89 orang dan karyawan yang tidak hadir berjumlah 27 orang. Dan pada bulan Maret jumlah karyawan sebanyak 118 orang dengan kehadiran sejumlah 92 orang dan karyawan yang tidak hadir berjumlah 44 orang. Dan pada bulan April jumlah karyawan sebanyak 114 orang dengan kehadiran sejumlah 76 orang dan karyawan yang tidak hadir berjumlah 52 orang. Dan pada bulan Mei jumlah karyawan sebanyak 112 orang dengan kehadiran sejumlah 65 orang dan karyawan yang tidak hadir berjumlah 54 orang. Dan pada bulan Juni jumlah karyawan sebanyak 110 orang dengan kehadiran sejumlah 54 orang dan karyawan yang tidak hadir berjumlah 58 orang. Dan pada bulan Juli jumlah karyawan sebanyak 110 orang dengan kehadiran sejumlah 49 orang dan karyawan yang tidak hadir berjumlah 64 orang.

Tingkat kinerja pada PT Kristal Komputerindo Perkasa menjadi kurang optimal, dikarenakan karyawan tidak puas dengan kompensasi yang diberikan perusahaan dan juga kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan tugas dan tanggung jawab dari karyawan tersebut. Dari hal tersebut membuat karyawan tersebut tidak semangat untuk bekerja dan sering menunda-nunda pekerjaan, sehingga total penjualan produk menjadi semakin menurun. Berikut ini merupakan tabel penjualan produk periode Januari 2021 sampai dengan Juli 2021.

**Tabel 1.3** Data Target Penjualan & Realisasi (per items) PT Kristal

Komputerindo Perkasa Periode Januari 2021 – Juli 2021

<b>Bulan</b>	<b>Target Penjualan</b>	<b>Realisasi</b>	<b>Persentase</b>
Januari	1.500	1.345	89,6%
Februari	1.500	1.110	74%
Maret	1.500	1.225	81,6%
April	1.500	985	65,6%
Mei	1.500	975	65%
Juni	1.500	955	63,7%
Juli	1.500	945	63%

**Sumber:** PT Kristal Komputerindo Perkasa, 2021

Dari tabel 1.3 bisa diperhatikan bahwa realisasi penjualan semakin lama semakin menurun. Pada bulan Januari 2021 ditetapkan target penjualannya sebanyak 1.500 items, tetapi yang terjual hanya 1.345 items dengan persentase 89,6%. Dan pada bulan Februari 2021 ditetapkan target penjualannya sebanyak 1500 items, tetapi yang terjual hanya 1.110 items dengan persentase 74%. Dan pada bulan Maret 2021 ditetapkan target penjualan sebanyak 1.500 items, tetapi yang terjual hanya 1.225 dengan persentase 81,6%. Dan pada bulan April 2021 ditetapkan target penjualan sebanyak 1.500 items, tetapi yang terjual hanya 985 dengan persentase 65,6%. Dan pada bulan Mei 2021 ditetapkan target penjualan sebanyak 1.500 items, tetapi yang terjual hanya 975 items dengan persentase 65%. Dan pada bulan Juni 2021 ditetapkan target penjualan sebanyak 1.500 items, tetapi yang terjual hanya 955 items dengan persentase 63,7%. Dan pada bulan Juli 2021 ditetapkan target penjualan sebanyak 1.500, tetapi yang terjual hanya 945 dengan persentase 63%

Setelah penjabaran yang telah dijelaskan, dengan ini peneliti berminat melaksanakan sebuah penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kristal Komputerindo Perkasa”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Dari latar belakang yang sudah dijelaskan diatas, maka peneliti mengidentifikasi masalah antara lain:

1. Pembagian insentif yang tidak merata.
2. Upah lembur tidak diberikan kepada karyawan yang bekerja melebihi batas standar perusahaan
3. Karyawan merasa kurang puas atas pekerjaan yang diberikan perusahaan.
4. Kurangnya pemberian dorongan kepada karyawannya.
5. Meningkatnya tingkat ketidakhadiran pada karyawan.
6. Target penjualan tidak tercapai

## **1.3 Batasan Masalah**

Sesuai dari penjelasan diatas, maka peneliti membatasi permasalahan yang akan dibahas pada penelitian ini antara lain:

1. Penelitian ini difokuskan dalam membahas variabel independen yaitu kompensasi ( $X_1$ ) dan kepuasan kerja ( $X_2$ ).
2. Penelitian ini difokuskan dalam membahas kinerja karyawan ( $Y$ ) pada PT Kristal Komputerindo Perkasa.

3. Responden pada riset ini yaitu seluruh karyawan di PT Kristal Komputerindo Perkasa.

#### **1.4 Rumusan Masalah**

Sesuai dari permasalahan diatas, maka dirumuskan suatu pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi memiliki pengaruh kepada kinerja karyawan pada PT Kristal Komputerindo Perkasa?
2. Apakah kepuasan kerja memiliki pengaruh kepada kinerja karyawan pada PT Kristal Komputerindo Perkasa?
3. Apakah kompensasi dan kepuasan kerja secara sama-sama memiliki pengaruh kepada kinerja karyawan pada PT Kristal Komputerindo Perkasa?

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

Dari masalah yang dijabarkan diatas, adapun tujuan yang ingin dicapai oleh peneliti, antara lain:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi kepada kinerja karyawan pada PT Kristal Komputerindo Perkasa.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepuasan kerja kepada kinerja karyawan pada PT Kristal Komputerindo Perkasa.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja kepada kinerja karyawan pada PT Kristal Komputerindo Perkasa.

## **1.6 Manfaat Penelitian**

Suatu penelitian yang dilaksanakan memiliki manfaat-manfaat tertentu. Kemudian manfaat dari penelitian ini yaitu:

### **1.6.1 Manfaat Teoritis**

Diharapkan dari penelitian ini bisa memberikan informasi atau tambahan referensi atau wawasan terutama pada bidang sumber daya manusia yang berhubungan dengan kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada suatu organisasi atau perusahaan.

### **1.6.2 Manfaat Praktis**

Dari penelitian ini juga diharapkan bisa membagikan manfaat bagi pihak-pihak antara lain:

1. Bagi PT Kristal Komputerindo Perkasa

Memberikan pendapat dan masukan mengenai kompensasi dan kepuasan kerja, yang tujuannya ialah mengoptimalkan kinerja dari karyawannya dan meminimalisir penyelewengan.

2. Bagi Peneliti

Untuk menambah pemahaman lebih dalam mengenai kompensasi dan kepuasan kerja serta dampaknya terhadap kinerja pada karyawannya.

3. Bagi Universitas Putera Batam

Untuk dijadikan sebagai sumber atau referensi oleh sebab itu penelitian ini bisa diteliti kembali dan memiliki berbagai pengembangan yang ada.