

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia tersebut merupakan suatu unsur dalam organisasi dapat diartikan sebagai manusia yang bekerja yang ada dalam organisasi. Cara berfikir manusia terus berkembang dalam melaksanakan pekerjaan demi meningkatkan kualitas kerja untuk mencapai tujuan organisasi. Perusahaan harus memperhatikan hak-hak yang dimiliki oleh setiap karyawan agar tercipta pekerjaan yang optimal dan sesuai dengan tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Faktor manusia merupakan yang paling utama disetiap kegiatan yang ada diperusahaan ataupun organisasi. Organisasi itu merupakan kesatuan social yang dikordinasikan atau digerakkan secara sadar dengan batasan-batasan yang reaktif dapat diidentifikasi secara terus menerus agar terwujud tujuan dari perusahaan.

Kinerja merupakan bagian yang sangat dibutuhkan dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang sangat dominan dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Pada dasarnya kinerja karyawan disetiap perusahaan tidak sama karena dipengaruhi berbagai faktor dan masalah.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus dapat mengetahui masalah-masalah yang dapat mempengaruhi kinerja tersebut. Menunjukkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dalam

melaksanakan tugasnya yang dipengaruhi oleh gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, tingkat stres, disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi, pernyataan ini didukung oleh ( A. kaengke, 2018 380).

Menurut (Intan, 2017: 133) Kompensasi merupakan kewajiban setiap perusahaan untuk memberikan kepada karyawan yang bekerja pada perusahaan sebagai balas jasa dengan pekerjaan yang sudah dilakukan oleh karyawan kepada perusahaan. Setiap karyawan berhak atas kompensasi dari setiap perusahaan tempat karyawan bekerja. Pemberian kompensasi yang sesuai oleh perusahaan akan membantu organisasi dalam mencapai tujuan, memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan agar peduli terhadap tugas dan tanggung jawabnya. Sebaliknya tanpa kompensasi yang sesuai, maka karyawan yang ada saat ini akan tidak peduli terhadap pekerjaannya dan akan meninggalkan perusahaan. Pentingnya pemberian kompensasi adalah sebagai salah satu cara yang dilakukan perusahaan agar karyawan mempunyai tanggung jawab terhadap perusahaannya. Pemberian kompensasi yang diterapkan secara benar kepada karyawan akan mengurangi rasa kekhawatiran karyawan terhadap masalah ekonomi dan kebutuhan sehari-hari karyawan, karena karyawan dapat memenuhinya dengan kompensasi yang diterima dari perusahaan tempat mereka bekerja.

Menurut (Kuster, 2011: 506) menunjukkan bahwa sistem kompensasi yang digunakan untuk tenaga penjualan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja tenaga penjual individu dan efektivitas penjualan organisasi dan berkaitan dengan sistem control yang digunakan oleh perusahaan. Kompensasi dasar diperlukan untuk mempertahankan karyawan dengan standar hidup yang

layak, akan tetapi kompensasi juga menyediakan suatu pengukuran berwujud mengenai nilai individu bagi perusahaan.

Pengelolaan sumber daya manusia inilah diperlukan manajemen yang bagus untuk dapat mengelolah sumber daya secara sistematis, rencana, terarah dan efisien. Suatu lingkungan organisasi harus bisa memberi motivasi dan kompensasi karena hal tersebut merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja karyawan. Tercapainya tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung terhadap kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalam organisasi perusahaan yang ingin tetap eksis dan memiliki citra positif dimata masyarakat tidak akan mengabaikan aspek pengembangan kualitas sumber daya manusianya.

Menurut (Murtyoko, 2018: 120) motivasi diperlukan agar sumber daya manusia yang dibutuhkan oleh perusahaan memberikan pengaruh yang positif terhadap proses produksi perusahaan dalam mencapai organisasi, maka setiap karyawan diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga akan meningkatkan hasil yang maksimal. Motivasi dan harapan karyawan untuk mendapatkan kompensasi yang sesuai membuat karyawan bekerja secara maksimal demi tercapainya kinerja yang tinggi bagi karyawan.

Menurut (Marjani, 2016: 500) Mengemukakan bahwa ada hubungan positif antara motivasi dengan kinerja pegawai, tingginya kondisi motivasi kerja pegawai berhubungan dengan kecendrungan pencapaian tingkat kinerja pegawai yang cukup tinggi. Motivasi merupakan predisposisi psikis bagi perilaku yaitu manusia berperilaku adalah tergantung motivasinya.

Didalam penelitian ini membahas tentang masalah kompensasi yang tidak sesuai yang diberikan oleh perusahaan PT Batam Bersatu Apparel sehingga karyawan banyak mengeluh, tidak bekerja sesuai perintah atasan dan setiap harinya selalu ada karyawan yang tidak hadir dalam bekerja dan kemudian setiap bulannya selalu ada complain dari karyawan tentang masalah gaji yang tidak sesuai dan juga banyak yang kabur/ resign dari perusahaan tempat penulis. Hal ini didukung dengan rendahnya tingkat kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan lima tahun terakhir seperti yang ditunjukkan pada table berikut ini:

**Tabel 1. 1 Data Kinerja Karyawan Dalam Menyelesaikan Pekerjaan**

<b>Tahun</b>	<b>Target (Pcs)</b>	<b>Pencapaian (Pcs)</b>
2015	68.000.000	66.800.000
2016	102.060.000	97.060.000
2017	113.400.000	112.474.000
2018	147.420.000	147.307.398
2019	124.740.000	123810.000

**Sumber:** PT Batam Barsatu Apparel

Sesuai dengan table 1.1 bahwa dilihat pencapaian kinerja karyawan belum sesuai harapan perusahaan.

PT Batam Bersatu Apparel merupakan perusahaan yang bergerak dibidang Garmen yang memproduksi barang jadi guna untuk mensupplay perusahaan-perusahaan baik dalam negeri maupun diluar negeri. Perusahaan tersebut merupakan perusahaan yang berlokasi di Tunas Industrial Estate Blok 3E. Penelitian ini memfokuskan pada karyawan PT Batam Bersatu Apparel khususnya karyawan yang bekerja disewing line / catting line.

Kinerja karyawan didalam perusahaan sangat berpengaruh dengan diberikannya kompensasi dan motivasi. Dengan adanya dari kedua variabel

tersebut maka sebuah perusahaan akan dapat berkembang dengan pesat, umur perusahaan tersebut akan berjangka panjang, kesejahteraan karyawan dalam perusahaan akan terjamin, sangat mempengaruhi produktivitas kinerja karyawan berdasarkan output yang akan tercapai dan karyawan juga sangat bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Perusahaan yang tidak memberikan kompensasi, maka karyawan yang bekerja dalam perusahaan tidak akan merasa nyaman dalam bekerja dan banyak yang akan mengundurkan diri dari perusahaan tersebut. Masalah yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian yang penulis lakukan adalah masalah kompensasi dan motivasi yang tidak sesuai dengan yang ditentukan oleh pemerintah.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang **“Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Batam Besatu Apparel”**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka penulis mengidentifikasi masalah dalam penelitian ini sebagai berikut.

1. Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan tidak sesuai dengan keinginan karyawan.
2. Motivasi yang kurang dari atasan yang membuat karyawan tidak peduli dengan pekerjaan yang diberikan perusahaan.
3. Kurangnya dukungan atau dorongan yang baik dari atasan menyebabkan kinerja karyawan yang kurang maksimal.

4. Tingkat absensi karyawan yang tinggi mengakibatkan jumlah output yang dikerjakan tidak maksimal.

### **1.3 Batasan Masalah**

Agar penelitian ini lebih terarah perlu dibuat batasan masalah, adapun batasan masalah pada penelitian ini adalah pada variabel Kompensasi, Motivasi dan Kinerja karyawan PT Batam Bersatu Apparel.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Perumusan masalah merupakan suatu usaha untuk mendapatkan jawaban atas permasalahan yang ada diuraian latar belakang diatas dapat dirumuskan masalahnya yaitu:

1. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Batam Bersatu Apparel?
2. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Batam Besatu Apparel?
3. Apakah kmpensasi dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Batam Besatu Apparel?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah;

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Batam Bersatu Apparel.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karywan pada PT Batam Bersatu Apparel

3. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi Dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan Pada PT Batam Bersatu Apparel.

## **1.6 Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan bagi pihak yang berkepentingan. Sebuah penelitian mempunyai manfaat, baik manfaat teoritis maupun manfaat praktis yang berguna bagi semua masyarakat. Karena ketika sesuatu itu bermanfaat maka dia akan menjadi pedoman dalam mengambil sebuah keputusan maupun tindakan, berikut penelitian penulis manfaat sebagai berikut:

### **1.6.1 Manfaat Teoritis**

1. Penelitian ini bermanfaat untuk meningkatkan dan mengembangkan kemampuan berfikir ilmiah, sistematis, metodologi dan pengalaman penulis dalam menyusun suatu wacana serta memperkaya ilmu pengetahuan.
2. Penelitian ini bermanfaat untuk sebagai referensi untuk perpustakaan akademik yang tertarik melakukan kajian dimasa yang akan datang terutama pada universitas putera batam.
3. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bagan pertimbangan bagi perusahaan dalam mengambil kebijakan terutama dibidang sumber daya manusia.

### **1.6.2 Manfaat Praktis**

Bagi PT Batam Bersatu Apparel khususnya, untuk mengetahui sejauh mana kompensasi dan motivasi berdampak terhadap kinerja yang diharapkan perusahaan dan hasilnya menjadi pertimbangan dalam melakukan strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

#### 1. Bagi penelitian

Menambahkan wawasan penelitian karena dapat mengimplementasikan ilmu yang dipelajari selama kuliah.

#### 2. Bagi perusahaan

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan untuk memperbaiki kinerja karyawan sebagai bahan analisa agar dapat meningkatkan motivasi dan lingkungan kerja supaya bisa lebih baik lagi.

#### 3. Bagi akademik

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang berguna bagi kalangan perguruan tinggi. Dan penelitian ini dapat bermanfaat sebagai bahan masukan untuk melakukan penelitian-penelitian lain dengan topic yang sama dan sejenis.

#### 4. Sebagai harapan yang dapat menjadi suatu bahan evaluasi terhadap pelaksanaan kegiatan sumber daya manusia dan sangat berguna bagi perusahaan yang bersangkutan dimasa yang akan datang.