

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Perkembangan dunia dari awal masehi sampai hari ini telah membawa perubahan besar disegala bidang kehidupan. Perubahan-perubahan yang terjadi tentu mengubah pola pemikiran manusia mengenai setiap aspek kehidupan. Salah satu hal yang menonjol adalah mengenai konsep SDM atau sumber daya alam yang berperan penting dalam kemajuan dan perkembangan perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan bagian penting yang tidak bisa terlepas dari perusahaan karena merupakan penggerak atau roda berjalannya kegiatan perusahaan. Sumber daya manusia memegang peran kunci dalam mengatur, mengelola, dan melaksanakan kegiatan dalam suatu perusahaan. Untuk memaksimalkan profesionalisme dan kemampuan seseorang, setiap perusahaan memiliki departemen yang menangani sumber daya manusia atau biasanya disebut *Human Resource Department (HRD)*, di mana manajer departemen ini melakukan rekrutmen, pembayaran, pelatihan, pemeliharaan, dan motivasi. Dengan demikian, karyawan dan peran HRD merupakan hal yang pasti tidak bisa dipisahkan.

Walaupun tiap karyawan disebut sebagai sumber daya manusia, tetapi sumber daya manusia pada dasarnya adalah orang-orang dengan kemampuan, keahlian, dan bakat yang dapat membantu suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Beberapa orang selalu mengungkapkan bahwa perlu menempatkan seseorang yang cocok dalam suatu pekerjaan. Oleh karena itu, perusahaan diharuskan mampu mengidentifikasi kecakapan serta keahliannya tiap individu dengan maksud

kemampuannya serta keahliannya tersebut dapat dikembangkan untuk mencapai tujuan suatu organisasi atau perusahaan.

Kualitas manusia merupakan modal utama untuk seluruh karyawan dalam bekerja disuatu organisasi atau perusahaan. Seperti yang disampaikan di atas, kualitas ini mencakup bakat, kemampuan, dan keahlian individu yang bersangkutan. Karyawan yang berkualitas menghasilkan hasil kerja yang optimal. Terlepas dari kualitas, karyawan pada hakikatnya adalah manusia yang juga memiliki tujuan dan kebutuhan yang perlu dipenuhi. Keinginan seorang karyawan untuk memenuhi suatu kebutuhan tersebut akan menjadi motivasi bagi orang tersebut dalam bekerja.

Masalah utama dari pengaturan karyawannya yang memerlukan perhatian dalam suatu perusahaannya ialah kinerja karyawan. Kinerja merupakan perolehan pekerjaan seorang karyawan didalam sebuah perusahaan yang berisikan oleh pertanggung jawaban yang disahkan secara etika, hukum, dan moral dalam mencapai tujuan suatu organisasi (S. F. Harahap & Tirtayasa, 2020). Kinerja merupakan pencapaian individu dalam bekerja. Ukuran keberhasilan yang dicapai bisa dibandingkan dengan individu lain berdasarkan kriteria yang diatur perusahaan dan disesuaikan dengan jenis pekerjaannya. Karyawan melalui kinerjanya dapat memberikan kekuatan atau mempengaruhi keberhasilan perusahaan, baik secara individu maupun secara berkelompok.

Pada dasarnya, banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya motivasi. Motivasi adalah kekuatan yang menyebabkan seseorang untuk melakukan atau tidak dalam suatu tindakan, baik positif dan negatif maupun

internal dan eksternal, untuk memimpin itu sangat tergantung pada kemampuan seorang pemimpin (Rahmati, Sa'adah, & Aprillia, 2020: 23).

Motivasi sering diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap orang dalam melakukan sesuatu pasti tidak bisa terlepas dari faktor yang mendorong tindakan tersebut, misalnya keinginan dan kebutuhan individu. Setiap orang memiliki keinginan dan kebutuhan yang berbeda-beda. Dari pengertian sebelumnya, ada disebutkan bahwa motivasi sangat bergantung pada pemimpin. Hal ini berarti perusahaan juga memegang peranan penting dalam memotivasi setiap karyawannya.

Selain motivasi, kompensasi yang diterima oleh karyawan juga menjadi tolak ukur dalam peningkatan kinerja karyawan. Apabila kompensasi yang diterima layak, maka karyawan akan bekerja dengan maksimal. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas kontribusi mereka terhadap suatu organisasi atau perusahaan. Kompensasi tidak hanya berupa uang, namun bisa juga dalam bentuk fasilitas. Fasilitas ini bisa dalam bentuk lingkungan kerja, kesehatan, antar jemput, makan siang, dan fasilitas perumahan. Menurut (Irmayani, 2021: 70), kompensasi adalah jaringan kompleks dari berbagai sub-proses, yang dirancang untuk memberi penghargaan kepada karyawan atas pekerjaan yang mereka lakukan dan memotivasi mereka untuk mencapai tingkat kinerja pekerjaan yang diinginkan. Hal ini memungkinkan komponen dari proses ini berupa pembayaran gaji serta pemberian kompensasi tambahan, asuransi, cuti dan lainnya.

Selain motivasi dan kompensasi, faktor lain yang turut mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Karyawan tidak hanya termotivasi oleh gaji yang mereka terima atas pekerjaannya, tetapi rasa puas terhadap pekerjaannya juga merupakan salah satu faktor yang membuat karyawan mempertahankan dirinya untuk bekerja diperusahaan tersebut. Karyawan perlu menemukan kepuasan kerja yang memenuhi harapan mereka, termasuk sikap terhadap pekerjaan itu sendiri, hubungan sesama individu yang kondusif dan penghargaan yang akan diterima. Kepuasan kerja adalah perspektif seorang karyawan terhadap tugas dan tanggung jawab yang diterima, yang didasarkan pada aspek pengalaman dan harapan dari sudut pandang karyawan (Surajiyo, Nasruddin, & Paleni, 2020: 22).

PT Karimun Marine Shipyard merupakan perusahaan yang bergerak dibidang industri galangan kapal yang pekerjaannya mencakup: Perbaikan dan pembuatan kapal, gudang penyimpanan peralatan, perlengkapan industri perkapalan, *batching plant/sheet pile, tank cleaning* dan *recycle oil*. Alamat di Jalan PT Mutiara RT 02 RW 02 Desa Pangke, Kecamatan Meral, Kabupaten Karimun, Kepulauan Riau. Tujuan PT Karimun Marine Shipyard adalah untuk memenuhi fasilitas - fasilitas dan kebutuhan kegiatan industri perkapalan.

Tabel 1. 1 Daftar Jumlah Karyawan

NO	POSISI	TOTAL
1	<i>Director</i>	1
2	<i>HRD</i>	3
3	<i>Finance/Account</i>	2
4	<i>Administration/Doc.Control</i>	9
5	<i>Operational Manager</i>	3
6	<i>Business Development Manager</i>	1
7	<i>Supervisor</i>	8
8	<i>Project Manager</i>	1
9	<i>Engineering</i>	5

10	<i>PIC</i>	6
11	<i>PPC</i>	5
12	<i>HSE Dept</i>	9
13	<i>QA/QC</i>	6
14	<i>Commercial/Procurement</i>	12
15	<i>Facility</i>	16
16	<i>Warehouse</i>	22
17	<i>Mechanic</i>	17
18	<i>Security</i>	4
19	<i>Pipe</i>	7
20	<i>Plate</i>	11
21	<i>Electric/Interior</i>	11
22	<i>Operator</i>	42
23	<i>Jetty</i>	17
24	<i>Material</i>	15
25	<i>Civil</i>	33
Total		266

Sumber: HRD PT Karimun Marine Shipyard, 2022

Pada dasarnya, motivasi seorang individu untuk bekerja dapat bervariasi dalam banyak tingkatan. Demikian juga dengan karyawan PT Karimun Marine Shipyard. Setiap karyawan pasti memiliki motivasi yang tidak hanya berkaitan dengan masalah gaji atau upah, tetapi juga membutuhkan hal-hal lain seperti penghargaan dan perhatian. Kurangnya perhatian penghargaan dan perhatian dari atasan atau perusahaan dapat menjadi salah satu penyebab rendahnya motivasi karyawan untuk bekerja.

Data survei awal di PT Karimun Marine Shipyard menunjukkan bahwa karyawan tidak termotivasi untuk bekerja. Hal tersebut dapat dilihat dari angka keterlambatan dalam absensi karyawan setiap hari. Angka keterlambatan yang tinggi dapat mempengaruhi karyawan menyelesaikan pekerjaan mereka dalam tepat

waktu. Berikut terlampir data keterlambatan karyawan PT Karimun Marine Shipyard untuk periode bulan April 2021 hingga Maret 2022.

Tabel 1. 2 Data Keterlambatan Karyawan PT Karimun Marine Shipyard April 2021 – Maret 2022

Bulan	Jumlah Karyawan	Keterlambatan Karyawan	Persen Keterlambatan
April	270	41	15.18 %
Mei	270	40	14.81 %
Juni	268	36	13.43 %
Juli	268	42	15.67 %
Agustus	268	44	16.41 %
September	266	40	15.03 %
Oktober	266	39	14.66 %
November	266	42	15.78 %
Desember	266	38	14.28 %
Januari	265	34	12.83 %
Februari	266	34	12.78 %
Maret	266	30	11.27 %

Sumber: HRD PT Karimun Marine Shipyard, 2022

Dari tabel 1.2 diatas dapat dilihat bahwa jumlah karyawan yang terlambat masih cukup banyak. Situasi ini membuktikan bahwa karyawan masih kurang termotivasi untuk tidak terlambat dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Dengan kata lain, keterlambatan dapat memberikan pengaruh kepada karyawan menyelesaikan pekerjaan mereka dalam tepat waktu. Jika tidak ditingkatkan, maka hal ini akan berdampak pada kinerja karyawan, yakni penurunan kinerja dan perusahaan akan menjadi kesulitan dalam mencapai tujuannya.

Tabel 1. 3 Data Kinerja Karyawan PT Karimun Marine Shipyard

Data Kinerja Karyawan	Keterangan
Masalah Kesehatan, Keselamatan dan lingkungan	4
Fasilitas dan Perlengkapan	4
Kualitas dan kinerja teknis dari pekerjaan yang diberikan	3
Pekerjaan yang selesai tepat waktu	3
Dokumen dan Laporan (Keakuratan data dan kerapian laporan)	4
Koordinasi dan Perencanaan	3
Pelayanan terhadap pelanggan	3
Layanan Pembuat Kapal	4

Sumber: HRD PT Karimun Marine Shipyard, 2022

Berdasarkan tabel di atas data kinerja karyawan yang dilakukan PT Karimun Marine Shipyard, ada lima poin penilaian yaitu sangat buruk (1), buruk (2), standar (3), baik (4), dan sangat baik (5) yang menjadi tolak ukur penilaian PT Karimun Marine Shipyard terhadap karyawan. Dengan demikian dapat diketahui bahwa rata-rata kinerja karyawan PT Karimun Marine Shipyard belum mencapai tingkat yang sesuai dengan harapan perusahaan.

Selain itu, beberapa karyawan mengeluhkan masalah kompensasi yang diterima, dalam hal ini gaji yang diterima oleh karyawan yang bersangkutan masih kurang sehingga kebutuhannya kurang terpenuhi. Kurang adanya insentif atau *reward* atas pencapaian kinerja juga menjadi salah satu masalah yg dikeluhkan karyawan. Hal ini tentunya harus menjadi perhatian perusahaan.

Latar belakang permasalahan dalam PT Karimun Marine Shipyard seperti yang telah diuraikan diatas menjadi alasan peneliti untuk melaksanakan penelitian tentang motivasi, kompensasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan dalam suatu

hubungan antara motivasi, kompensasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan terkait secara kausal. Oleh karena itu, penelitian ini dibuat dalam bentuk skripsi dengan menggunakan judul “**Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Karimun Marine Shipyard**”.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasar latar belakang sebelumnya, maka terdapat beberapa masalah yang berkaitan dengan pengendalian manajemen SDM di PT Karimun Marine Shipyard dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Tingkat kesadaran karyawan tentang ketepatan waktu masih kurang.
2. Kurang adanya insentif atau *reward* atas pencapaian kinerja.
3. Karyawan kurang mendapat penghargaan dan perhatian dari atasan atau perusahaan.
4. karyawan tidak menyelesaikan pekerjaan mereka dalam tepat waktu.
5. Kinerja karyawan PT Karimun Marine Shipyard masih belum optimal sesuai harapan perusahaan.

1.3. Batasan Masalah

Didalam menghindarkan luasnya bahasan penelitian serta untuk memfokuskan penelitiannya terstruktur, maka didalam penelitiannya ini difokuskan pada uraian permasalahan pokok, yaitu pengaruh motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerjanya terhadap kinerja karyawannya sesuai dengan judul skripsi yang diajukan.

1.4. Rumusan Masalah

Sesudah membatasi permasalahannya yang hendak diteliti, langkah selanjutnya adalah merumuskan masalah. Dengan mempertimbangkan latar belakangnya dalam penelitian ini, maka rumusan masalahnya, sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Karimun Marine Shipyard?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Karimun Marine Shipyard?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Karimun Marine Shipyard?
4. Apakah motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Karimun Marine Shipyard?

1.5. Tujuan Penelitian

Sejumlah tujuan yang ingin diperoleh dalam melakukan penelitian ini sebagai berikut:

1. Membuktikan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Karimun Marine Shipyard.
2. Membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Karimun Marine Shipyard.
3. Membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Karimun Marine Shipyard.
4. Membuktikan bahwa motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Karimun Marine Shipyard.

1.6. Manfaat Penelitian

Sebuah penelitiannya dilangsungkan pastinya akan memberikan perolehan yang saling menguntungkan untuk keseluruhan pihak yang terkait. Manfaat penelitiannya ini bisa dilihat berikut ini:

1. Manfaat secara teoritis

- a. Memberikan pengetahuan baru dan informasi tambahan untuk para pembaca.
- b. Melakukan penerapan teori yang telah didapatkan agar dapat meningkatkan pengetahuan tersebut dan menjalankannya didalam dunia kerja dan bisnis.
- c. Dijadikan referensi untuk peneliti selanjutnya dalam melaksanakan penelitian yang sama.

2. Manfaat secara praktis

a. Bagi penulis

Diharapkan bisa memberikan pengetahuan luas yang berkaitan tentang pengaruh motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sehingga bisa dijalankan didunia kerja.

b. Bagi Universitas Putera Batam

Diharapkan bisa berkontribusi bagi perkembangan perpustakaan.

c. Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan bisa di jadikan referensi serta menambah pengetahuan yang berbeda kepada peneliti yang akan datang tentang motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerjanya terhadap kinerja karyawannya.

d. Bagi PT Karimun Marine Shipyard

Diharapkan bisa dijadikan petunjuk dalam mengetahui apakah motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerjanya mempengaruhi kinerjanya yang diharapkan perusahaannya, serta mempertimbangkan hasilnya ketika mengembangkan strategi dan kebijakan yang berkaitan dengan sumber daya manusia agar dapat mengembangkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.