

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pertumbuhan industri dan *technology* berkembang di Indonesia. Perkembangan ini memaksa para pelaku bisnis membutuhkan SDM yang berkualitas. Persaingan yang sangat ketat membuat para pebisnis atau perusahaan melakukan seleksi dalam pemilihan sumber daya manusia guna agar dapat bersaing dengan para kompetitornya.

Employee yang mempunyai kualitas dan kemampuan tinggi dalam mengerjakan tanggung jawab atas tugas dan kerjanya akan meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut. Kinerja pegawai ialah hasil kegiatan yang dilakukan pegawai dalam memenuhi tugas dan tanggung jawabnya.

Setiap perusahaan ingin terus meningkatkan produktivitas karyawan untuk mencapai tujuannya. Karyawan juga diwajibkan untuk menerima kompensasi dari perusahaan berdasarkan hasil. Karyawan dibayar untuk upaya mereka yang meningkatkan motivasi karyawan. Di sisi lain, kompensasi yang memadai untuk kegagalan karyawan mempengaruhi motivasi karyawan.

Kompensasi ialah hal yang perlu diberikan kepada *employee* guna menunjang tujuan perusahaan (Pratama, 2020:15). Sejalan dengan hasil kerja masing-masing karyawan, maka sistem kompensasi yang diberikan kepada karyawan akan meningkatkan motivasi kerja mereka karena karyawan merasakan hasil yang diberikan kepada perusahaan dihargai dengan semestinya. Hal ini yang menunjang karyawan menjadi lebih semangat dalam memberikan yang terbaik

kepada perusahaan. Namun, Motivasi ialah berasal dari karyawan untuk melakukan pekerjaan guna mencapai tujuan perusahaan. (Kirana & Pradipta, 2021: 289).

PT Rodamas Makmur Motor ialah perusahaan yang beroperasi dibidang retail yang beralamat di Jl. Yos Sudarso Sei Baloi di Kota Batam. Perusahaan ini melakukan penjualan alat transportasi berupa motor roda dua dan roda empat yaitu Suzuki dan mobil yang terdiri dari berbagai merek yaitu Suzuki dan Nissan Livina. PT Rodamas Makmur Motor sangat memprioritaskan sumber daya manusia yang dimiliki karena merupakan aspek penentu dalam operasional perusahaan ini. Berbagai cara perusahaan berikan untuk meningkatkan kuliatas SDM yang dimiliki, Pelatihan dan orientasi *company* untuk mendapatkan karyawan diinginkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Kenyataannya masih banyak karyawan yang melakukan pekerjaannya diluar dari *training* yang telah di ajarkan, kurangnya rasa tanggung jawab dalam bekerja, menghindar saat ada *problem*, masuk kerja tidak *ontime*, sehingga berdampak terhadap hasil kerja yang diberikan karyawan tidak sesuai dengan harapan perusahaan.

Perusahaan berbagi tanggung jawab dan tanggung jawab setiap karyawan. Hal ini membuktikan bahwa perusahaan mempercayai karyawan dapat bekerja sesuai dengan arahan yang diberikan perusahaan. Namun permasalahan sering terjadi yaitu ketidaksesuaian komitmen perusahaan kepada karyawan, mulai dari dijanjikan mendapatkan penghargaan kepada karyawan yang telah lama bekerja sesuai dengan yang telah ditentukan, dan kesalahan dalam perhitungan gaji.

Kinerja karyawan sangat mempengaruhi tujuan perusahaan. Bahkan mereka masih belum bisa mencapai target perusahaan, kurang mampu berkomunikasi dengan konsumen, kurang rasa tanggung jawab, tidak peduli dengan target yang ditetapkan karyawan, sering terjadi *miscommunication* terhadap *team* ataupun konsumen, bahkan kemampuan menghadapi situasi kerja yang genting dan permintaan atau tekanan dari atasan mengenai tujuan yang telah ditentukan.

Kompensasi ialah faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Demikian juga motivasi karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Tabel 1. 1 Data Target Dan Pencapaian Karyawan Di Tahun 2021

BULAN	2021					
	Target		Pencapaian		Selisih	
	Motor	Mobil	Motor	Mobil	Motor	Mobil
Januari	95	120	50	90	-45	-30
Februari	80	125	55	80	-25	-45
Maret	80	125	40	93	-40	-32
April	85	130	60	97	-25	-33
Mei	80	130	45	107	-35	-23
Juni	85	130	67	111	-18	-19
Juli	95	135	65	103	-30	-32
Agustus	95	115	59	73	-36	-42
September	85	125	39	113	-46	-12
Oktober	80	135	47	105	-33	-30
November	95	125	80	107	-15	-18
Desember	95	135	75	121	-20	-14
Total	1050	1530	682	1200	368	330

Sumber: PT Rodamas Makmur Motor

Dapat dilihat dari tabel diatas bahwa kinerja karyawan mengalami fluktuasi, ini terbukti dari data target 2021 yaitu motor 1050 unit dari bulan

Januari-Desember. Dan Mobil dari bulan Januari-Desember 1530 unit. Sedangkan pencapaian karyawan pada bulan Januari-Desember untuk motor yaitu 682 unit dan mobil 1200 unit. Selisih target motor pada bulan Januari-Desember dengan pencapaian karyawan yaitu 368 unit dan mobil 330 unit.

Tabel 1. 2 Data Pemberian Kompensasi Terhadap Karyawan Tahun 2021

<i>Compensation</i>	<i>Provision</i>
Bonus Tahunan	>1 tahun bekerja
Kenaikan Gaji/ Tahun	>1 tahun bekerja
THR	>3 bulan bekerja
Vocer Belanja	Diberikan kepada karyawan yang memiliki kinerja terbaik
Jenjang Karir	Setiap karyawan dapat mencapai tujuan perusahaan sesuai peraturan perusahaan
Jaminan Kesehatan	Setiap karyawan

Sumber: PT Rodamas Makmur Motor

Berdasarkan *table* di atas, dijelaskan gaji yang dibayarkan PT Rodamas Makmur Motor kepada karyawannya adalah variabel. Perusahaan menawarkan bonus tahunan untuk karyawan di atas 1 tahun, perusahaan juga memberikan kenaikan gaji tiap tahun yang nominalnya berbeda-beda tergantung dengan kinerja yang diberikan karyawan dengan ketentuan >1 tahun bekerja, karyawan yang bekerja >3 bulan akan mendapatkan THR (Tunjangan Hari Raya), Karyawan yang memiliki catatan bagus dan secara teratur menyumbangkan ide untuk kemajuan perusahaan akan menerima *voucher*, dan karir yang menjanjikan diberikan kepada karyawan yang mencapai tujuan perusahaan seperti yang ditetapkan oleh perusahaan. Namun pada kenyataannya tidak sesuai dengan sebenarnya. Berikut data terkait permasalahan tersebut:

Tabel 1. 3 Data Kesalahan Perhitungan Gaji dan Janji Perusahaan Tidak Terealisasi

Kesalahan Perhitungan Gaji	Janji Perusahaan Tidak Terealisasi
MC	Kenaikan Gaji
Upah Lembur = Rp 25.000,00/jam	Kenaikan Jabatan
Tunjangan Jabatan	

Sumber: PT Rodamas Makmur Motor

Berdasarkan tabel diatas menjelaskan bahwa kesalahan perhitungan gaji sering terjadi di MC, upah lembur dan tunjangan jabatan. Karyawan yang sakit harus ada MC maka gaji tidak akan dipotong kenyataannya MC yang diberikan sering terjadi *complain* karena sudah di *approve* namun tidak masuk digaji, upah lembur yang diberikan per jam Rp 25.000,00 tidak sesuai hitungannya dengan lembur yang diberikan, tunjangan jabatan yang terkadang sudah di *approve* namun tidak masuk di hitungan gaji. Dan juga dengan janji perusahaan yang tidak ditepati seperti kenaikan gaji, namun kenyataannya tidak diberikan dengan alasan pandemi dan kenaikan jabatan yang sudah dijanjikan namun di cancel dengan alasan pandemi.

Tabel 1. 4 Data Kehadiran Karyawan Tahun 2021

Bulan	Jumlah Karyawan	Absen	Sakit	Terlambat
Januari	150	20	23	7
Februari	150	15	25	2
Maret	150	21	32	4
April	150	13	12	1
Mei	150	11	10	0
Juni	150	3	8	3
Juli	150	4	3	8
Agustus	150	9	6	10
September	150	11	11	6
Oktober	150	10	9	4

Novermber	150	2	13	3
Desember	150	3	7	2

Sumber: PT Rodamas Makmur Motor

Dapat dilihat dari tabel diatas menjelaskan bahwa minimnya atau masih kurangnya motivasi kerja karyawan terhadap PT Rodamas Makmur Motor yang berjumlah 150 karyawan sehingga mengakibatkan banyaknya karyawan yang absen, cuti, MC dan terlambat. Hal ini dari tidak hadir bekerja mengalami fluktuasi dari bulan Januari-Desember. Terdapat 21 karyawan absen terbanyak pada bulan Maret, terdapat 22 karyawan cuti pada bulan September, terdapat 32 *employee* MC bulan Maret dan 10 karyawan terlambat padabulan Agustus. Berdasarkan latar belakang diuraikan, makadaritu peneliti melakukam penelitianberjudul **“Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Rodamas Makmur Motor Di Kota Batam”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latarbelakang, identifikasi masalah yakni:

1. Ketidaksesuaian perhitungan gaji tidak sesuai dengan sebenarnya oleh karyawan.
2. Terdapat fluktuasi dari data kehadiran karyawan pada PT Rodamas Makmur Motor di Kota Batam disebabkan karena kurangnya motivasi karyawan.
3. Kinerja karyawan yang terus merosot selama tahun 2021.

1.3 Batasan Masalah

Peneliti menetapkan masalah pada penelitian selanjutnya yaitu:

1. Penelitian memfokuskan pada pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rodamas Makmur Motor di Kota Batam.
2. Data digunakan karyawan yang bekerja di PT. Rodamas Makmur Motor di Kota Batam.
3. *Object* penelitian adalah PT. Rodamas Makmur Motor di Kota Batam.

1.4 Rumusan Masalah

Rumusan masalah pada penelitian ini yakni :

1. Apakah Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rodamas Makmur Motor di Kota Batam?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rodamas Makmur Motor di Kota Batam?
3. Apakah Kompensasi dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rodamas Makmur Motor di Kota Batam?

1.5 Tujuan Penelitian

Berlandaskan rumusan masalah, maka dari itu tujuan penelitian yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan secara parsial pada PT Rodamas Makmur Motor di Kota Batam.

2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara parsial pada PT Rodamas Makmur Motor di Kota Batam.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Radamas Makmur Motor di Kota Batam.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Hasildari penelitim menyebarluaskan pemahaman di bidang yang bersangkutan dengan SDM dengan Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

1.6.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Perusahaan

Bertujuan bersifat membangun bagi PT Rodamas Makmur Motor di Kota Batam dengan memberikan masukan kompensasi dan motivasi kerja bagi perusahaan.

2. Bagi Universitas Putera Batam

Hal ini dimaksudkan sebagai dokumen penilaian bagi mahasiswa dan referensi bagi peneliti masa depan.

3. Bagi Peneliti

Memberikan tambahan pengetahuan terutama pada bidang SDM yang bersangkutan dengan Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

4. Bagi Peneliti Lanjutan

Informasi lainnya dipersilahkan seluruh pihak untuk membaca dan memberikan *referency* studi lebih lanjut.