

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Seiring dengan pergerakan waktu, kompetensi antar perusahaan pun semakin berkembang dan menegang. Setiap perusahaan yang bergerak tidak dapat menghindari persaingan ini. Sehingga untuk menghadapi ini, perusahaan berupaya dalam memenuhi apa yang menjadi kebutuhan perusahaan seperti pencapaian target melalui berbagai cara, salah satunya yaitu melalui penguatan sumber daya yang ada.

Kualitas dari *human resources* yang perusahaan miliki menjadi faktor paling penting yang berpengaruh bagi suatu perusahaan untuk berkembang atau tidak. Apabila perusahaan mempunyai sumber daya manusia dengan kualitas yang kurang memadai dan berkompoten, bisnis perusahaan tidak akan berjalan sebagaimana mestinya meski memiliki sokongan sarana dan prasarana yang memadai. Hal ini membuat perusahaan harus menyiapkan karyawan yang kompeten dan memperhatikan kebutuhan mereka agar karyawan mampu bekerja secara produktif.

Dalam mengusahakan kinerja yang lebih baik salah satunya yaitu dengan memberikan motivasi dan kompensasi bagi karyawan sesuai dengan tanggung jawabnya. Motivasi adalah salah satu indikator yang memberikan pengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi dikarenakan adanya rasa butuh pada diri sendiri dan juga dorongan akan kemauan pribadi yang mengarah pada tujuan untuk mendapatkan rasa puas (Harahap & Tirtayasa, 2020: 123). Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mengenal serta memahami apa yang menjadi kebutuhan karyawannya agar proses dalam memotivasi menjadi lebih mudah. Karyawan yang

termotivasi akan bersemangat dalam berusaha sepenuhnya demi menggapai keinginannya, sebaliknya motivasi yang kurang atau tidak tepat pada poin keinginan maupun kebutuhan karyawan tidak akan memberikan dorongan yang kuat sehingga kinerja yang diberikan karyawan pun tidak akan memadai.

Kompensasi merupakan bentuk balasan atas kinerja yang telah karyawan berikan. Memberikan kompensasi yang sepadan merupakan satu dari lainnya cara dalam mengupayakan kesejahteraan karyawan yang akan berpengaruh pada kinerja karyawan yang semakin baik. Terdapat 2 bentuk kompensasi yang diberikan, yaitu kompensasi finansial dan non finansial. Kompensasi finansial, contohnya bonus, insentif, tunjangan, asuransi dan lainnya, sedangkan kompensasi non finansial berupa bentuk fasilitas kerja. Semakin memadai kompensasi diberikan pada karyawan, maka akan semakin semangat pula karyawan dalam memberikan kontribusi bagi perusahaannya.

PT Cendana Han Wijaya merupakan perusahaan manufaktur yang ada sejak tahun 1987 pada bidang toko roti dan kopi yang dikenal dengan nama Morning Bakery. Puluhan tahun lamanya Morning Bakery memperlihatkan integritas untuk bersaing pada pangsa pasar dengan bidang yang sama. Keberadaan Morning Bakery pun menjadi eksistensi yang cukup mencolok, dalam arti banyak diminati oleh masyarakat luas dari berbagai kalangan. Sampai kini, Morning Bakery telah berhasil memperluas cakupan wilayahnya tidak hanya di Batam, namun juga di Tanjung Balai Karimun dan juga Tanjung Pinang.

Meluasnya cakupan wilayah, tak bisa dipungkiri bahwa perusahaan akan menghadapi permasalahan yang semakin kompleks yaitu menurunnya kinerja

karyawan yang di latarbelakangi oleh salah satunya adalah kurangnya perhatian perusahaan akan motivasi bagi karyawannya, seperti kurang memperhatikan kebutuhan serta keluhan karyawan. Dampak dari kurangnya motivasi ini dapat dilihat pada tingkat absensi (ketidakhadiran) karyawan PT Cendana Han Wijaya sebagaimana ditunjukkan pada tabel ketidakhadiran karyawan dari bulan Januari – Agustus 2021 berikut :

Tabel 1.1 Data Absensi Karyawan PT Cendana Han Wijaya

Bulan	Jumlah Karyawan (orang)	Keterangan			Total Karyawan Absen
		Sakit	Izin	Alpa	
Januari	140	11	15	19	45
Februari	138	15	14	17	46
Maret	137	16	18	15	49
April	141	12	23	18	53
Mei	140	19	18	21	58
Juni	135	24	19	22	65
Juli	139	16	20	18	54
Agustus	142	20	22	19	51

Sumber: PT Cendana Han Wijaya, 2021

Tampak dari tabel 1.1 bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan PT Cendana Han Wijaya terbilang cukup tinggi, dimana pada periode Januari – Agustus 2021 tingkat ketidakhadiran karyawan dengan alasan sakit paling tinggi mencapai angka 24 pada bulan Juni, izin 23 pada bulan April dan alasan alpa angka tertingginya adalah 22 pada bulan Juni, sedangkan untuk angka total ketidakhadiran secara keseluruhannya mencapai 65 orang pada bulan Juni.

Selain motivasi, tidak sepadannya antara kompensasi dengan kerjaan yang diberikan juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Adanya beberapa karyawan yang melakukan perhitungan akan kompensasi yang seharusnya diberikan atas kinerja yang telah diberikan membuat karyawan semakin merasakan ketidaksepadanan dalam hal kompensasi yang diberikan sehingga lebih memilih untuk berhenti dan mencari pekerjaan yang mereka rasa mampu memberikan kompensasi yang lebih baik lagi dari PT Cendana Han Wijaya. Hal ini tentu saja berdampak pada kemampuan perusahaan dalam menghasilkan *output* yang optimal untuk mencapai target penjualan perusahaan.

Berikut ini ditampilkan tabel yang menunjukkan bentuk kompensasi yang karyawan terima baik secara finansial berupa uang lembur, ataupun non finansial seperti transportasi dan juga upah makan

Tabel 1.2 Data Pemberian Kompensasi per Departemen pada PT Cendana Han Wijaya

No.	Departemen	Tunjangan		
		Upah Lembur	Transportasi	Upah Makan
1.	Administrasi	-	✓	-
2.	<i>Accounting</i>	-	✓	-
3.	<i>Cashier</i>	-	✓	-
4.	HRD	-	-	-
5.	<i>Purhasing & Store</i>	-	-	-
6.	<i>Production</i>	✓	-	✓
7.	<i>Supervisor</i>	✓	-	-
8.	Supir	✓	-	-

Sumber: PT Cendana Han Wijaya, 2021

Seperi apa yang dilampirkan pada tabel 1.2, bisa dilihat bahwa untuk departemn Admin, *Accounting*, serta *Cashier* tidak memperoleh upah lembur dan

makan, sedangkan untuk departemen HRD, *purchasing & store* tidak diberikan upah lembur, transportasi dan juga makan, begitupun dengan *supervisor* dan supir yang memperoleh upah lembur tapi tidak untuk transportasi dan upah makan. Lain halnya dengan *production* yang mendapatkan upah lembur dan makan namun tidak ada transportasi.

Kurangnya motivasi serta tidak sepadannya kompensasi yang diberikan menyebabkan karyawan memiliki kinerja yang rendah dimana mereka akan menggunakan waktu yang lebih lama dalam menyelesaikan pekerjaan, dan bahkan tidak menyelesaikan pekerjaan sebagaimana mestinya. Hal ini tampak jelas berpengaruh pada jumlah *output* perusahaan yang kurang optimal. Berikut ini merupakan tabel hasil produksi PT Cendana Han Wijaya untuk periode Januari – Agustus 2021.

Tabel 1.3 Hasil Produksi Pt Cendana Han Wijaya Periode Januari – Agustus 2021

Bulan	Target Produksi	Realisasi
Januari	1300	1150
Februari	1300	1100
Maret	1300	1005
April	1300	1005
Mei	1000	850
Juni	1000	955
Juli	1300	845
Agustus	1300	950

Sumber: PT Cendana Han Wijaya, 2021

Dari tabel 1.3 di atas, dapat kita lihat bahwa selama bulan Januari – Agustus target produksi perusahaan belum tercapai realisasinya, bahkan realisasi dari jumlah produksi pun mengalami penurunan dimulai dari Januari – April, sedangkan pada bulan Mei dan Juni dikarenakan bulan Ramadhan dan juga Hari Raya Idul Fitri, sehingga perusahaan menurunkan target produksi yang tetap saja jumlah

produksi aktualnya tidak mencapai target tersebut. Pada bulan Juli dan Agustus jumlah produksi realisasi berada jauh di bawah target dibandingkan dengan bulan – bulan sebelumnya.

Atas dasar penjelasan diatas, dengan itu peneliti hendak melakukan penelitian yang dirangkum dalam judul **“Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Cendana Han Wijaya”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Mengarah pada penjelasan latar belakang permasalahan di atas, maka dapat dipersepsikan beberapa masalah penelitian, sebagai berikut:

1. Kurangnya perhatian perusahaan akan keluhan karyawan.
2. Tidak sepadannya antara kompensasi dengan beban kerja yang diberikan.
3. Tingginya tingkat absensi karyawan.
4. Menurunnya kinerja karyawan.
5. Menurunnya kemampuan perusahaan dalam memberikan *output* yang optimal.

1.3 Batasan Masalah

Agar mempermudah penelitian, maka peneliti akan memberikan batasan masalah pada motivasi (X1), kompensasi (X2) dan kinerja karyawan (Y) pada PT Cendana Han Wijaya.

1.4 Rumusan Masalah

Uraian berikut merupakan rumusan masalah pada penelitian ini, yaitu:

1. Apakah motivasi mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Cendana Han Wijaya?

2. Apakah kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Cendana Han Wijaya?
3. Apakah motivasi dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Cendana Han Wijaya?

1.5 Tujuan Penelitian

Berasaskan pada rumusan permasalahan pada penelitian, maka dikonklusikan bahwa tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Cendana Han Wijaya
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Cendana Han Wijaya
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Cendana Han Wijaya

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian diharapkan bisa memberikan premis pendidikan pada bidang ilmu manajemen terkhusus yang berkaitan dengan kompensasi, motivasi dan kinerja karyawan.

1.6.2 Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini memiliki manfaat secara praktikal, yaitu :

1. Bagi Peneliti
Peneliti bisa memperluas sudut pandang dan juga pengetahuan terkhusus pada bidang *human resources*.

2. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu menjadi acuan pertimbangan bagi perusahaan dalam mengusahakan kesejahteraan karyawan berkaitan dengan kompensasi dan juga motivasi.

3. Bagi Universitas Putera Batam

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber kepustakaan sehingga dapat dilakukan penelitian yang lebih lanjut dengan penilaian pertimbangan serta sudut pandang yang berbeda.