

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Pada dasarnya semua perusahaan membutuhkan sumber daya manusia untuk melaksanakan setiap kegiatan yang ada di perusahaan. Oleh karena itu manusia yang melakukan aktivitas yang menghasilkan barang ataupun jasa di dalam suatu organisasi atau disebut juga karyawan atau pegawai termasuk sumber daya manusia yang dibutuhkan perusahaan. Karena karyawan yang menjadi tolak ukur sebuah perusahaan. Setiap aktivitas yang ada didalam perusahaan mulai dari perencanaan, pelaksanaan, dan sampai pada proses penyelesaian itu semua dikendalikan oleh karyawan. Untuk itu perusahaan harus memiliki karyawan yang kompeten dan handal untuk dapat melaksanakan setiap aktivitas-aktivitas tersebut. Hal ini dilakukan agar tercapai tujuan sebuah perusahaan. Karyawan yang memiliki kompeten dapat dilihat dari pengalaman, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan karyawan. Untuk ini, peneliti lebih membahas mengenai kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (Wilson, 2012:231). Karyawan yang memiliki kinerja bagus tentu mereka telah melewati syarat-syarat atau standarisasi yang perusahaan tetapkan. Pada perusahaan galangan kapal yang

menjadi standarisasi perusahaan seperti ketepatan dalam mengerjakan suatu proyek dan kecelakaan kerja. Semakin cepat suatu proyek selesai maka semakin baik pula konsistensi karyawan dalam menargetkan selesainya suatu proyek. Begitu pula dengan kecelakaan kerja, semakin kecil atau bahkan tidak adanya kecelakaan yang ada di perusahaan tersebut maka dapat dikatakan bahwa semua karyawan yang ada di perusahaan memiliki kompetensi dibidangnya masing-masing. Ini dapat dikatakan kinerja karyawan tersebut baik yang mana pantas mendapatkan *reward* yang bagus pula tentunya. Adapun penilaian kinerja karyawan dibawah ini sebagai berikut:

**Tabel 1.1**

Penilaian Kinerja Karyawan pada tahun 2016

Jabatan	Remarks
Supervisor	A
Foreman	A
Welder	B
Fitter	B
Helper	B

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa Supervisor dan foreman mendapatkan predikat nilai A, serta welder, fitter dan helper mendapatkan predikat B. Ini menunjukkan kinerja yang dihasilkan karyawan cukup baik. Sehingga karyawan mendapat *reward* berupa kompensasi dari Perusahaan.

Adapun yang ditawarkan perusahaan kepada karyawan yaitu *reward* berupa kompensasi. Kompensasi adalah imbalan yang dibayarkan kepada karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya (Wilson, 2012:255). Adanya jasa yang karyawan sumbangkan kepada perusahaan menjadi bukti kinerja yang karyawan berikan kepadanya. Begitu juga besar kecilnya kompensasi yang diberikan perusahaan dapat dilihat dari kemampuan karyawan menghasilkan kinerja. Dan bagaimana karyawan dapat mempertahankan kinerja yang baik untuk tetap menjaga eksistensinya di perusahaan ini. Maka dari itu, hal ini juga menjadi pertimbangan perusahaan untuk mempertahankan sumber daya manusia yang dimiliki. Dengan pemberian kompensasi diharapkan karyawan dapat bertanggung jawab atas setiap tugas yang diberikan kepadanya.

Kinerja yang baik dan motivasi kerja yang tinggi menjadi satu kesatuan yang saling berhubungan. Untuk meningkatkan motivasi kerja yang tinggi dilakukan pembaharuan-pembaharuan untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik. Adapun pengertian motivasi menurut Kadarisman, (2012:274) *Motivation is the willingness to do something and is conditioned by this action ability to satisfy some needs for the individual*. Karyawan melakukan sesuatu pekerja itu atas dasar kemauan yang dikondisikan untuk memenuhi kebutuhan hidup. Bukan hanya untuk memenuhi kebutuhan saja karyawan tersebut giat bekerja. Melainkan kenaikan pangkat, teman kerja yang baik, lingkungan kerja yang nyaman juga dapat membuat karyawan termotivasi untuk bekerja. Adapun estimasi upah yang ada di PT Harsika Mandiri Utama di kota Batam adalah sebagai berikut.

**Tabel 1.2**

Estimasi Upah pada tahun 2016

Jabatan	Keterangan
Helper	Rp. 17.307 s/d Rp. 17.500
Fitter	Rp. 17.700 s/d Rp. 18.500
Welder	Rp. 18.700 s/d Rp. 19.000
Foreman	Rp. 19.500 s/d Rp. 22.000
Supervisor	< Rp. 22.500

Dapat dilihat pada Tabel 1.2 bahwa upah helper Rp. 17.307 s/d Rp. 17.500 per jam, Fitter Rp. 17.700 s/d Rp. 18.500 per jam, Welder Rp. 18.700 s/d Rp. 19.000 per jam, Foreman Rp. 19.500 s/d Rp. 22.000 per jam, dan supervisor < Rp. 22.500 per jam. Ini merupakan estimasi upah yang diterima karyawan sesuai jabatannya masing-masing.

Permasalahan yang ada pada objek penelitian ini adalah rendahnya kompensasi yang berbentuk langsung maupun tidak langsung dikarenakan tidak adanya *overtime* atau lembur pada dua bulan terakhir ini akibat tidak adanya proyek. Kemudian dengan tidak adanya tunjangan transport dan makan yang diberikan kepada karyawan semakin kecil hasil yang didapat.

Banyak hal yang belum dipahami dan dimengerti oleh perusahaan tentang pengelolaan sumber daya manusia. Ketika perusahaan mengalami masa dimana tidak adanya proyek yang didapat dan dikerjakan. Maka karyawan merasa sedikit lengah dan hal itu akan menimbulkan turunnya motivasi karyawan dalam bekerja.

Untuk itu manajemen sebaiknya memberikan semangat dan dorongan secara moril agar karyawan terpacu untuk giat bekerja walaupun pekerjaan yang dilakukan tidak banyak. Dari hal ini dapat dilihat seberapa teliti karyawan dalam bekerja. Rendahnya kompensasi dan motivasi kerja diakibatkan tidak adanya proyek sehingga kinerja karyawan menurun, maka penulis tertarik untuk mengemukakan judul: **“Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Harsika Mandiri Utama di kota Batam”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut:

1. Kompensasi baik berupa materiil maupun non materiil menjadi permasalahan yang penting dalam suatu perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan.
2. Kurangnya motivasi kerja karyawan dalam bekerja menjadi tantangan tersendiri bagi perusahaan untuk merangsang karyawan guna mendorong karyawan agar lebih giat lagi dalam bekerja.
3. Rendahnya kinerja karyawan di sebabkan oleh proyek perusahaan yang dimiliki perusahaan sedikit.
4. Tidak stabilnya persentase kehadiran karyawan tiap bulannya.

### **1.3 Batasan Masalah**

Agar penelitian ini tidak menyimpang dari tujuan yang ingin dicapai, maka penulis membatasi masalah yang akan diteliti sebagai berikut:

1. Penelitian di lakukan pada karyawan PT Harsika Mandiri Utama di kota Batam.
2. Penelitian ini menggunakan dua variabel bebas yaitu kompensasi dan motivasi kerja serta kinerja karyawan sebagai variabel terikat.
3. Dalam penelitian ini, kompensasi yang diteliti hanya mengenai upah yang ada di PT Harsika Mandiri Utama.
4. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan lapangan (*steel work*) PT Harsika Mandiri Utama.

### **1.4 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakah pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan?
2. Bagaimanakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan?
3. Bagaimanakah pengaruh kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan?

## **1.5 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Harsika Mandiri Utama di kota Batam.
2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Harsika Mandiri Utama.
3. Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT Harsika Mandiri Utama.

## **1.6 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti terhadap perusahaan maka, manfaat yang diharapkan dapat diberikan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Aspek Teoritis
  - 1) Peneliti dapat menerapkan teori pada lingkungan kerja di bidang sumber daya manusia dan mengembangkan kemampuan dan wawasan peneliti dalam melakukan penelitian.
  - 2) Penelitian ini diharapkan dapat memberikan dampak yang positif khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia.

## 2. Aspek Praktis

- 1) Bagi perusahaan, hasil dari penelitian dapat menjadi informasi yang sangat penting untuk menunjang pengevaluasian kinerja karyawan yang pada PT Harsika Mandiri Utama di Kota Batam serta melakukan perbaikan terhadap hal-hal yang mempengaruhi kinerja karyawan dan kegiatan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan memotivasi karyawan pada PT Harsika Mandiri Utama.
- 2) Bagi mahasiswa atau masyarakat, hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan referensi atau acuan bagi mahasiswa atau masyarakat yang akan melakukan penelitian selanjutnya.