

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) dapat didefinisikan sebagai suatu sumber tenaga ataupun energi yang digunakan untuk menciptakan daya, gerakan, aktivitas, kegiatan, dan tindakan yang mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan. Menghadapi tantangan global, perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif khususnya berkaitan dengan penyediaan SDM.

Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan, untuk itu dibutuhkan karyawan yang berkinerja baik. Kebutuhan memperoleh SDM yang berkinerja baik dan berkualitas akan semakin meningkat, mengingat peran SDM yang sangat besar dan penting dalam suatu perusahaan.

Tanpa adanya SDM, nilai dan manfaat sumber daya lainnya menjadi berkurang dalam suatu kinerja perusahaan tersebut. Pengelolaan SDM bukan merupakan hal yang mudah, oleh karena itu perusahaan harus peka terhadap apa yang perlu disiapkan untuk mendukung terwujudnya proses SDM yang berkinerja baik dan berkualitas demi terwujudnya citra positif di mata masyarakat.

Sumber daya manusia (SDM) yang berkinerja baik akan memudahkan perusahaan dalam mereliasasikan visi, misi dan tujuannya. Menurut Bangun (2012: 230) menyatakan kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan.

Kinerja merupakan suatu gambaran yang mencerminkan tingkat pencapaian pelaksanaan dari suatu kegiatan dalam mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan dalam rencana strategi perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Faktor-faktor SDM yang berkinerja baik merupakan elemen yang sangat penting diperhatikan oleh perusahaan karena SDM dengan kinerja baik diperlukan dalam menunjang keberhasilan pelaksanaan setiap kegiatan perusahaan.

Perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang berkinerja baik akan terwujud dari keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci keberhasilan bagi perusahaan agar dapat berkembang secara produktif. Oleh karena itu, perusahaan harus bijaksana dalam memberikan balas jasa kepada karyawan sesuai dengan ukuran prestasi masing-masing karyawan.

Apabila tingkat balas jasa yang diberikan perusahaan dapat memenuhi pengharapan karyawan, maka karyawan akan memperoleh kepuasan dalam bekerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan terhadap kinerjanya. Kinerja seorang karyawan dipengaruhi oleh faktor diantaranya faktor kompensasi dan faktor motivasi.

Menurut Bangun (2012: 254) menyatakan kompensasi merupakan salah satu faktor yang penting dan menjadi perhatian pada banyak organisasi dalam

mempertahankan dan menarik SDM yang berkualitas. Faktor pemberian kompensasi bagi karyawan merupakan salah satu cara untuk memuaskan kebutuhan ekonomi karyawan sehingga karyawan termotivasi untuk meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimilikinya secara optimal.

Motivasi kerja bagi para karyawan pun tidak kalah pentingnya dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan karena motivasi dapat mengarahkan dan mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan kinerja tinggi yang sesuai dengan harapan perusahaan. Meskipun perusahaan telah memiliki karyawan yang berkemampuan yang baik namun jika perusahaan tidak bisa mengarahkan potensi mereka, maka hasil kinerja perusahaan akan sulit dicapai secara maksimal.

Menurut Flippo dalam Hasibuan (2011: 143) menyatakan motivasi adalah suatu keahlian dalam mengarahkan karyawan dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil sehingga keinginan para karyawan dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. Motivasi sebagai keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu.

Sebelum motivasi diberikan hendaknya perusahaan mengetahui terlebih dahulu apa sebenarnya keinginan semua para karyawan, sehingga betul-betul terjadi keselarasan antara perusahaan dengan karyawannya tentang bagaimana bekerja sama membawa perusahaan kepada kinerja yang maksimal. Sehingga kedua belah pihak dapat bekerja secara efektif, maksimal dan terintegrasi segala daya potensinya untuk pengembangan perusahaan ke depannya.

Kompensasi dan motivasi memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus bisa

membaca dan melihat apa yang menjadi faktor-faktor pendukung kinerja karyawan menjadi meningkat dan apa penyebab faktor-faktor kinerja karyawan menjadi menurun.

PT Sanwa Engineering memiliki cabang di berbagai Negara yaitu di Indonesia, Singapore, India, China, dan Malaysia. PT Sanwa Engineering Batam adalah cabang perusahaan di Indonesia yang memproduksi produk plastic molding ejection. PT Sanwa Engineering Batam adalah perusahaan manufaktur yang berdiri sejak Tahun 1977. Perusahaan ini sudah tergolong lama tetapi tetap dalam perkembangan untuk menuju target-target perusahaan.

Untuk mencapai target-target tersebut, perusahaan harus melakukan pembelajaran dan juga penelitian dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan agar mampu bertahan dalam persaingan global yang sangat ketat. PT Sanwa Engineering Batam memiliki karyawan sebanyak 550 orang karyawan dan memiliki lima departemen yaitu *Horizontal Molding*, *Clean Room*, *Printing*, *Tooling* dan *Store*.

Pencapaian kinerja karyawan PT Sanwa Engineering Batam dapat dilihat pada tabel 1.1 periode 2012-2016 sebagai berikut:

Tabel 1.1. Persentase Pencapaian Kinerja Karyawan PT Sanwa Engineering Batam Periode Tahun 2012 - 2016

Tahun	Pencapaian kinerja	Keterangan
2012	88,12%	-
2013	91,79%	Kinerja meningkat 3,67%
2014	92,92%	Kinerja meningkat 1,13%
2015	91,42%	Kinerja menurun 1,5%
2016	90,22%	Kinerja menurun 1,2%

Sumber: Data HRD PT Sanwa Engineering Batam

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa adanya peningkatan pencapaian kinerja karyawan PT Sanwa Engineering Batam yang mencapai 3,67% pada Tahun 2013 dan 1,13% pada Tahun 2014, serta mengalami penurunan pencapaian kinerja pada Tahun 2015 sebesar 1,5%, dan Tahun 2016 sebesar 1,2%. Hal ini menjelaskan bahwa kinerja karyawan PT Sanwa Engineering Batam pada 2 Tahun terakhir mengalami penurunan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Ada beberapa masalah yang sering terjadi dalam PT Sanwa Engineering Batam yang menyebabkan kinerja karyawan kurang optimal. Hal ini bisa dilihat dari ketidakseimbangan pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Misalnya tugas 2 orang dikerjakan oleh 1 orang. Oleh karena itu, kompensasi perlu ditingkatkan sesuai dengan tingkat prestasi kerjanya kemudian kurangnya kepedulian pihak manajemen dalam memberikan motivasi pada diri karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan juga menjadi alasan kinerja karyawan menurun.

Oleh karena itu, timbulnya ketidakpuasan karyawan terhadap kompensasi dan motivasi yang diberikan perusahaan yang pada akhirnya menimbulkan semangat rendah dari karyawan itu sendiri. Hal ini ditunjukkan adanya karyawan yang menggunakan waktu kerja dengan santai, bercerita, mangkir dari pekerjaan, selain itu keterampilan dalam menyelesaikan tugas yang dimiliki masih kurang, dan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas tidak tepat waktu sehingga dalam penyelesaian tugas masih kurang memuaskan.

Ketidakpuasan karyawan tersebut dapat dilihat pada tingkat absensi karyawan PT Sanwa Engineering Batam pada tabel 1.2 periode tahun 2012-2016 datanya sebagai berikut:

Tabel 1.2. Data Absensi Karyawan PT Sanwa Engineering Batam Pada Tahun 2012-2016

Keterangan	Absensi (%)				
	2012	2013	2014	2015	2016
Sakit	17,3	17,9	16,4	16,6	18,2
Mangkir	6,0	4,1	3,5	5,4	5,2
Cuti	15,5	13,2	14,1	13,5	13,3
Total	38,8	35,2	34	35,5	36,7

Sumber: Data HRD PT Sanwa Engineering Batam

Data yang diperoleh pada tabel 1.2 menunjukkan bahwa tingkat mangkir karyawan pada tahun 2012 sebesar 6,0%, tahun 2013 sebesar 4,1%, tahun 2014 sebesar 3,5%, tahun 2015 sebesar 5,4%, dan tahun 2016 sebesar 5,2%. Apabila karyawan yang bekerja di PT Sanwa Engineering Batam melakukan mangkir 3 kali berturut-turut tanpa adanya keterangan dalam 1 tahun tersebut, maka karyawan tersebut akan mendapatkan sanksi berupa surat peringatan.

Banyaknya karyawan PT Sanwa Engineering Batam yang absen dari pekerjaan dapat disebabkan kurangnya motivasi dan kompensasi yang diberikan perusahaan terhadap karyawan sehingga menimbulkan rasa jenuh dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan. Dalam hal ini peneliti berasumsi bahwa yang mempengaruhi kinerja karyawan PT Sanwa Engineering Batam menurun adalah yang disebabkan oleh faktor kompensasi dan motivasi.

Berdasarkan kajian teori yang telah dijelaskan diatas, hal inilah yang mendorong penulis untuk meneliti Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sanwa Engineering Batam.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah, maka identifikasi masalah

yang timbul dalam mengerjakan tugas akhir ini adalah:

1. Kompensasi yang diberikan perusahaan dirasa belum memenuhi kebutuhan dan harapan karyawan.
2. Kurangnya kepedulian dari perusahaan terhadap faktor yang dapat menciptakan motivasi kerja karyawan.
3. Kinerja karyawan dinilai menurun diakibatkan masalah kompensasi yang belum memenuhi harapan, dan membuat motivasi kerja karyawan berkurang.

1.3. Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah pada penelitian ini yaitu tentang pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Sanwa Engineering Batam. Pada penelitian ini kompensasi dan motivasi sebagai variabel bebas, dan kinerja sebagai variabel terikat.

1.4. Perumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Sanwa Engineering Batam?
2. Apakah terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan PT Sanwa Engineering Batam?
3. Apakah terdapat pengaruh kompensasi dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT Sanwa Engineering Batam?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas sebelumnya, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Sanwa Engineering Batam.
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan PT Sanwa Engineering Batam.
3. Untuk mengetahui apakah kompensasi dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan PT Sanwa Engineering Batam.

1.6. Manfaat Penelitian

Berdasarkan beberapa tujuan diatas dapat ditentukan manfaat penelitian dalam penyusunan skripsi ini, yaitu:

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini secara teoritis diharapkan dapat memberikan sumbangan (kontibusi) pemikiran dalam memperkaya wawasan tentang pentingnya kompensasi dan motivasi dalam perusahaan.

2. Manfaat praktis

- a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai suatu bahan evaluasi terhadap pemberian kompensasi dan motivasi dalam kegiatan SDM dan berguna sebagai bahan masukan dalam melakukan strategi yang tepat bagi perusahaan yang bersangkutan dimasa yang akan datang.

b. Bagi Akademis

Dapat dipergunakan sebagai referensi dan bahan masukan bagi peneliti yang akan melakukan penelitian yang sama di masa yang akan datang untuk dapat memahami kebutuhan dunia usaha dan menjawab tantangan globalisasi.

c. Bagi Peneliti

Sebagai wahana melatih untuk berfikir secara ilmiah pada bidang manajemen SDM yang berkaitan tentang persoalan-persoalan pemberian kompensasi, pemberian motivasi, dan kinerja karyawan.