

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dunia bisnis sekarang dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumberdaya-sumberdaya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan.

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output optimal.

Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Prestasi kerja pegawai bukanlah suatu kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi diantaranya pemberian kompensasi dan motivasi. Prestasi kerja akan dapat dicapai jika didahului dengan perbuatan yaitu melaksanakan tugas yang dibebankan. Para karyawan akan lebih baik untuk melakukan tanggung jawab atas pekerjaan mereka apabila perusahaan mengerti dan memperhatikan betul akan kebutuhan para karyawan yang pada dasarnya adalah mereka bekerja untuk mendapatkan uang, dalam hal ini berbentuk gaji.

Untuk menjamin tercapainya keselarasan tujuan, pimpinan organisasi bisa memberikan perhatian dengan memberikan kompensasi, karena kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia.

Salah satu cara dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan cara pemberian kompensasi sebagai hasil balas jasa dari semua usaha yang telah dilakukan bagi perusahaan. Kompensasi penting bagi karyawan untuk memacu kinerja karyawan agar selalu berada pada tingkat tertinggi sesuai dengan kemampuan masing-masing. Peran kompensasi cukup besar dalam membentuk karyawan potensial. Kompensasi yang tinggi dan relevan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena karyawan berharap dengan kompensasi yang diterimanya dapat memenuhi kebutuhannya dan mampu meningkatkan kesejahteraan hidupnya. Oleh karena itu, bila para karyawan memandang kompensasinya tidak memadai, prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerjanya akan turun (Martinus, 2016).

Tidak hanya faktor pemberian kompensasi saja yang perlu diperhatikan oleh perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan, akan tetapi perusahaan harus memperhatikan mengenai bagaimana menjaga dan mengelola motivasi karyawan dalam bekerja agar selalu tinggi dan fokus pada tujuan perusahaan. Menjaga motivasi karyawan itu sangatlah penting karena motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja aktif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Santoso & Sitohang, 2017).

Masalah motivasi pada perusahaan haruslah dijadikan sebagai perhatian yang serius dalam Manajemen Sumber Daya Manusianya. Perusahaan-perusahaan modern dewasa ini haruslah menjadikan karyawan sebagai aset, bukan lagi hanya sebagai alat produksi semata. Oleh karena itu, kompensasi dan motivasi cenderung mempengaruhi kinerja karyawan, apabila kompensasi yang memadai dan motivasi yang tinggi akan berpengaruh pada kinerja karyawan dan sebaliknya.

Kinerja karyawan atau definisi kinerja atau *performance* sebagai nilai kekerjaan seorang karyawan tentang berbagai hal yang bersangkutan dengan pekerjaannya, seperti kemampuan, kekurangan, keletihan dan potensi yang dimilikinya yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karier yang bersangkutan (N, Tumbel, & Sumarauw, 2017), Definisi ini menunjukkan bahwa kinerja lebih ditekankan pada proses, dimana selama pelaksanaan pekerjaan tersebut dilakukan penyempurnaan-penyempurnaan sehingga pencapaian hasil pekerjaan atau kinerja dapat dioptimalkan.

Tabel 1.1 Data persentase jumlah karyawan PT Surya Tanjung Jaya Tahun 2018

No	Bagian	Jumlah Karyawan	Persentase
1	Barista	50	21%
2	Chef	110	46%
3	Waiter	50	21%
4	Kasir	11	5%
5	Supervisor	17	7%
Total		238	100%

Sumber: PT Surya Tanjung Jaya 2018

PT Surya Tanjung Jaya sebagai salah satu perusahaan yang mempekerjakan 238 karyawan di bidang pembuatan makanan seafood yang bermerek “Baresto Cafe & Seafood” dengan rincian jumlah karyawan dan persentase masing-masing jabatan sebagai berikut: Barista sebanyak 50 orang (21%), Chef sebanyak 110 orang (46%), Waiter sebanyak 50 orang (21%), Kasir sebanyak 11 orang (5%) dan Supervisor sebanyak 17 orang (7%). tujuan utama perusahaan untuk meningkatkan pendapatan, Untuk mewujudkan tujuannya, PT Surya Tanjung Jaya tentu harus memperhatikan karyawannya dan mengarahkan karyawannya untuk meningkatkan kinerja, salah satunya dengan pemberian kompensasi dan meningkatkan motivasi untuk bekerja.

Tabel 1.2 Tingkat Kompensasi pada PT Surya Tanjung Jaya

Tahun	Kompensasi/gaji	Peningkatan
2012	1.500.000	-
2013	1.723.000	223.000
2014	1.966.000	243.000
2015	2.322.000	356.000
2016	2.694.000	372.000
2017	2.929.000	235.000

Sumber : PT Surya Tanjung Jaya 2018

Tabel menunjukkan perbedaan tingkat kompensasi dari tahun ke tahun. Dari lima tahun terakhir bisa ditemukan adanya peningkatan kompensasi pada tahun

2013 yaitu sebesar 1.723.000 dibandingkan tahun 2012 yaitu 1.500.000 Pada tahun 2014 yaitu sebesar 1.966.000, tahun 2015 sebesar 2.322.000, tahun 2016 2.694.000 dan pada tahun 2017 sebesar 2.929.000. Yang menjadi masalah pada karyawan tersebut kurang puas gaji yang diberikan, sehingga satu persatu karyawan sering mengundurkan diri demi gaji yang lebih baik,

Tabel 1.3 Data Karyawan yang Mengundurkan Diri

Data Resign Karyawan						
Tahun	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Jumlah Karyawan	22	20	24	22	18	22

Sumber : PT Surya Tanjung Jaya 2018

Berdasarkan data tabel data karyawan yang mengundurkan diri dari tahun 2012 sampai dengan 2017 telah mencapai ratusan karyawan dengan rincian pertahun sebagai berikut : pada tahun 2012 sebanyak 22 orang, 2013 sebanyak 20 orang, 2014 sebanyak 24 orang, 2015 sebanyak 22 orang, 2016 sebanyak 18 orang, 2017 sebanyak 22 orang.

kurangnya perhatian dari pimpinan perusahaan mengakibatkan karyawan tidak bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diberikan dan sering telat datang ke kantor, akibatnya kinerja perusahaan pun menjadi terhambat karena perubahan proses kerja yang dilakukan karyawan, sehingga sering terjadi pemutusan hubungan kerja antara karyawan dan perusahaan.

Berangkat dari kondisi tersebut, maka dijadikan dasar untuk melaksanakan penelitian tentang kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat diangkat judul : **“PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT SURYA TANJUNG JAYA”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis mengidentifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Karyawan kurang puas dengan gaji yang dimiliki, sehingga banyak yang menggundurkan diri
2. Kurangnya perhatian dari pimpinan sehingga karyawan tidak bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas
3. Proses kinerja perusahaan terhambat berakibat pemutusan hubungan kerja karyawan dengan atasan

1.3 Pembatasan Masalah

Adapun masalah dalam penelitian ini agar tidak menyimpang dari permasalahan dan dapat mencapai sasaran maka peneliti melakukan pembatasan masalah sebagai berikut.

1. Membatasi variabel-variabel penelitian hanya pada variabel kompensasi dan motivasi sebagai variabel independen, kinerja karyawan sebagai variabel dependen dalam penelitian ini.
2. Respoden adalah karyawan PT Surya Tanjung Jaya.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Surya Tanjung Jaya?

2. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Surya Tanjung Jaya?
3. Apakah kompensasi dan motivasi berpengaruh signifikan bersama-sama terhadap kinerja karyawan di PT Surya Tanjung Jaya?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada perumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Surya Tanjung Jaya
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Surya Tanjung Jaya
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Surya Tanjung Jaya

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Aspek Teoritis

1. Untuk tambahan pengetahuan tentang faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kompensasi dan motivasi.
2. Memperoleh jawaban atas rumusan masalah dan memperkuat teori yang sudah ada.
3. Untuk memberikan informasi dan juga sebagai tambahan pengetahuan.
4. Menjadi referensi bagi peneliti berikutnya

1.6.2 Aspek Praktis

1. Bagi PT Surya Tanjung Jaya

Diharapkan agar penelitian ini dapat memberikan masukan yang bermanfaat dan dapat membantu dalam melaksanakan pemberian kompensasi dan motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi Universitas Putera Batam

Diharapkan bisa menjadi panutan bagi mahasiswa generasi berikutnya.