

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan globalisasi saat ini menuntut perusahaan untuk dapat memaksimalkan kinerja karyawannya, karena pada era globalisasi di Indonesia mengalami persaingan yang sangat pesat sekali sehingga perusahaan harus lebih meningkatkan kinerja terutama dibagian sumber daya manusia. Masalah sumber daya manusia menjadi fokus yang sangat penting bagi suatu perusahaan agar dapat bertahan di tengah kerasnya persaingan dunia usaha. Perusahaan diuntut untuk mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia merupakan aset yang harus ditingkatkan agar terciptanya kinerja yang sangat optimal bagi perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia merupakan konsep luas tentang kebijakan, prosedur dan praktek yang digunakan untuk mengelola individu melalui organisasi, hubungan dan peran karyawan. Namun ada satu sisi yang menjadi masalah yang sangat banyak sekali dihadapi oleh setiap perusahaan, Salah satunya pada sumber daya manusia.

Perusahaan PT Batamitra Sejahtera merupakan salah satu jenis usaha industri dalam dunia logistik yang memberikan layanan dalam pengiriman antar pulau menggunakan armada laut, atau yang biasa disebut dengan cargo laut. Perusahaan pelayaran juga sangat memberikan manfaat bagi masyarakat karena di

Indonesia merupakan negara yang terdiri dari pulau-pulau yang semuanya belummiliki jalur darat untuk saling terhubung. Akan tetapi walaupun ada khusus jalur penerbangan sampai saat ini pelayaran laut juga masih sangat diminati karena tarif pengirimannya yang terbilang lebih murah dari pada melewati udara. Keberadaan Perusahaan tersebut berlokasi di Jl. Brigjen Katamso, kawasan industri, Tanjung Uncang, Batam-Kepulauan Riau. Seperti perusahaan umumnya, PT Batamitra Sejahtera juga sangat memerhatikan sumber daya manusia yang menjadikan perusahaan lebih bekerja keras lagi untuk menciptakan kinerja karyawan sesuai dengan standar yang telah ditentukan pada PT Batamitra Sejahtera.

Logistik memungkinkan terjadinya proses produksi dengan menyediakan bahan baku yang diperlukan. Dan juga memungkinkan terjadinya proses pembelian dengan mengantarkan produk ke tangan pengguna. Batas pengiriman waktu barang ditetapkan pada kondisi normal sehingga ketika terjadi gangguan atau masalah pada proses distribusi barang tentunya akan terjadi keterlambatan tergantung seberapa besar atau parah faktor gangguan tersebut.

Di Kota Batam banyak perusahaan membuka peluang bagi tenaga kerja yang baru, rekrutmen yang diadakan perusahaan sangat beragam sekali agar memenuhi standar kualitas yang akan dicapai perusahaan tersebut. Setelah tenaga kerja yang baru sudah bekerja maka perusahaan akan memelihara dan berupaya agar kinerja karyawan memberikan hasil kerja yang baik bagi perusahaan dan juga meningkatkan kinerja yang baik demi terwujudnya tujuan dari perusahaan tersebut yakni menciptakan produk yang baik. Namun terlepas dari itu untuk

mewujudkan kinerja yang baik karyawan perlu adanya dorongan motivasi dari atasan.

Menurut Siagian (2002: 94) dalam Abadi & Manado (2016: 323) mengemukakan bahwa dalam kehidupan berorganisasi, termasuk dalam kehidupan berkarya dalam organisasi bisnis, aspek motivasi kerja mutlak mendapat perhatian serius dari para manajer. As'ad (2003: 45) menyatakan motivasi seringkali diberikan dengan istilah dorongan-dorongan atau tenaga tersebut merupakan *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertindak laku dan di dalam perbuatannya itu mempunyai tujuan tertentu.

Motivasi suatu proses yang mencerminkan interaksi antara sikap karyawannya, kebutuhan karyawan, persepsi dan keputusan yang terjadi dalam diri seseorang dalam kehidupan sehari-hari mereka, motivasi yang secara keseluruhan proses pemberian dorongan kepada karyawan di perusahaan sehingga mereka bekerja sama dengan rela tanpa paksaan.

Masalah motivasi yang terdapat di PT Batamitra Sejahtera Batam adalah bentuk ketidakpuasan karyawan dalam bekerja di karenakan tidak adanya motivasi penuh dari atasan sehingga membuat karyawan menjadi tidak teratur dalam bekerja. pekerjaan yang dilakukan kurang maksimal, kurang bertanggung jawab dalam pekerjaan yang dilakukan dan juga tidak memiliki disiplin kerja yang dibuat perusahaan yang mengakibatkan terhadap kinerja karyawan. selain itu kurangnya motivasi berdampak terhadap karyawan terbukti dengan tingkat kehadiran karyawan menjadi rendah.

Demikian pula agar sepatutnya perusahaan memberikan motivasi atau perhatian yang lebih kepada karyawannya, sehingga mendapatkan efek yang diperoleh perusahaan berupa peningkatan kinerja, atau bahkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Karena apabila para karyawannya tidak mendapatkan perhatian yang lebih dari perusahaannya otomatis perusahaan akan mendapatkan prestasi kerja yang buruk, bahkan akan timbul niat untuk meninggalkan perusahaannya.

Ketika karyawan merasa nyaman untuk bekerja dan menghasilkan kinerja yang baik bagi perusahaan dan perusahaan juga demikian mengambil peran dalam menilai seorang karyawan sesuai dengan standar perusahaan maka perusahaan akan tidak sulit untuk memberikan sebuah kompensasi bagi karyawannya.

Permasalahan yang terkait dengan kinerja karyawan saat ini adalah kurangnya minat kerja karyawan sehingga terjadinya masalah absensi karyawan yang berdampak untuk perusahaan tersebut. Hal ini dapat kita lihat dari rekapitulasi absensi karyawan PT Batamitra Sejahtera Batam dalam tabel berikut:

Tabel 1.1 Data Absensi Karyawan PT Batamitra Sejahtera Batam

| Bulan | Keterangan | | | |
|--------|-------------|-----------|----------------|-------|
| | Izin Keluar | Terlambat | Mediacle Check | Absen |
| Jan-16 | 3 | 2 | 4 | 1 |
| Feb-16 | 4 | 3 | 5 | 4 |
| Mar-16 | 2 | 4 | 5 | 2 |
| Apr-16 | 7 | 6 | 4 | 6 |
| Mei-16 | 6 | 2 | 5 | 6 |
| Jun-16 | 9 | 2 | 4 | 2 |
| Jul-16 | 4 | 3 | 3 | 7 |
| Aug-16 | 4 | 6 | 1 | 7 |
| Sep-16 | 6 | 9 | 5 | 5 |
| Okt-16 | 7 | 2 | 5 | 7 |
| Nov-16 | 1 | 0 | 5 | 3 |
| Des-16 | 3 | 2 | 2 | 1 |
| Total | 56 | 41 | 48 | 51 |

Sumber : PT Batamitra Sejahtera batam

Dari data tersebut dapat diketahui bahwa ternyata 1 tahun terakhir ini banyak karyawan yang tidak masuk, kebanyakan karyawan izin keluar dari perusahaan sebanyak 56 orang pada tahun 2016. karyawan yang tidak masuk kerja atau izin keluar dari perusahaan disebabkan oleh kurangnya motivasi penuh dari atasan sehingga membuat karyawan menjadi tidak teratur dalam bekerja. pekerjaan yang dilakukan kurang maksimal, kurang bertanggung jawab dalam pekerjaan yang dilakukan, kejenuhan terhadap pekerjaan dan kurangnya kompensasi dari atasan.

Bagi karyawan kompensasi merupakan balas jasa yang diterima atas kontribusi yang telah mereka berikan. Salah satu alasan individu bekerja adalah untuk memperoleh kompensasi atau imbalan. Kompensasi menjadi sangat penting

karena dengan kompensasi yang diterima, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan baik itu kebutuhan primer (makanan, pakaian, tempat tinggal) maupun kebutuhan sekunder. Pemenuhan kebutuhan tersebut pada akhirnya sering kali menentukan kualitas kerja karyawan. kompensasi yang diterima oleh karyawan berhubungan dengan bidang kerja karyawan sehingga kompensasi yang diterima akan berbeda.

Menurut Sunyoto (2012: 29) dalam (Adolfina & Genita Lumintang, 2015: 47) mendefinisikan kompensasi merupakan suatu jaringan berbagai sub proses untuk memberikan balas jasa kepada karyawan untuk pelaksanaan pekerjaan dan untuk memotivasi karyawan agar mencapai tingkat prestasi yang diinginkan. Gaol (2014: 310) mendefinisikan kompensasi adalah hal yang diterima oleh pegawai, baik berupa uang atau bukan uang sebagai balas jasa yang diberikan bagi upaya bagi (kontribusi pegawai) yang diberikan oleh organisasi. Dapat disimpulkan kompensasi merupakan suatu balas jasa yang diberikan atas apa yang sudah didedikasikan karyawan terhadap instansi atau organisasi

Masalah kompensasi yang terdapat di PT Batamitra Sejahtera Batam adalah perusahaan tersebut jarang sekali memberikan kompensasi dalam bentuk apapun kepada karyawannya, pernah namun sudah beberapa tahun sudah tidak pernah dilakukan padahal beberapa karyawan merasa berhak atas kompensasi karena memiliki kinerja yang menguntungkan perusahaan.

Oleh karena itu dengan adanya kompensasi maka para karyawan dalam perusahaan akan mempunyai tanggung jawab untuk lebih maksimal lagi dalam bekerja untuk perusahaannya, namun apabila perusahaan tidak melaksanakan

pemberian kompensasi dengan benar maka karyawan merasa perusahaan tidak memberi hak nya, ini dapat mengakibatkan karyawan tidak dapat bertahan untuk bekerja dan memutuskan untuk meninggalkan perusahaan.

Motivasi dan kompensasi sangat erat mempengaruhi kinerja karyawan, jika sebuah perusahaan mengedepankan motivasi sebagai sebuah kebutuhan pokok memelihara karyawannya maka karyawan juga semangat dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang baik untuk perusahaan, lebih dari itu perusahaan juga memberikan hak kompensasi bagi karyawan yang berprestasi pada bidangnya.

Menurut Mangkunegara (2006: 112) mendefinisikan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, sedangkan Simamora (2004: 36) dalam (Sahlan, Peggy A, & Trang, 2015: 54) menyatakan kinerja mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan pekerjaan. Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya.

Masalah kinerja yang terdapat di PT Batamitra Sejahtera Batam adalah ditandai dengan menurunnya kualitas pelayanan karyawan dalam pengiriman barang yang di kirim menggunakan jasa PT Batamitra Sejahtera Batam, terdapat *container* yang tidak layak pakai namun masih di pakai perusahaan untuk mengirim barang ini di karena kurangnya ketelitian dari karyawan dan juga kurangnya pengarahan dari atasan sehingga menyebabkan karyawan sangat lalai

dalam mempergunakan *container* untuk mengirim barang, ini mengakibatkan banyak pelanggan yang tidak lagi menggunakan jasa PT Batamitra Sejahtera Batam, terdapat juga masalah keterlambatan pengiriman barang, berdasarkan fakta nya sebuah perusahaan barang ketika ingin mengirimkan barang tentu ingin tau kapan barang mereka sampai pada tujuan namun pada kenyataannya barang seringkali terlambat sampai atau tidak tepat waktu seperti yang telah di sepakati kedua belah pihak, ini menandakan karyawan yang bertanggung jawab dalam hal memprediksi jadwal tidak bertanggung jawab atau bisa disebut karyawan tersebut memiliki kinerja yang tidak baik sehingga ini juga menjadi faktor yang menyebabkan perusahaan kehilangan pelanggan/mitra kerjanya.

Karyawan yang bekerja di perusahaan tentunya akan melaksanakan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab, setelah itu karyawan juga harus mempunyai keahlian dalam menguasai pekerjaan mereka di bidangnya dan akan lebih baik lagi apabila terdapat motivasi yang bisa mendukung mereka secara fisik maupun moral sehingga karyawan di perusahaan tersebut dapat meningkatkan kinerjanya, akan lebih lengkap lagi apabila adanya pemberian kompensasi yang dapat dijadikan motivasi eksternal untuk memenuhi kebutuhan sehari-harinya, dengan adanya kompensasi dan motivasi sangat penting bagi karyawannya. Dan proses yang tepat akan memberikan tingkat efisiensi pekerjaan yang semakin baik.

Berdasarkan latar belakang diatas untuk lebih mengetahui motivasi, kompensasi serta peningkatan dan penurunan kinerja karyawan maka peneliti tertarik untuk mengangkat judul **“Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan”**

1.2 Identifikasi Masalah

Dari latar belakang masalah penelitian yang telah diuraikan diatas, dapat teridentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Ketidakpuasan karyawan dalam bekerja di karenakan tidak adanya motivasi penuh dari atasan dan berdampak terhadap tingkat kehadiran karyawan menjadi rendah.
2. Perusahaan jarang sekali memberikan kompensasi dalam bentuk apapun kepada karyawannya.
3. kurangnya ketelitian dari karyawan dan juga kurangnya pengarahan dari atasan sehingga menyebabkan karyawan sangat lalai dalam mempergunakan *container* untuk mengirim barang.
4. karyawan yang bertanggung jawab dalam hal memprediksi jadwal tidak bertanggung jawab atau bisa disebut karyawan tersebut memiliki kinerja yang tidak baik.

1.3 Pembatasan Masalah

Batasan masalah yang dilakukan oleh penulis untuk mempermudah dan memperjelas objek yang akan diteliti supaya penelitian tidak meluas dari pembahasan yang dimaksud, dalam penelitian ini penulis membatasi pada ruang lingkup penelitian sebagai berikut.

1. Meneliti pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Batamitra Sejahtera Batam.
2. Meneliti pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Batamitra Sejahtera Batam.

3. Meneliti pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Batamitra Sejahtera Batam.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan masalah yang telah peneliti lakukan maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut.

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Batamitra Sejahtera Batam.
2. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Batamitra Sejahtera Batam.
3. Apakah Motivasi dan Kompensasi bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Batamitra Sejahtera Batam.

1.5 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan maksud untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Batamitra Sejahtera Batam. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui.

1. Untuk mengetahui Pengaruh motivasi terhadap karyawan terhadap kinerja karyawan PT Batamitra Sejahtera Batam.
2. Untuk mengetahui Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Batamitra Sejahtera Batam.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi dan Kompensasi secara Bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT Batamitra Sejahtera Batam.

1.6 Manfaat Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti terhadap perusahaan manfaat yang diharapkan dapat memberikan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.6.1 Aspek Teoritis

- a. Peneliti dapat menerapkan teori, khususnya teori di bidang manajemen sumber daya manusia ke dalam praktek sumber daya manusia yang sebenarnya dan mengembangkan kemampuan dan wawasan peneliti dalam melakukan penelitian.
- b. Hasil ini diharapkan dapat memperkaya ilmu pengetahuan khususnya manajemen sumber daya manusia.

1.6.2 Aspek Praktis

- a. Bagi Perusahaan
Khususnya bagi PT Batamitra Sejahtera, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih pemikiran dan bahan pertimbangan atau masukan dalam meningkatkan motivasi terhadap karyawan dan memberikan kompensasi kepada karyawan yang membutuhkan sehingga kedua faktor tersebut mempengaruhi kinerja karyawan.
- b. Bagi Universitas Putera Batam
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau sumbangan bagi mahasiswa atau masyarakat umum.