

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

SDM saat ini menganggap pekerjaan yang lebih penting dalam pencapaian asosiasi. Banyak asosiasi memahami bahwa komponen manusia dalam suatu asosiasi dapat unggul. Mereka membuat tujuan, metodologi, perkembangan, dan mencapai tujuan yang otoritatif. Sejalan dengan ini, SDM adalah salah satu komponen yang paling penting bagi asosiasi. SDM menjadi sorotan dan kemapanan bagi organisasi untuk bertahan di masa globalisasi saat ini. Tanpa bantuan SDM yang andal, latihan organisasi tidak akan diselesaikan secara sah. Ini menunjukkan SDM adalah ilmu dan pengerjaan yang mengelola hubungan dan pekerjaan tenaga kerja agar menjadi sukses dan produktif dalam memahami tujuan dan perwakilan organisasi.

Salah satu pendekatan untuk meningkatkan pelaksanaan pekerja adalah dengan memberikan upah karena kompensasi dari semua upaya yang telah dilakukan kepada organisasi. Arti kompensasi menurut (Handoko, 2011:155) adalah segala sesuatu yang diterima oleh perwakilan sebagai imbalan atas pekerjaan mereka. Sementara pemikiran Kompensasi sebagaimana ditunjukkan oleh (Hasibuan, 2012:118) adalah semua dibayar sebagai uang tunai, produk secara langsung atau secara bundaran didapat oleh perwakilan sebagai produk sampingan administrasi

yang diberikan kepada organisasi. Pembayaran sangat penting bagi pekerja untuk membantu pelaksanaan yang representatif dengan tujuan agar mereka dapat diandalkan pada jumlah yang paling tidak normal (ideal) sesuai kapasitas masing-masing. Kinerja sangat besar dalam membingkai pekerja potensial. Kinerja yang tinggi dan relevan akan mempengaruhi pelaksanaan yang representatif. Bayaran sangat penting bagi perwakilan, karena pekerja mengharapkan upah yang mereka dapat dapat mengatasi masalah mereka dan memiliki kapasitas untuk meningkatkan kesejahteraan mereka. Dengan cara ini, jika perwakilan menganggap kinerja kurang, pelaksanaan pekerjaan, motivasi dan pemenuhan pekerjaan akan berkurang. Mengingat pertemuan dengan beberapa pekerja, eksekusi perwakilan di PT Indoprof Dpenyet Sejati menurun karena kinerjanya. Berikutnya adalah kinerja karyawan yang didapat oleh pekerja PT Indoprof Dpenyet Sejati.

Tabel 1.1 Tunjangan kerajinan dan bonus bulanan yang diterima Karyawan PT Indoprof Dpenyet Sejati pada bulan Juni 2018 – November 2018

No	Bulan	Tunjangan Kehadiran	Bonus
1	Juni	Rp. 300.000 / Bulan	1 kali / bulan
2	Juli	Rp. 300.000 / Bulan	1 kali / bulan
3	Agustus	Rp. 300.000 / Bulan	1 kali / bulan
4	September	Rp. 250.000 / Bulan	1 kali / bulan
5	Oktober	Rp. 250.000 / Bulan	1 kali / bulan
6	November	Rp. 200.000 / Bulan	0 kali / bulan

(Sumber : Personalia PT. Indoprof Dpenyet Sejati, 2018)

Berdasarkan Tabel 1 terlihat bahwa intensitas pemberian kompensasi mengalami penurunan. Tunjangan kerajinan yang diberikan perusahaan terasa kurang oleh karyawan. Karyawan merasa tunjangan kerajinan yang diberikan seharusnya lebih besar. Menurunnya kompensasi untuk mengapresiasi karyawan dirasa membuat kinerja karyawan menurun. Karyawan merasa kurangnya kompensasi yang diberikan perusahaan. Tunjangan dan jabatan tertentu terkadang juga tidak memperhatikan kerja karyawannya. Hal ini menimbulkan terjadinya kemalasan dan ketidaktanggungjawaban karyawan.

Implementasi kerja oleh karyawan di lingkungan perusahaan pada dasarnya terjadi dalam kondisi karyawan sebagai manusia. Suasana batin / psikologis seorang karyawan sangat berpengaruh pada pelaksanaan pekerjaannya. dimana dia bekerja. Dari segi realitas psikologis menunjukkan bahwa bergairah atau bersemangat dan sebaliknya tidak bersemangat atau loyo dari seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja yang mendorongnya. Dengan kata lain, setiap karyawan membutuhkan motivasi kerja yang kuat agar mau melakukan pekerjaan dengan penuh semangat, gairah dan dedikasi.

Menurut (Hasibuan, 2012:143) Motivasi adalah pengaturan dorongan utama yang membuat energi dari pekerjaan seseorang sehingga mereka ingin bekerja sama, bekerja dengan sukses, dan menggabungkan dengan setiap upaya mereka untuk mencapai pemenuhan.

Jenis Motivasi yang diberikan oleh organisasi kepada semua perwakilan adalah sebagai hibah uang yang diberikan oleh organisasi kepada setiap pekerja yang diajar dengan pekerjaan mereka, khususnya kualitas mereka. Dengan penghargaan pekerja akan semakin terdorong dalam menjalankan tanggung jawab mereka.

Dengan adanya penghargaan tentunya akan adanya hukuman bagi karyawan yang kurang disiplin. Tetapi yang terjadi di perusahaan PT Indoprof Dpenyet Sejati, karyawan selalu mengeluh karena berkurangnya kompensasi yang diberikan dari perusahaan yang mengakibatkan penurunan gairah bekerjanya karyawan pada PT Indoprof Dpenyet Sejati. Berikut ini adalah daftar hukuman pada PT Indoprof Dpenyet Sejati untuk karyawan yang terlambat maupun tidak hadir.

Tabel 1.2
Data kehadiran dari bulan Juni 2018 – 31 November.

Bulan	Keterlambatan (Perkali)	Ketidakhadiran (Perhari)
Juni	71	15
Juli	79	19
Agustus	88	22
September	95	28
Oktober	96	28
November	99	38
Total	528	150

(Sumber : Personalia PT. Indoprof Dpenyet Sejati,2018)

Tiap manajemen perlu mengelola dan mengetahui kinerja karyawannya, apakah sudah sesuai dengan standar kinerja perusahaan atau tidak.

Kinerja karyawan menurut (Hasibuan, 2012:94) dapat diuraikan karena pekerjaan yang dilakukan seseorang dalam melakukan tugas yang dialokasikan kepadanya bergantung pada bakat, pengalaman, dan keaslian serta waktu.

Dengan mengetahui eksekusi, organisasi akan menemukan sejauh mana kemajuan sifat HR telah berhasil dengan baik. Dengan cara ini, sangat mungkin disadari faktor-faktor apa yang mempengaruhi eksekusi, baik sejauh bagian pekerja yang melekat maupun tidak. Keuntungannya adalah sebagian besar untuk membangun program peningkatan kualitas aset manusia. Dengan cara ini, motivasi yang normal dari perwakilan adalah bahwa kapasitas motivasi dan kapasitas dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerja. Jika motivasi tinggi dan ditopang oleh kapasitas tinggi, eksekusi representatif juga tinggi dan sebaliknya. Sederhananya adalah jika motivasi tinggi tetapi tanpa bantuan kapasitas yang memadai, pada tingkat dasar pekerja memiliki intrik yang tinggi namun tidak adanya kapasitas. Jika kasus ini dialami, pada saat itu perwakilan harus diperbarui baik melalui kursus, instruksi atau persiapan. di sisi lain jika pekerja memiliki kapasitas yang memadai namun tidak memiliki motivasi yang tinggi, pada saat itu kasus ini dapat diselesaikan dengan

memberikan motivasi atau hibah. Dengan insentif ini, individu yang memiliki kapasitas akan terpacu.

PT Indoprof Dpenyet Sejati merupakan perusahaan yang bergerak di bidang kuliner Batam memenuhi dan melayani kebutuhan akan makanan. Dimana motivasi untuk karyawan PT Indoprof Dpenyet Sejati sangat diperlukan dalam kinerja di perusahaan tersebut untuk meningkatkan produktifitas kinerja karyawan.

Oleh karena itu, peningkatan motivasi yang tinggi dapat memberikan dampak positif bagi kinerja karyawan karena tanpa motivasi yang baik dari karyawan akan sulit untuk perusahaan mencapai hasil yang optimal. Maka, berdasarkan latar belakang masalah di atas, penulis tertarik untuk mengadakan suatu penelitian dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan pada PT Indoprof Dpenyet Sejati.

1.2. Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah dalam penyusunan Skripsi pada PTIndoprof Dpenyet Sejati meliputi :

1. Karyawan mengeluh karena kurangnya kompensasi dari perusahaan.
2. Kurangnya motivasi kerja diperusahaan.
3. Kinerja karyawan di perusahaan yang menurun.
4. Keseringan tidak masuknya karyawan pada perusahaan.
5. Keterlambatan jam masuk karyawan yang meningkat.

1.3. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas yang terlalu luas, maka penelitian ini dibatasi pada:

1. Variabel yang diteliti hanya pada Kompensasi (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y).
2. Objek yang diteliti adalah pada PT Indoprof Dpenyet Sejati di kota Batam.
3. Penelitian ini dilakukan pada karyawan/karyawati pada PT Indoprof Dpenyet Sejati.

1.4. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Indoprof Dpenyet Sejati?
2. Apakah motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Indoprof Dpenyet Sejati?
3. Apakah kompensasi dan motivasi secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Indoprof Dpenyet Sejati?

1.5. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan di dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Indoprof Dpenyet Sejati.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Indoprof Dpenyet Sejati.

3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi secara simultan secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Indoprof Dpenyet Sejati.

1.6. Manfaat Penelitian

Setiap mahasiswa/mahasiswi khususnya penulis yang melakukan penelitian ini pada suatu objek sangat mengharapkan hasil dari penelitian yang dilakukan ini dapat bermanfaat bagi semua kalangan yang membutuhkan. Manfaat-manfaat tersebut antara lain :

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini dapat bermanfaat sebagai bahan referensi kepada pembaca atau peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian dimasa mendatang, sebagai tambahan ilmu pengetahuan bagi pembaca, menambah wawasan secara ilmiah dalam bidang ilmu manajemen dan mengimplementasikan teori yang sudah ada ke dalam dunia bisnis yang nyata.

2. Manfaat praktis

Memberikan masukan-masukan pada perusahaan bahwa pentingnya tetap menjaga kompesasi serta motivasi yang diberikan kepada karyawan demi mendapatkan umpan positif dari karyawan guna meningkatkan kinerja karyawan dan memperlancar proses kerja bekerja perusahaan.