

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pengelolaan sumber daya manusia merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Sumber daya manusia merupakan motor penggerak jalannya perusahaan serta aset terpenting bagi perusahaan. Tujuan perusahaan pada umumnya adalah mencapai keuntungan dan berusaha untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya dalam jangka panjang. Untuk dapat mencapai tujuan tersebut maka perusahaan melaksanakan kegiatannya dalam menggunakan faktor produksi yaitu alam, modal, *skill*, teknologi, keterampilan tenaga kerja dan lain-lain. Salah satu faktor yang paling penting adalah tenaga kerja, karena teknologi yang sempurna bila tidak didukung oleh sumber daya alam yang berkualitas, maka perusahaan tidak akan mampu berjalan dengan baik.

PT Mega Buana Indah di Kota Batam merupakan perusahaan yang bergerak dibidang penjualan alat-alat tulis, kantor dan retailer. Dalam berjalannya usaha perusahaan tidak lepas dengan berbagai permasalahan yang harus dihadapi. Perusahaan harus mampu bersaing dengan perkembangan zaman yang serba modern ini. Selain itu, perusahaan juga harus mampu bersaing dengan retailer lain. Perusahaan juga harus memiliki kualitas-kualitas dalam hal sumber daya dan teknologi untuk menghasilkan produktivitas yang baik dan memenuhi target perusahaan.

Ketatnya persaingan dan kemajuan zaman mengharuskan perusahaan untuk dapat mengelola sumber daya yang ada. Dalam menghadapi kemajuan zaman dan persaingan memerlukan karyawan yang mempunyai tingkat kinerja yang tinggi. Tujuan perusahaan untuk mendapat hasil yang tinggi dan pencapaian target yang maksimal memerlukan kinerja yang baik dari karyawan perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia sangat penting dan menjadi fokus banyak organisasi dalam mencapai keunggulan kompetitif. Organisasi yang berhasil akan menitik beratkan pada sumber daya manusia guna menjalankan fungsinya dengan optimal, khususnya menghadapi dinamika perubahan lingkungan yang terjadi. Dinamika perubahan lingkungan memerlukan adanya sistem manajemen yang efektif dan efisien (Julianigrum & Sudira, 2013).

Sumber daya manusia dipandang sebagai faktor pendorong yang utama dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan harus layak. Kompensasi merupakan bentuk imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas pengorbanan karyawan yang bersangkutan. Pengorbanan karyawan dapat berupa kerja, jasa kinerja, biaya, maupun jerih payah yang dikeluarkan untuk mencapai tujuan perusahaan (Riansari, Sudiro & Rofiaty, 2012).

Motivasi karyawan harus dilakukan untuk mendorong pencapaian kinerja perusahaan. Motivasi secara sederhana dapat dirumuskan sebagai kondisi atau tindakan yang mendorong seseorang untuk melakukan sebuah pekerjaan yang semaksimal mungkin. Karyawan yang memiliki motivasi yang rendah mereka cenderung untuk menampilkan perasaan yang tidak nyaman atau tidak senang

terhadap pekerjaannya, dan akan menyebabkan kinerjanya menurun. Sehingga semakin besar motivasi yang dimiliki karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja atau produktivitas sumber daya manusia juga dapat dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya motivasi, kompensasi dan kepuasan kerja. Salah satu yang menjadi pertimbangan kinerja karyawan adalah kompensasi yang adil dan motivasi yang sesuai. Penelitian yang dilakukan (Murti & Srimulyani, 2013) dan (Yahyo, Djoko & Dewi, 2013) membuktikan bahwa motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sementara penelitian (Kurniawan, 2016) membuktikan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan (Riansari, Sudiro & Rofiaty, 2012) membuktikan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui perantara kepuasan kerja. Demikian pula penelitian (Murti & Srimulyani, 2013) memperoleh hasil bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja memiliki pengaruh tidak langsung. Penelitian ini mengembangkan penelitian (Murti & Srimulyani, 2013) dan menambahkan variabel kompensasi dengan tujuan untuk memperdalam analisis.

Pemberian motivasi kerja terhadap karyawan dan perhatian mengenai kompensasi terhadap karyawan perlu dilakukan perusahaan agar kinerja karyawan semakin baik. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Dwipana, 2014) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Mandey &

Lengkong, 2015) menemukan bahwa kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian (Martinus, 2016) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Untuk itu, peneliti melakukan observasi melalui wawancara guna menggali data dan fakta yang terkait dengan variabel penelitian. Berdasarkan hasil wawancara kepada Manager HRD PT Mega Buana Indah di Kota Batam, hasil survey yang diperoleh peneliti adalah:

Terkait motivasi, informasi yang diperoleh yaitu terdapat karyawan yang menganggap bahwa pekerjaan hanyalah sebuah rutinitas, sehingga dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan terlihat kurang bersemangat dalam melayani konsumen. Masih terkait dengan motivasi, banyak karyawan yang merasa kurang mendapatkan pengakuan atau penghargaan atas hasil kerja mereka. Hal ini terlihat ketika karyawan telah menyelesaikan suatu pekerjaan, mereka kurang mendapat apresiasi dari atasan.

Karyawan merasa kurang puas dengan kompensasi yang diterima, dalam hal ini terkait masalah gaji yang dirasa masih belum memadai. Hal ini dapat dilihat dari kondisi penghasilan atau gaji beserta dengan insentif yang diterima seperti yang tersaji dalam table berikut:

Tabel 1.1. Jenis- Jenis Kompensasi PT Mega Buana Indah di Kota Batam

No	Item	Waktu Pembayaran
1	Gaji Pokok	Per bulan
2	Tunjangan Kesehatan	Per bulan
3	Bonus	Per bulan
4	Tunjangan Hari Raya	Per tahun
5	Bonus Tahunan	Per tahun

Sumber: PT Mega Buana Indah di Kota Batam, 2018

Masih terkait kompensasi, karyawan merasa kesempatan untuk promosi dirasa masih kurang, karena peluang promosi yang sempit menjadi kendala yang menghambat karyawan untuk terus maju melangkah meniti karirnya.

Banyaknya permasalahan seputar manajemen SDM yang menyebabkan perusahaan mengalami penurunan dalam segi kinerja karyawan. Dilihat dari data absensi yang ada pada enam bulan terakhir yang terhitung dari bulan Oktober 2017 persentasenya 1,22%, November 2017 persentasenya 12,03%, Desember 2017 persentasenya 23,65%, Januari 2018 persentasenya 2,33%, Februari 2018 4,27%, Maret 2018 0,40%. Dari data tersebut bisa dilihat bahwa setiap bulannya selalu mengalami naik turun, persentase yang paling ditunjukkan pada bulan November 2017 dan Desember 2017 dimana pada bulan tersebut beberapa karyawan yang mengundurkan diri. Hal tersebut berdampak pada produktivitas perusahaan dan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Permasalahan ini pada akhirnya akan berkembang menjadi suatu yang kompleks dan berakibat buruk bagi perusahaan. Salah satu masalah yang timbul adalah motivasi karyawan PT Mega Buana Indah di Batam dalam berkerja. Dari data yang didapat dari HRD tingginya keluar masuk karyawan baik yang resign dan terkena PHK (*involuntary turnover and turnover*), dapat menurunkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Selain itu permasalahan yang terjadi di PT Mega Buana Indah di Kota Batam dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan penurunan kinerja karyawan. Pencapaian kinerja yang kurang baik diduga karena kurangnya motivasi kerja karyawan dan kompensasi yang kurang maksimal. Dari permasalahan yang ada,

maka perlu dilakukan penelitian agar kinerja karyawan dapat semakin baik dan perusahaan dapat lebih maju. Berdasarkan observasi awal dan penelitian sebelumnya, maka penelitian ini bertujuan mengetahui “Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Mega Buana Indah di Kota Batam”.

1.2. Identifikasi Masalah

Berlandaskan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dapat diidentifikasi permasalahannya sebagai berikut:

1. Kurangnya motivasi kerja karyawan untuk berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Karyawan merasa kurang terhadap bonus (kompensasi) yang diberikan oleh perusahaan.
3. Penurunan kinerja karyawan.

1.3. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan di atas, maka penulis membatasi batasan masalah penelitian tersebut. variabel yang digunakan dibatasi pada:

1. Variabel *Independen*: Motivasi dan Kompensasi karyawan PT Mega Buana Indah di Kota Batam.
2. Variabel *Dependen*: Kinerja karyawan PT Mega Buana Indah di Kota Batam.

3. Objek yang diteliti dalam penelitian ini adalah Karyawan PT Mega Buana Indah di Kota Batam.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah dan pembatasan masalah yang telah di uraikan di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Mega Buana Indah di Kota Batam?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Mega Buana Indah di Kota Batam?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Mega Buana Indah di Kota Batam?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan diatas, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Mega Buana Indah di Kota Batam.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Mega Buana Indah di Kota Batam.
3. Untuk mengetahui motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Mega Buana Indah di Kota Batam.

1.6. Manfaat Penelitian

1.6.1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bukti empiris pada penelitian di masa yang akan datang khususnya menyangkut hubungan antara motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Mega Buana Indah di Kota Batam.

1.6.2. Manfaat praktis

Ditinjau dari aspek praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak manajemen PT Mega Buana Indah di Kota Batam dalam merumuskan kebijakan pada perusahaan terutama tentang motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Mega Buana Indah di Kota Batam.

2. Bagi pihak-pihak lain

Penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan oleh pihak-pihak yang berkepentingan, baik sebagai referensi maupun sebagai bahan teori bagi penelitian-penelitian selanjutnya.

3. Bagi Universitas Putera Batam

Sebagai tambahan informasi dan bahan masukan bagi mahasiswa/i fakultas ekonomi khususnya yang ingin melakukan penelitian selanjutnya.