

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Di era globalisasi seperti saat ini keahlian (*skill*) merupakan modal utama dalam mendapatkan pekerjaan seperti perusahaan industri di Indonesia. Keahlian sangat mempengaruhi bagaimana kedepannya pencapaian hasil dari produksi itu sendiri. Baik itu perusahaan yang bergerak dibidang jasa maupun bergerak dibidang produksi. Selain itu, bagi perusahaan jasa mengedepankan kualitas dan kuantitas merupakan visi utama perusahaan tersebut. Semakin baik jasa yang diberikan oleh perusahaan semakin banyak *customer* baru yang ingin menggunakan jasanya. Kualitas perusahaan dapat terlihat setelah mendapat respon dari *customer* sebelumnya yang mana hal tersebut dapat meningkatkan kerjasama antar perusahaan.

Namun dibalik suksesnya suatu perusahaan yang berhasil meningkatkan profit, perlu juga bagi perusahaan untuk tetap menjaga kestabilan didalam perusahaannya. Karena suksesnya suatu perusahaan tentunya dipengaruhi oleh faktor internal perusahaan itu sendiri, termasuk diantaranya investor, karyawan, dll. Kerjasama yang baik diantara karyawan perusahaan dapat menjaga stabilitas suatu perusahaan.

Kebanyakan perusahaan besar di Indonesia justru kurang memperhatikan bagaimana keadaan internalnya. Kurangnya perhatian terhadap para pekerja akan

menyebabkan menurunnya rasa tanggung jawab, semangat kerja, dan hasil produksi yang kurang maksimal. Untuk itu perlu adanya perhatian khusus agar kondisi perusahaan tetap kondusif dan tetap bisa meningkatkan profit.

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang terdiri atas sekelompok orang yang bekerja untuk mencapai suatu tujuan. Kepentingan yang paling mendasar yaitu mendapatkan keuntungan atau laba semaksimal mungkin serta kesejahteraan bagi para pemegang saham perusahaan (Prastuti, 2014). Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang terdapat di dalam perusahaan tersebut. Sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan, karena manusia merupakan makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan, kebutuhan dan harapan-harapan tertentu. Hal ini sangat memerlukan perhatian tersendiri, karena faktor - faktor tersebut akan mempengaruhi prestasi kerja, dedikasi, dan loyalitas serta kecintaan terhadap pekerjaan dan perusahaannya. Sehingga perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong atau memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal.

Kompensasi tentunya juga sangat mempengaruhi semangat karyawan dalam bekerja. Upah yang tinggi dapat menjadikan motivasi karyawan meningkat sehingga menimbulkan hasil kerja yang maksimal. Disamping upah yang menunjang juga terdapat peraturan perusahaan yang kuat. Maksudnya adalah ketika perusahaan memberikan upah diatas UMK rata-rata berupa bonus,

tunjangan, dll maka perusahaan tersebut berhak memberikan sanksi yang tegas bagi karyawan yang melanggarnya.

Hal tersebut langsung bersangkutan pada berapa upah yang dipotong oleh pihak perusahaan untuk mengganti jam kerja yang hilang jika karyawannya datang terlambat dan bagi karyawan yang mangkir akan dikenakan sanksi, dengan demikian peraturan-peraturan yang ada dapat dipatuhi. Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda-beda dalam proses pemberian kompensasi untuk karyawan.

Kompensasi merupakan kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi untuk karyawan (Ardana, 2012 : 153). Semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan itu dinamakan kompensasi (Hasibuan, 2009 : 118).

Menurut Wahyu Riandani dalam (Umar 2007:16) indikator kompensasi yang yaitu :

1. Gaji
2. Insentif
3. Bonus
4. Premi
5. Pengobatan
6. Asuransi

Motivasi merupakan hal dasar dalam memulai suatu kegiatan kerja yang dapat menunjang hasil kerja yang baik. Dimana dorongan-dorongan ataupun semangat kerja perlu dikembangkan untuk mengurangi rasa jenuh dan tidak

nyaman ketika bekerja. Melakukan *briefing* dapat menjalin komunikasi antar pekerja sehingga tidak terjadi kesalahan informasi dan saling menyampaikan pendapat guna membantu dalam penyelesaian masalah yang terjadi. Kenyamanan dalam kerja juga perlu memperhatikan bagaimana fasilitas kerja, keselamatan serta insentif karyawan.

Motivasi menurut Sutrisno(2009: 9) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong aktivitas tersebut. Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi.

Motivasi merupakan kunci utama dalam menjalankan suatu pekerjaan. Tanpa adanya motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi. Memotivasi karyawan merupakan hal yang sangat penting agar dapat mendongkrak semangat bekerja.

Semakin tinggi rasa motivasi pada diri karyawan maka akan semakin baik pula kinerja karyawan tersebut.

Menurut Edison, dkk (2016: 184) indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi adalah sebagai berikut :

1. Kebutuhan fisiologis
2. Kebutuhan rasa aman
3. Kebutuhan untuk disukai
4. Kebutuhan harga diri
5. Kebutuhan pengembangan diri

Kinerja merupakan hal pokok dalam terbentuknya suatu Perusahaan. Tanpa adanya jasa berupa tenaga kerja, Perusahaan tidak dapat menghasilkan produksi dan mendapatkan laba. Dengan demikian terjadi keterkaitan satu dengan lainnya. Hasil kerja yang diberikan oleh karyawan kepada Perusahaan sangat mempengaruhi hasil dan masa depan bagi Perusahaan.

Menurut Wirawan (2009:5) menyatakan kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Seperti kota Tanjung Pinang ( Pulau Bintan ) dan kota Batam merupakan salah dua kota yang berkembang sektor industri Perkapalan. Terletak pada posisi geografis yang cukup strategis, sangat potensial dan prospektif selain sebagai wilayah pengembangan investasi juga sebagai pintu gerbang investasi untuk wilayah Kepulauan Riau khususnya dan Indonesia pada umumnya.

Perusahaan ini bergerak dibidang jasa kontraktor umum dan usaha *Ship Repair - Building, Blasting & Painting* pada khususnya. Sebagian besar pekerjaan karyawan dilakukan diatas kapal dengan peralatan keselamatan kerja

yang telah disediakan oleh Perusahaan. Pekerjaan yang esktrim dilakukan oleh karyawan tentunya dapat menimbulkan kecelakaan dalam kerja.

Untuk itu perlu diperhatikan lagi apakah upah yang diberikan perusahaan sudah layak bagi pekerja. Standar UMK perusahaan ini adalah 2.359.661, tentunya sangat berbeda dengan UMK perusahaan industri galangan dikota batam yang saat ini berkisar antara 3.250.000. Perbedaan ini merupakan salah satu alasan bagi karyawan yang masih tidak mengikuti peraturan yang ada diperusahaan.

Hal tersebut tentunya akan terus berlanjut sehingga semakin banyaknya karyawan yang tidak tertib dan tidak melakukan pekerjaan sesuai prosedur yang ada, sehingga menyebabkan kualitas perusahaan menjadi menurun.

Berdasarkan latar belakang diatas maka perlu untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT EFRA DI TANJUNG PINANG”**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian yang diuraikan, maka dapat diidentifikasi masalah yang ditemui pada PT. EFRA, yaitu :

1. Ketidaksesuaian pendapatan / gaji yang diterima oleh karyawan PT. EFRA sehingga terjadi ketidakpuasan upah yang diterima.
2. Kualitas kerja yang menurun karena berkurangnya motivasi untuk bekerja.
3. Perlu adanya perhatian khusus untuk mengurangi rasa ketidakpuasan karyawan sehingga kualitas kerja dapat distabilkan.

## **1.3 Batasan Masalah**

Dari uraian identifikasi masalah di atas, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan PT. EFRA. Maka penulis hanya membatasi pada variabel kompensasi, motivasi dan kinerja karyawan dikarenakan adanya keterbatasan sarana, prasarana dan waktu penelitian.

#### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. EFRA ?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. EFRA ?
3. Apakah kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. EFRA ?

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. EFRA.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. EFRA.
3. Untuk mengetahui apakah kompensasi dan motivasi karyawan secara serentak mempengaruhi kinerja karyawan PT. EFRA.

## **1.6 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, dan tujuan penelitian, manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

### **1.6.1 Manfaat Teoritis**

Bagi penulis, diharapkan ilmu yang telah didapatkan memberikan gambaran serta wawasan sehingga mudah untuk dipahami dalam penerapannya. Dan juga dapat menambah informasi mengenai ilmu manajemen sumber daya manusia yang telah penulis pelajari selama perkuliahan.

### **1.6.2 Manfaat Praktis**

Diharapkan penelitian ini dapat menambah referensi yang ada dan dapat digunakan bagi rekan-rekan yang membutuhkan. Penelitian ini. juga diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran terutama dalam ilmu manajemen sumber daya manusia dan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi rekan-rekan yang mempunyai permasalahan yang sama atau ingin mengadakan penelitian lebih lanjut.