

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pada saat menyambut perubahan globalisasi, sumber daya manusia memiliki peran penting karena pada kegiatan dan aktivitas perusahaan apalagi di perusahaan yang bergerak dibidang jasa. SDM merupakan salah satu hal yang membawa pengaruh saat perusahaan menunjang keberlangsungan hidupnya. Maka dari itu, setiap perusahaan harus mempertimbangkan cara yang bisa dipakai agar SDM dapat berkembang dan dapat memberikan dorongan kemajuan untuk perusahaan serta memberikan bimbingan tentang sebagaimana caranya agar karyawan/i yang ada mempunyai produktivitas kerja yang tinggi.

Berhasil atau tidaknya suatu manajemen perusahaan akan sangat tergantung kepada kemampuan dalam mengelola dan memanfaatkan SDM yang ada pada perusahaan. Peran SDM pada perusahaan sangat penting karena untuk melaksanakan kegiatan perusahaan perlu adanya dorongan utama sehingga setiap kegiatan yang dijalankan oleh perusahaan dapat berjalan lancar, seperti kegiatan produksi yang lancar, administrasi, pemasaran produk, dan kelangsungan hidup perusahaan tersebut. Berhasil atau gagalnya perusahaan biasanya bisa dipantau dari kemampuan perusahaan untuk mengelola SDM agar dapat mencapai tujuan dari perusahaan tersebut.

Dalam proses untuk mencapai tujuan perusahaan tidak hanya bergantung pada fasilitas, peralatan modern dan infrastruktur yang lengkap, tetapi juga pada SDM. Tujuan dari suatu perusahaan biasanya agar mampu menghasilkan jasa dan barang yang memiliki manfaatnya untuk orang lain. Dengan adanya tujuan ini maka dibuatlah rencana yang wajin dijalankan oleh seluruh pihak yang ada pada perusahaan.

Keadaan SDM yang seperti itu, maka SDM adalah aset yang harus ditingkatkan produktifitas, efisiensi, dan kualitasnya. Maka dari itu, perusahaan harus bisa memberikan suasana yang dapat memberikan motivasi kepada mereka untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan mereka dengan cara sebaik mungkin. Dalam mencapai hal ini, perusahaan bisa menjalankan cara berupa memberikan kompensasi dan motivasi yang pas dan memuaskan.

Masalah yang muncul dari perusahaan adalah masih kurangnya kesadaran dari perusahaan untuk memberikan kompensasi dan motivasi agar kinerja karyawan tercapai sesuai dengan tujuan dari perusahaan tersebut. Pemberian kompensasi yang terjadi di PT Pulau Pura Abadi di Kota Batam masih belum sesuai dengan beban kerja karyawan. Karyawan berusaha memberikan tenaga dan waktunya kepada perusahaan dan sebagai kompensasinya perusahaan memberikan kompensasi dan imbalan yang bentuknya dapat sangat beragam. Metode yang dijalani perusahaan dalam memberikan kompensasi ini dapat mendampak pada kepuasan tenaga kerja dan motivasi kerja.

Menurut Hasibuan dalam (Sahlan, 2015:54) kompensasi merupakan semua pendapatn yang berbntuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang

didapatkan karyawan sebagai kompensasi atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kesalahan dalam menerapkan metode kompensasi akan mengakibatkan hilangnya motivasi dan kepuasan kerja. Ketidakpuasan karyawan dapat terjadi apabila beban pekerjaan yang telah dilakukan karyawan tidak sesuai dengan kompensasi yang diberikan dari perusahaan.

Memberi perhatian lebih kepada karyawan dengan metode memberi kompensasi yang adil dan sesuai akan meningkatkan kinerja kerja karyawan. Kompensasi adalah interaksi timbal balik antara SDM dengan perusahaan dan juga merupakan sebuah kompensasi yang didapatkan seorang karyawan dari perusahaannya dikarenakan dari tenaga atau jasa yang telah diberikannya pada perusahaan.s

Walaupun dalam pratiknya, kinerja karyawan itu beragam-ragam, akan tetapi kompensasi yang dibagikan dengan barang atau uang merupakan alat untuk terpenuhinya kebutuhan mereka. Kompensasi yang akan diperoleh mereka merupakan acuan dari yang telah mereka kerjakan kepada perusahaan. Dengan membagikan kompensasi yang sesuai secara tepat dapat memotivasi dan memuaskan karyawan guna untuk mencapai target perusahaan.

Dengan membagikan kompensasi, perusahaan mengharapkan karyawan memperoleh kepuasan dalam bekerja sehingga tercapai kinerja kerja yang akan memberikan karakteristik karyawan pada prestasi individualnya yang pada akhirnya akan terlihat pula peningkatan kepuasan kerja dan kinerja kerja. Sehingga perusahaan bukan hanya dapat mengungguli dalam persaingan, tetapi

juga dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya, bahkan mampu mengembangkan usahanya dan meningkatkan profitabilitas.

Kompensasi dapat berupa gaji, bonus, komisi dan insentif. Kompensasi seperti ini mempengaruhi kinerja karyawan karena akan meningkatkan semangat karyawan tersebut untuk bersaing di bagian pekerjaannya. Sebaliknya, apabila perusahaan terlambat memberikan gaji, pembagian insentif yang tidak merata (pilih kasih), komisi yang tidak sesuai performa kerja, dll. Maka, kinerja karyawan akan menurun dan mempengaruhi performa perusahaan yang berupa pendapatan dan nama baik perusahaan.

Motivasi menitikberatkan bagaimana caranya mendorong karyawan untuk bekerja dengan penuh semangat agar mereka bisa bekerja keras dengan memberikan semua keterampilan dan potensinya untuk melaksanakan tujuan perusahaan. Tetapi, selama ini keterampilan dan potensi karyawan tidak dihargai oleh perusahaan karena minimnya motivasi yang diberikan sehingga kedisiplinan karyawan dalam berkerja menurun.

Menurut Hasibuan dalam (Syaifullah, 2018:3) motivasi merupakan pemberian daya pendorong yang menghasilkan kegerahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja efektif, bekerja sama dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Salah satu cara melihat kurangnya motivasi karyawan dapat dilihat dari daftar kehadiran, misalkan dalam sebulan berapa kali tidak hadir. Dengan daftar kehadiran, perusahaan dapat melihat karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi dengan yang kurang sehingga perusahaan dapat memberikan apresiasi yang tepat untuk karyawan yang tepat. Tingkat

kedisiplinan kerja pada PT Pulau Pura Abadi tergolong rendah, karena sering terjadi keterlambatan kerja pada PT Pulau Pura Abadi yang dapat dilihat dalam tabel 1.1, sebagai berikut :

Tabel 1.1 Data Absensi Karyawan Pada PT Pulau Pura Abadi

NO	Bulan	Jumlah Karyawan	Hari Kerja Aktif	JK X HKA	Keterangan							
					Terlambat Masuk		Alpha		Izin		Sakit	
					Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
1	Januari	110	27	2970	8	0,27	2	0,07	5	0,17	5	0,17
2	Februari	110	24	2640	9	0,34	3	0,11	6	0,23	6	0,23
3	Maret	110	27	2970	13	0,44	4	0,13	5	0,17	7	0,24
4	April	110	26	2860	13	0,45	4	0,14	7	0,24	8	0,28
5	Mei	110	27	2970	16	0,54	5	0,17	8	0,27	9	0,30
6	Juni	110	26	2860	17	0,59	6	0,21	10	0,35	8	0,28
7	Juli	110	27	2970	17	0,57	5	0,17	7	0,24	5	0,17
8	Agustus	110	27	2970	16	0,54	5	0,17	8	0,27	6	0,20

Sumber: PT Pulau Pura Abadi, 2018

Berdasarkan Tabel 1.1, dapat dilihat tingkat kedisiplinan karyawan pada PT Pulau Pura Abadi sangat rendah. Tingkat keterlambatan masuk karyawan pada PT Pulau Pura Abadi dapat dikatakan meningkat dari setiap bulannya seperti dari bulan Januari ke bulan Februari terjadi peningkatan sebesar 0,07%, bulan Februari ke Maret terjadi peningkatan sebesar 0,10% dan seterusnya yang dapat dilihat dari tabel 1.1. Selain dari tingkat keterlambatan, kita juga dapat melihat dari segi alpha, izin dan sakit. Di mulai dari segi alpha, tingkat persentase meningkat tiap bulannya yang berarti tingkat ketidakhadiran karyawan tanpa keterangan meningkat dari bulan sebelumnya. Dari segi izin, tingkat persentasenya juga terjadi peningkatan dari bulan Januari sebesar 0,17% menjadi 0,23% di bulan Februari, terjadi peningkatan sebesar 0,06% dan bulan seterusnya juga terjadi peningkatan yang dapat kita lihat pada tabel 1.1. Dari segi sakit tingkat persentasenya juga mengalami peningkatan dari bulan Januari sebesar 0,17% menjadi sebesar 0,23% di bulan Februari. Dari semua peningkatan tersebut, dapat

kita nilai bahwa tingkat kedisiplinan kerja karyawan pada PT Pulau Pura Abadi sangat rendah. Penyebab dari rendahnya tingkat kedisiplinan kerja karena kurangnya motivasi dalam bekerja sehingga karyawan tidak patuh terhadap peraturan yang berlaku. Selain daftar kehadiran, perusahaan dapat melihat kinerja langsung karyawan tersebut saat sedang berkerja. Tingkat kerajinan karyawan tersebut, bermalas-malasan saat berkerja dan hal lain yang dapat dinilai saat karyawan sedang berkerja.

Karyawan yang kurang termotivasi dapat disebabkan oleh beberapa hal. Salah satunya adalah beban kerjanya berlebihan dan tidak pas dengan kompensasi yang diberikan perusahaan. Beban kerja yang berlebihan dapat dicontohkan seperti jam kerja yang melebihi batas normal tanpa adanya insentif yang diberikan dan karyawan mengerjakan pekerjaan yang tidak sesuai dengan tugasnya dikarenakan kurangnya karyawan. Karyawan yang bekerja berlebihan akan mengalami kelelahan yang sangat mempengaruhi motivasi karyawan tersebut.

Untuk menjaga kinerja karyawan agar tercapai tujuan organisasi Para pimpinan sebaiknya memberikan kompensasi dan motivasi kepada karyawan atas hasil yang telah di capai oleh karyawan tersebut dan mengetahui apa yang membuat karyawan puas dan meningkatkan kinerja pada perusahaan. Kesuksesan sebuah perusahaan bisa mendapatkan pengaruh oleh kinerja karyawannya, sebuah perusahaan harus berusaha untuk memberikan peningkatan kinerja karyawan agar tujuan perusahaan bisa tercapai. Kinerja karyawan sangat mempengaruhi kuantitas dan kualitas dari hasil yang akan diterima oleh perusahaan. Oleh karena itu,

motivasi sangat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga perusahaan harus memberikan apresiasi untuk menjaga motivasi karyawan.

Kinerja karyawan merupakan suatu prestasi dari karyawan dalam melakukan pekerjaan dalam memenuhi tugas-tugasnya. Hasil yang diperoleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya yang didasarkan atas kesungguhan dan pengalaman serta kriteria dan waktu yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Mangkunegara dalam (Sahlan, 2015:54) kinerja karyawan ialah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh karyawan dalam menjalani tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: lingkungan kerja, gaji, kepemimpinan, motivasi kerja dan budaya organisasi, komunikasi, kepuasan kerja, disiplin kerja dan faktor-faktor lainnya. Kinerja karyawan salah satunya yaitu memperhatikan faktor lingkungan kerja. Perusahaan tentunya harus menyediakan suasana kerja yang kondusif dan nyaman yang mampu memotivasi karyawan untuk bekerja dengan produktif.

Lingkungan kerja yang tidak nyaman dan kondusif akan menurunkan tingkat moral maupun produktivitas karyawan maka akan mempengaruhi tujuan perusahaan. Dalam suasana lingkungan kerja yang tidak nyaman dan kondusif dapat mengakibatkan karyawan datang tidak tepat waktu, mudah stress dan tidak semangat dalam bekerja, demikianlah yang terjadi pada PT Pulau Pura Abadi dimana pencahayaan didalam ruangan tergolong minim dan suasana didalam PT Pulau Pura Abadi tergolong berisik. Apabila lingkungan kerja itu nyaman dan

kondusif maka karyawan tentunya lebih mudah untuk konsentrasi sehingga pekerjaan menjadi cepat terselesaikan.

PT Pulau Pura Abadi yang lebih dikenal sebagai Hotel Hai Hai bergerak di bidang perhotelan dan *entertainment*. Visi dari PT Pulau Pura Abadi adalah untuk mengembangkan merek hotel yang inovatif untuk menjadi merek terkemuka di setiap pasar yang kami layani. Agar bisa capai visi tersebut, salah satu cara yang di tempuh PT Pulau Pura Abadi adalah dengan meningkatkan kinerja karyawan dengan pemberian kompensasi dan motivasi kepada karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut diatas maka, peneliti sangat tertarik untuk melakukan sebuah penelitian untuk mengetahui sejauh mana pemberian kompensasi berdasarkan prestasi kerja dapat mempengaruhi motivasi kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja kerja karyawan di PT Pulau Pura Abadi. Oleh karena itu peneliti membuat judul **“Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PULAU PURA ABADI Di Kota Batam”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang di uraikan di atas maka dapat diidentifikasi masalahnya, sebagai berikut :

1. Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan kurang sesuai dengan hasil kerja karyawan tersebut.
2. Motivasi karyawan pada PT Pulau Pura Abadi masih kurang karena kurangnya kedisiplinan kerja seperti sering datang terlambat.

3. Lingkungan kerja yang tidak nyaman dan kondusif dapat menurunkan kinerja karyawan.

1.3. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada, ruang & waktu di batasi peneliti agar permasalahan yang di analisa dapat memberikan arahan dan sesuai dengan tujuan dan sasaran yang di harapkan. Maka penelitian ini dibatasi pada:

1. Variabel Bebas yaitu Kompenasai (X_1) dan Motivasi (X_2)
2. Variabel Terikat yaitu Kinerja Karyawan(Y).
3. Penelitian ini dilaksanakan di PT Pulau Pura Abadi yang berlokasi di Nagoya City Centre Blok.B No:1-2
4. Responden yang dibatasi adalah seluruh karyawan tetap.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah yaitu berikut ini:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Pulau Pura Abadi?
2. Apakah motivasi karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Pulau Pura Abadi?
3. Apakah kompensasi dan motivasi karyawan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Pulau Pura Abadi?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Pulau Pura Abadi.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Pulau Pura Abadi.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi dan motivasi karyawan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Pulau Pura Abadi.

1.6. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang di harapkan dalam melaksanakan penelitian sebagai berikut:

1.6.1. Manfaat Secara Teoritis

Manfaat dari penelitian ini di harapkan bisa memberikan pengetahuan tentang pengaruh kompensasi dan motivasi karyawan kerja terhadap kinerja karyawan, serta mengharapkan bisa dijadikan sebagai bahan tambahan bagi perusahaan dalam mengevaluasi dan berkembang maju sehingga dapat mencapai tujuan yang ditetapkan. Manfaat teoritis lain seperti :

1. Memperkuat teori yang pernah ada.

2. Memberikan bukti bahwa hasil penelitian terdahulunya memiliki hubungan dengan variabel penambahan wawasan peneliti tentang kompensasi, motivasi karyawan dan kinerja karyawan.

1.6.2. Manfaat Secara Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini adalah :

1. Untuk perusahaan, akan menjadi sumber evaluasi dan perbaikann dari waktu ke waktu agar mampu mencapai tujuan yang di tetapkan oleh perusahaan tersebut.
2. Untuk Universitas Putera Batam, akan bisa dijadikan sebagai pedoman untuk penelitian selanjutnya, ataupun menjadi salah satu referensi atau petunjuk untuk membuat tugas skripsi yang merupakan salah satu syarat sdari kelulusan S1.