

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era sekarang yang semakin maju membuat persaingan antar perusahaan semakin selektif. Bekerja secara efektif dan efisien sangatlah diutamakan dalam sebuah perusahaan. Memiliki sumber daya manusia yang handal dapat membantu dengan mudah mencapai tujuan perusahaan. Dengan pentingnya sumber daya manusia bagi kemajuan suatu perusahaan, maka perusahaan harus memberikan perhatian lebih terhadap faktor produksi ini. Namun dalam upaya menciptakan kinerja karyawan yang optimal, ternyata masih banyak kendala yang membuat perusahaan sulit untuk mencapai tujuan perusahaan. Dengan begitu masalah kinerja karyawan harus di atasi dengan semaksimal mungkin karena baik buruknya kinerja karyawan berhubungan dengan prestasi perusahaan tersebut.

Perusahaan harus mengetahui cara agar kinerja karyawan dapat meningkat, salah satunya dengan pemberian motivasi kepada karyawan itu sendiri. Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak perusahaan bila menginginkan setiap karyawan dapat memberikan andil positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan, karena dengan motivasi seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Peran motivasi karyawan dalam bekerja sangat penting karena motivasi sangat berhubungan dengan

kinerja, jika motivasi tinggi, kinerja karyawan juga tinggi. Sebaliknya, jika motivasi rendah, kinerja karyawan juga rendah. Seseorang akan termotivasi untuk bekerja karena gaji yang ditawarkan atau kenaikan pangkat (Octaviani, 2018). Pada karyawan dengan motivasi tinggi, kepuasan kerja bukan diperoleh dari status sosial intensif yang tinggi, namun kepuasan kerja bagi mereka adalah usaha untuk mencapai hasil produksi itu sendiri.

Perusahaan harus bisa mendorong sumber daya manusia agar tetap produktif dalam mengerjakan tugasnya. Karyawan juga dapat dijadikan sebagai mitra utama yang baik dalam penunjang keberhasilan suatu perusahaan, hal tersebut diharapkan dapat memotivasi karyawan serta membuat karyawan puas terhadap pekerjaan yang mereka jalani menjadi salah satu faktor yang penting. Sebagai contohnya motivasi bisa berupa dukungan moral, materi maupun non-materi. Motivasi non materi yang bisa diberikan oleh perusahaan seperti melakukan training untuk mengupgrade kemampuan karyawan sehingga akan memberikan efek positif bagi perusahaan dan karyawan di kemudian hari. Atasan berperan penting dalam pemberian motivasi terhadap karyawan sehingga dapat membangkitkan semangat karyawan dalam bekerja agar tujuan perusahaan bisa tercapai dengan maksimal. Pernyataan ini didukung oleh (Mahpudin, 2018) yang menyatakan bahwa motivasi sebagai suatu dorongan untuk meningkatkan usaha dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi, dalam batasan-batasan kemampuan untuk memberikan kepuasan atas kebutuhan seseorang.

Selain pemberian motivasi, kompensasi juga tidak kalah penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan pemberian kompensasi bisa menjadi

rangsangan dan motivasi terhadap karyawan serta berpengaruh besar terhadap efisiensi dan efektivitas produksi dalam perusahaan atau organisasi. Selain itu, kompensasi juga berperan penting terhadap kesejahteraan hidup karyawan yaitu sebagai sumber penghasilan bagi karyawan itu sendiri dan keluarganya. Jika karyawan merasa tidak puas dengan kompensasi yang diterima atau merasa kompensasi yang diterima tidak dapat mencukupi kebutuhan diri sendiri dan keluarga, maka karyawan biasanya akan kehilangan semangat untuk bekerja disertai dengan kinerja yang rendah. Pernyataan ini didukung oleh (Sustika, 2017) yang menyatakan bahwa berdasarkan dari penilaian karyawan menunjukkan bahwa untuk kompensasi perlu ditingkatkan dalam beberapa faktor seperti nilai gaji yang perlu ditingkatkan sehingga karyawan bisa dapat mencukupi berbagai kebutuhan yang ingin dipenuhi. Hal ini yang membuat karyawan merasa dihargai lebih baik sehingga sebagai timbal baliknya mereka akan bekerja lebih keras agar menghasilkan kinerja yang sesuai dengan harapan perusahaan.

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi perusahaan yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu perusahaan. Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan sangatlah penting karena apabila kinerja karyawannya kurang baik, maka dapat dipastikan perusahaan tidak akan mampu bersaing dengan perusahaan lain dan bisa dikatakan perusahaan diambang kebangkutan. Kinerja karyawan yang baik sangatlah diharapkan oleh setiap perusahaan agar mampu bersaing dengan perusahaan lain, sehingga dapat diakui bahwa perusahaan mempunyai kinerja yang berkualitas.

PT. Yokogawa adalah perusahaan yang bergerak di bidang Manufacturing, berlokasi di jalan Beringin Lot 339-340 BIP Mukakuning, Kota Batam. Perusahaan ini memiliki pegawai tetap serta pegawai kontrak sebanyak 473 jika digabungkan. Untuk karyawan tetap dan kontrak di perusahaan ini diberikan kompensasi berupa gaji, fasilitas transportasi (khusus yang tinggal diluar dormitory), tunjangan kesehatan dan pembagian bonus yang harusnya diberikan setiap tahunnya. Kompensasi tersebut umumnya diberikan berdasarkan pada jabatan, pendidikan dan penilaian langsung dari atasan masing-masing karyawan. Namun, dasar dari pemberian kompensasi yang telah disebutkan diatas belum menjadi penentu utama dalam pemberian kompensasi. Pemberian kompensasi berupa gaji dan bonus di PT Yokogawa Manufacturing Batam sampai dengan saat ini dirasa kurang adil oleh seluruh karyawan dikarenakan dalam pemberian kompensasi pihak manajemen sering sekali pilih kasih seperti lebih mengutamakan faktor ras dibandingkan dengan latar belakang pendidikan, keahlian, pengalaman, prestasi, serta kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan.

Selain itu, masalah pemberian bonus di PT Yokogawa Manufacturing Batam juga masih menjadi hal yang sangat jarang dikarenakan tidak diberikan secara rutin setiap tahun terhadap karyawan, sehingga karyawan sering merasa kinerja maksimal yang selama ini diberikan untuk menunjang kesuksesan perusahaan tidak dihargai karena kurangnya apresiasi yang diberikan oleh perusahaan. Dibawah ini merupakan data pemberian bonus dari tahun ke tahun terhadap karyawan di PT Yokogawa Manufacturing Batam.

**Tabel 1. 1 Data Pemberian Bonus PT. Yokogawa Manufacturing Batam
Tahun 2014 s/d 2018**

No	Tahun	Jenis Pemberian Bonus	Jumlah pemberian Bonus				
			Buruk	Cukup	Cukup Baik	Baik	Sangat Baik
1	2014	Tidak ada bonus	-	-	-	-	-
2	2015	Tidak ada bonus	-	-	-	-	-
3	2016	Bersamaan dengan pemberian gaji	0	0,25 bulan gaji	0,5 bulan gaji	1 bulan gaji	1,5 bulan gaji
4	2017	Tidak ada bonus	-	-	-	-	-
5	2018	Tidak ada bonus	-	-	-	-	-

Sumber : HRD PT Yokogawa Manufacturing Batam

Berdasarkan tabel 1.1 diatas bahwa bagi karyawan yang diberikan penilaian buruk dari atasan tidak akan mendapatkan bonus, bagi karyawan yang mendapatkan nilai cukup akan mendapatkan bonus sebesar seperempat bulan gaji pokok, untuk karyawan yang mendapatkan penilaian cukup baik akan memperoleh bonus sebesar setengah bulan gaji pokok, bagi karyawan yang mendapatkan penilaian baik akan memperoleh 1 bulan gaji pokok, dan bagi karyawan yang mendapatkan penilaian sangat baik akan memperoleh 1.5 bulan gaji pokok. Dari tabel diatas bisa kita lihat bahwa pembagian bonus dari PT Yokogawa Manufacturing Batam terakhir dilakukan pada tahun 2016, setelah itu tidak ada lagi pembagian bonus yang dilakukan. Padahal seluruh karyawan sangat

menantikan adanya pemberian bonus oleh perusahaan sebagai apresiasi atas kerja keras yang telah mereka lakukan untuk perusahaan.

Selain masalah kompensasi, motivasi kerja juga menjadi masalah utama dalam peningkatan kinerja karyawan di PT Yokogawa Manufacturing Batam. Karena apabila seorang karyawan kurang diberikan motivasi oleh atasan, maka semangat mereka dalam menyelesaikan pekerjaan tidak akan terealisasi sehingga membuat tujuan suatu perusahaan tersebut akan sulit tercapai serta menurunnya kinerja karyawan itu sendiri, ini dapat dilihat pada tabel 1.2. Dimana kedisiplinan karyawan tersebut masih kurang baik dan juga rasa peduli atau tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan masih kurang yang diakibatkan karena kurangnya motivasi tersebut.

**Tabel 1. 2 Data Absensi PT. Yokogawa Manufacturing Batam
Periode Januari 2019 s/d September 2019**

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Absensi		
		cuti	Terlambat	Sakit
Jan'19	419	114	40	37
Feb'19	410	79	12	32
Mar'19	414	84	18	29
Apr'19	414	86	32	12
May'19	457	103	33	30
Jun'19	465	101	19	27
Jul'19	489	93	26	31
Aug'19	487	113	45	23
Sep'19	473	120	55	30

Sumber : HRD PT Yokogawa Manufacturing Batam

Selain itu dampak yang timbul akibat kurangnya kompensasi dan motivasi adalah output produksi tersebut, bisa dilihat pada tabel 1.3 dimana output produksi PT Yokogawa Manufacturing Batam dari bulan juni 2019 mengalami penurunan dikarenakan kinerja karyawan yang rendah.

**Tabel 1. 3 Data Output Produksi PT. Yokogawa Manufacturing Batam
Periode Januari 2019 s/d September 2019**

Bulan	Output perbulan (PCS)
Jan'19	5804
Feb'19	2129
Mar'19	5828
Apr'19	12437
May'19	11162
Jun'19	10114
Jul'19	9457
Aug'19	7663
Sep'19	5971

Sumber : HRD PT Yokogawa Manufacturing Batam

Dalam hal ini penulis merasa tertarik untuk menjadikan PT Yokogawa Manufacturing Batam sebagai objek penelitian, dikarenakan banyaknya fenomena yang terjadi di PT Yokogawa Manufacturing Batam yang disebabkan oleh perhatian yang kurang terhadap kompensasi dan motivasi kerja.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk mengambil judul **“Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Yokogawa Manufacturing Batam”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian yang terdapat pada latar belakang penelitian, maka penulis dapat mengidentifikasi permasalahan bahwa :

1. Kurangnya kompensasi disebabkan oleh karena kurangnya produksi, rendahnya kinerja karyawan serta kurangnya motivasi dari seorang atasan;
2. Kurangnya apresiasi terhadap karyawan dilihat dari bonus yang jarang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan;

3. Semangat kerja yang kurang baik disebabkan oleh motivasi yang kurang diberikan;
4. Kurangnya tanggung jawab terhadap pekerjaan sehingga membuat hasil output menurun;
5. Menurunnya kinerja karyawan karena kurangnya motivasi dari seorang atasan sehingga berdampak terhadap produktivitas perusahaan;

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, serta terbatasnya ruang dan waktu maka penulis hanya membatasi pada masalah kompensasi, motivasi kerja dan kinerja karyawan pada PT Yokogawa Manufacturing Batam. Dan pada masalah kompensasi saya hanya berfokus pada bonus saja. Berkaitan dengan pengambilan populasi, peneliti membatasi hanya dilakukan pada karyawan bagian Dept PD1 dan PD2.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Yokogawa Manufacturing Batam?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Yokogawa Manufacturing Batam?
3. Apakah kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Yokogawa Manufacturing Batam?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, adapun tujuan yang ingin dicapai diadakannya penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Yokogawa Manufacturing Batam;
2. Untuk mengetahui motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Yokogawa Manufacturing Batam;
3. Untuk mengetahui kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Yokogawa Manufacturing Batam.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun secara praktis

1.6.1 Manfaat Teoritis

Dengan adanya penelitian ini, maka manfaat teoritis adalah sebagian dasar penyusunan skripsi mahasiswa dan mahasiswi di masa yang akan datang terutama mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan-perusahaan Batam.

1.6.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Perusahaan

Dengan penelitian ini diharapkan dapat membantu manajemen perusahaan PT Yokogawa Manufacturing Batam sebagai bahan pertimbangan dalam

pengambilan keputusan untuk menyusun strategi, ataupun kebijakan perusahaan diwaktu yang akan datang.

2. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi wawasan pengetahuan peneliti yang akan berguna dalam dunia kerja.

3. Bagi Masyarakat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan juga referensi bagi masyarakat dan khususnya pembaca mengenai pentingnya kompensasi dan motivasi kerja pada karyawan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT Yokogawa Manufacturing Batam.