

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Di era modern sekarang ini seiring kemajuan jaman dan teknologi membuat persaingan antar perusahaan semakin selektif. Bersumber daya manusia yang handal mampu membantu perusahaan mencapai tujuan bisnis dengan mudah. Dengan urgensinya sumber daya manusia demi kesejahteraan perusahaan maka aspek produksinya harus lebih diperhatikan. Dibalik itu semua tentunya sumber daya manusia adalah unsur penting penggerak jalannya perusahaan, pernyataan ini didukung oleh (Adha, 2019: 51) yang mengemukakan bahwa Sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu aspek krusial, bahkan tidak bisa dipisahkan dari entitas, baik perusahaan ataupun institusi.

Masalah kualitas SDM selalu diperhatikan secara khusus mengingat peran pentingnya pada perusahaan. Maksud perusahaan umumnya ialah menciptakan keuntungan serta berupaya bertahan pada jangka panjang. Dengan adanya Sumber Daya Manusia yang handal tentunya mempermudah perusahaan mencapai tujuannya. Karyawan merupakan Aspek penting bagi perusahaan demi tercapainya tujuan perusahaan, maka perusahaan harus memberikan perhatian lebih terhadap aspek ini, namun guna mewujudkan SDM yang handal juga optimal, ternyata masih banyak hambatan yang membuat suatu organisasi sulit mencapai tujuannya (Siagian, 2017).

Perusahaan juga harus memahami bagaimana cara meningkatkan produktivitas kinerja karyawan, salah satunya dengan memotivasi karyawan itu

sendiri. Motivasi merupakan unsur vital yang wajib diperhatikan pihak entitas bila menginginkan hasil yang objektif terhadap pencapaian perusahaan, karena dengan adanya motivasi tentunya karyawan akan memiliki semangat bekerja terhadap beban tanggung jawab yang di berikan oleh perusahaan. Peran motivasi sangat berpengaruh dalam menentukan kinerja karyawan untuk mengembangkan keterampilan atau skil yang dimiliki setiap karyawan. Perlunya memperhatikan aspek yang bisa meningkatkan motivasi kerja karyawan seperti pemberian kompensasi, karena akan lebih termotivasi sehingga pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan akan lebih efektif dan lebih maksimal (Siagian, 2019: 279).

Selain permasalahan pada motivasi, kompensasi juga merupakan unsur penting bagi perusahaan yang mampu mendorong performa pekerja. Melalui penyajian imbalan itu dapat menjadi stimulus dan motivasi bagi karyawan dan memiliki efek penting pada bagian produksi suatu perusahaan. Kompensasi pun memainkan peran yang signifikan dalam ketentraman karyawan, khususnya menjadi awal pendapatan untuk karyawan dan keluarga mereka. Ketika seorang karyawan merasa kurang puas dengan kompensasi yang diterima karena tidak bisa memenuhi kebutuhan mereka, maka karyawan akan kehilangan antusiasme dalam melakukan pekerjaan. Pernyataan ini juga didukung oleh (Dwianto, 2019: 212) dimana upah dari entitas bisnis pada pekerja dikarenakan telah diterimanya bantuan tenaga serta fikiran guna kemakmuran serta pencapaian tujuan organisasi.

Tingginya performa pekerja amat dinantikan oleh entitas, kian banyaknya karyawan berkinerja tinggi akan semakin baik pula produktifitas organisasi yang menjadikannya sanggup berkompetisi. Hal ini juga didukung oleh (Siagian, 2017: 30) yang menyatakan bahwa jika diperketatnya disiplin kerja, munculnya

rangsangan kerja, membangun budaya yang kondusif akan mewujudkan performa pekerja yang optimal.

PT. Expravet Nasuba ialah entitas yang beroperasi di sektor produksi serta distribusi makanan yang menjadi anak perusahaan PT. Mabar Feed Indonesia. PT. Expravet Nasuba mempunyai sejumlah unit produksi yakni cold storage, rumah potong ayam, food processing, dan ice block. Diantara seluruh produknya DOC ialah produk andalan yang distribusikan hampir ke semua peternak di wilayah kota Batam hingga luar kota Batam.

Dari pembahasan motivasi di atas, peneliti menemukan beberapa permasalahan yang terjadi pada PT Expravet Nasuba Batam diantaranya. permasalahan yang peneliti temukan yakni masih kurangnya kesadaran diri karyawan dan masih belum ada rasa kepedulian atau tanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan disebabkan kurangnya motivasi pada karyawan. Tampak di tabel 1.1

**Tabel 1. 1** Data Absensi PT. Expravet Nasuba Batam Periode Januari 2019 s/d Desember 2019

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Absensi			Persentase Ketidak hadiran
		Alfa	Terlambat	Sakit	Persen
Jul'19	110	13	26	11	21,8%
Aug'19	110	13	25	13	23,6%
Sep'19	110	17	35	10	24,5%
Okt'19	110	15	25	11	23,6%
Nov'19	110	14	21	9	20,9%
Des'19	110	25	19	7	29%

**Sumber** : HRD PT Expravet Nasuba Batam

Berdasar data tampak bahwa jumlah yang terlambat paling tinggi pada bulan juli, yaitu sebanyak 26 karyawan. Sedang tersedikit ada di bulan desember yakni sejumlah 19 karyawan. Maka dapat kita lihat bahwa absensi kehadiran karyawan pada PT Expravet Nasuba Batam masih sangat minim karena kurangnya motivasi yang diberikan perusahaan pada karyawan.

Juga pada perhitungan pemberian kompensasi tidak berlandaskan pada posisi/jabatan, pendidikan, serta penilaian langsung dari masing-masing atasan. Namun perhitungan kompensasi dengan memprioritaskan faktor ras atau suku dari atasan masing-masing. Sehingga sebagian karyawan lain merasa bahwa ini dianggap tidak merata dan adil. Karena banyak karyawan yang sudah bekerja dengan giat tetapi tidak mendapatkan kompensasi sesuai dengan kinerja masing-masing karyawan.

Dan juga, masalah pemberian bonus pada PT Expravet Nasuba Batam masih merupakan kondisi yang sangat langka karena tidak secara rutin diberikan kepada karyawan setiap tahun, sehingga karyawan sering percaya bahwa kinerja maksimum yang telah dilakukan untuk mendukung tercapainya tujuan perusahaan tidak dihargai sebab kurangnya penghargaan yang diberikan oleh perusahaan.

Kemudian pemberian gaji tidak sesuai antara karyawan permanen dengan karyawan baru, contohnya Gaji karyawan yang sudah lama bekerja ( permanen ) tidak jauh berbeda dengan karyawan baru. Rata-rata karyawan permanen memiliki pendapatan Rp.5.200.000/bulan, sedangkan karyawan baru berpenghasilan berkisar Rp. 5.000.000/bulan.

Kemudian pemberian gaji tidak sesuai latar belakang pendidikan karyawan, contohnya, gaji karyawan dengan latar belakang pendidikan SMA sederajat tidak jauh berbeda dengan karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan Sarjana.

Kemudian peneliti menemukan data yang menunjukkan pemberian bonus tahunan yang dibayarkan kepada karyawan PT Expravet Nasuba Batam. Tertuang di table 1.2

**Tabel 1. 2** Data Pendistribusian Bonus PT. Expravet Nasuba Batam Tahun 2014-2018

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

**Sumber :** HRD PT Expravet Nasuba Batam

Berdasarkan tabel di atas, mereka tidak akan menerima bonus bagi karyawan yang telah diberi penilaian buruk oleh atasan mereka, mereka akan menerima bonus seperempat dari gaji pokok bagi karyawan yang diberi penilaian cukup, bagi mereka yang berpenilaian cukup baik mereka menerima bonus gaji

pokok 0,5 bulan, untuk pekerja yang diberi penilaian baik menerima bonus 1 bulan gaji pokok serta untuk pekerja yang berpenilaian sangat baik mereka menerima 1,5 bulan gaji pokok. Berdasar tabel di atas dapat melihat distribusi bonus di PT Expravet Nasuba adalah yang terakhir di 2014 dan 2017, setelah itu tidak ada bonus lain yang didistribusikan. Meskipun semua karyawan berharap untuk mendapatkan bonus yang diberikan dari perusahaan atas upaya mereka demi entitas.

Selain itu dampak yang dihasilkan dari kurangnya kompensasi dan motivasi adalah hasil produksi, tampak di tabel 1.3 hasil produksi PT Expravet Nasuba Batam sejak Juni 2019 telah menurun karena kinerja karyawan yang rendah.

**Tabel 1.3** Data Output Produksi PT. Expravet Nasuba Batam Periode Januari 2019 s/d September 2019

Bulan	Jumlah Target (Pcs)	Output Perbulan	
		Jumlah (Pcs)	%
Juli	4200	3486	83%
Agustus	4500	3690	82%
September	5000	3950	79%
Oktober	5200	4368	84%
November	5800	4698	81%
Desember	6000	5100	85%

**Sumber :** HRD PT Expravet Nasuba

Dari tabel tersebut mampu dikonklusikan bahwa output pada bulan Juli sebesar 83%, dan pada bulan Agustus sebesar 82%, pada bulan September sebesar 79%, lalu dibulan Oktober terjadi peningkatan sebesar 84% kemudian dibulan November terjadi penurunan sebesar 81% dan diakhir tahun terjadi peningkatan sebesar 85%. Oleh karenanya penulis bermaksud guna membahas lebih detail

## terkait “**Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Expravet Nasuba Batam**”

### **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasar penjabaran yang tersaji, penulis merumuskan persoalan berikut:

1. Kurangnya kompensasi disebabkan oleh kurangnya produksi
2. Kinerja karyawan yang buruk dilihat dari ketidakhadiran yang tidak bisa sampai 100% per bulannya.
3. Kurangnya penghargaan bagi karyawan seperti pemberian bonus yang jarang dilakukan
4. Kurangnya semangat kerja karyawan yang disebabkan oleh kurangnya motivasi.
5. Kurangnya tanggung jawab untuk pekerjaan yang mengurangi hasil output
6. Penurunan kinerja karyawan karena terkadang bonus ada, terkadang tidak diberikan padahal karyawan berharap ada bonus diluar gaji bulanan.
7. Kurangnya motivasi karyawan disebabkan penggajian yang tidak sejalan dengan ekspektasi pekerja.
8. Rendahnya motivasi karyawan disebabkan pemberian gaji yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan.

### **1.3 Batasan Masalah**

Berdasar penjabaran latar belakang serta keterbatasan peneliti, maka peneliti membatasi permasalahan sebagai berikut:

1. Dengan pertimbangan keterbatasan waktu penelitian, riset ini hanya memeriksa permasalahan kompensasi dan motivasi kerja serta performa pegawai di PT Expravet Nasuba Batam.
2. Peneliti melihat bahwa kurangnya kompensasi kepada karyawan yang mengakibatkan menurunnya semangat kerja karyawan yang berdampak pada hasil output produksi.
3. PT Expravet Nasuba Batam yang beralamat di Komplek Industrial Wiraraja No. 10 Punggur, Kel Kabil, Kec Nongsa – Batam yang di jadikan sebagai lokasi penelitian dikarenakan peneliti bekerja di perusahaan tersebut.
4. Sampel yang diambil ialah segenap pekerja sejumlah 110 orang.

#### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Expravet Nasuba Batam ?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Expravet Nasuba Batam ?
3. Apakah kompensasi serta motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Expravet Nasuba Batam ?

## **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasar rumusan masalah, adapun maksud yang ingin dicapai dalam riset ini ialah:

1. Guna mengidentifikasi motivasi kerja berdampak pada performa pekerja di PT Expravet Nasuba Batam
2. Guna mengidentifikasi kompensasi berefek pada performa pekerja di PT Expravet Nasuba Batam
3. Guna mengidentifikasi Kompensasi serta motivasi kerja secara serentak berdampak pada performa pekerja di PT Expravet Nasuba Batam

## **1.6 Manfaat Penelitian**

### **1.6.1 Manfaat Teoritis**

Dengan adanya penelitian ini, manfaat teoritis adalah bagian dari dasar untuk penyusunan skripsi dimasa mendatang, khususnya terkait dampak motivasi kerja serta kompensasi pada performa pekerja diperusahaan Batam

### **1.6.2 Manfaat Praktis**

1. Bagi Perusahaan

adanya riset ini dimungkinkan akan mengakomodasi PT Expravet Nasuba Batam sebagai rekomendasi pertimbangan saat membuat suatu kebijakan atau keputusan untuk mengembangkan strategi atau kebijakan perusahaan dimasa mendatang.

2. Bagi peneliti

Dimungkinkan menjadi wawasan yang bermanfaat di lingkungan kerja

### 3. Bagi Masyarakat

Output riset harus menjadi dasar informasi serta referensi bagi masyarakat terkhusus pembaca tentang urgensi motivasi serta kompensasi kerja bagi pekerja dalam rangka mendorong performa pekerja di PT Expravet Nasuba Batam.