

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. LatarBelakang**

Perusahaan harus memperhatikan manajemen sumber daya manusia karena hal tersebut sangatlah penting. Sumber daya manusia merupakan tenaga penggerak yang menggerakkan operasional perusahaan dan juga merupakan aset terpenting perusahaan. Hal yang menjadi tujuan perusahaan biasanya mencari untung dan mencoba bertahan untuk waktu yang lama. Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan memakai faktor produksi (alam, modal, ketrampilan, teknologi, ketrampilan tenaga kerja, dll) untuk menjalankan aktivitasnya. Faktor terpenting dalam dunia perusahaan dimana faktor tersebut tidak memiliki kualitas dan tidak mendukung teknologi yang sempurna, sehingga perusahaan tidak dapat beroperasi secara normal disebut faktor tenaga kerja .(Prakoso & Indartono, 2016)

Kinerja ialah bentuk kerja yang dikeluarkan oleh pekerja atau perusahaan berlandaskan besarnya tanggung jawab yang diemban oleh karyawan tersebut. Memiliki kinerja karyawan yang baik dapat menjadikan organisasi tersebut lebih bisa bersaing dengan perusahaan lain, sehingga menjadikan perusahaan tersebut dinilai memiliki kinerja yang baik.(Wijaya, Oei & Zaroni, 2016).

Banyak hal yang dapat menjadi pengaruh kinerja karyawan, termasuk motivasi, kedisiplinan, kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, pendidikan, dan lain lainnya. Keseluruhan faktor yang disebutkan sangat mempengaruhi

terhadap kinerja karyawan sebagaimana mestinya keadaan yang terjadi. (Sihombing, Matondang, & Lubis, 2019)

Selama ini motivasi untuk memotivasi karyawan masih kurang, yaitu tidak terlengkapi secara maksimal sarana dan prasaran dari perusahaan, ketidaknyamanan dan juga banyak karyawan yang kurang disiplin seperti izin, sakit, dan tidak ada masukan informasi bulanan. Adanya faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, yakni gaji. Kompensasi karyawan harus memiliki dasar yang masuk akal dan logis, tetapi faktor emosional dan manusia tidak dapat diabaikan. (Kusjono & Ratnasari, 2019)

Sistem penggajian yang baik adalah sistem yang dapat menjamin kepuasan anggota organisasi, yang pada akhirnya memungkinkan organisasi memperoleh, mempertahankan dan mempekerjakan banyak orang dengan sikap dan perilaku positif yang bermanfaat bagi organisasi..(Kusjono & Ratnasari, 2019)

PT Indoland Batam adalah perusahaan yang bergerak di bidang penjualan online (*online shop*) yang menyediakan barang-barang seperti tas, alat kecantikan, aksesoris rumah, pakaian, dan lain sebagainya. Perusahaan ini berdiri sejak 8 Juni 2017 beralamat di Citra Buana Industrial Park 1, Blok H No. 1 dan 2, Jln. Yos Sudarso, Kampung Seraya, Batam.

**Tabel 1.1 Data Penjualan PT. Indoland Batam Periode September 2019 – Februari 2020**

Tahun	Bulan	Total Pendapatan
2019	September	Rp 690.558.200
	Oktober	Rp 659.327.500
	November	Rp 629.100.800
	Desember	Rp 607.992.000
2020	Januari	Rp 586.925.000
	Februari	Rp 567.695.400

**Sumber:** PT Indoland Batam

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa penjualan setiap bulannya terjadi penurunan, hal ini disebabkan oleh semangat karyawan yang mulai menurun dalam melakukan penjualan. Menurut beberapa karyawan hal ini dikarenakan karena kurangnya motivasi yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawannya. Dalam menjalankan bisnis, perusahaan dihimbau agar dapat memaksimalkan tingkatan kinerja pekerja, karena pekerja memegang peranan penting dalam perusahaan.

**Tabel 1.2 Data Pemberian Kompensasi kepada karyawan PT. Indoland Batam Periode September 2019 – Februari 2020**

Tahun	Bulan	Total Kompensasi (Bonus Bulanan)
2019	September	Rp 41.200.000
	Oktober	Rp 40.170.000
	November	Rp 38.625.000
	Desember	Rp 38.110.000
2020	Januari	Rp 38.007.000
	Februari	Rp 37.595.000

**Sumber:** Indoland Batam

Berdasarkan tabel 1.2 diatas dapat dipastikan bahwa terjadi penurunan pembagian kompensasi setiap bulannya. Hal ini dapat mengakibatkan kinerja karyawan berkurang. Karena kompensasi yang mereka dapatkan tiap bulannya

dapat menjadi pendorong untuk meningkatkan semangat dalam bekerja sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Berlandaskan latar belakang tersebut, dengan itu peneliti melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT INDOLAND BATAM”**

### **1.2. Identifikasi Masalah**

1. Minimnya motivasi dari perusahaan kepada karyawan di PT. Indoland Batam.
2. Menurunnya tingkat kompensasi di PT. Indoland Batam.
3. Kurang nya inisiatif karyawan saat bekerja di PT. Indoland Batam.

### **1.3. Batasan Masalah**

1. Penelitian ini dibatasi dengan dua (2) variabel independen, motivasi kerja (X1) dan kompensasi (X2), dan satu (1) variabel dependen, kinerja karyawan (Y1).
2. Responden peneliti ini adalah para karyawan di PT. Indoland Batam

### **1.4. Rumusan Masalah**

Sesuai dengan rekognisi permasalahan yang tertera , peneliti memiliki keinginan dalam meneliti lebih dalam terhadap masalah tersebut.

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Indoland Batam?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Indoland Batam?

3. Apakah motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Indoland Batam?

### **1.5. Tujuan Penelitian**

Atas dasar pertanyaan sebelumnya maka tujuan penelitian ini yakni guna mencari tahu :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Indoland Batam
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Indoland Batam
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kompesasi terhadap kinerja karyawan di PT. Indoland Batam

### **1.6. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini dapat menjadi pedoman untuk mencapai tujuan bersama dan bermanfaat :

#### **1.6.1. Manfaat Teoritis**

Pelaksanaan penelitian ini memiliki bisa digunakan referensi dalam manajemen agar dapat membentuk semangat kerja karyawan dengan memberikan motivasi lebih kepada karyawan. Selain itu manajemen juga harus memikirkan secara matang akan imbalan yang diperoleh oleh pekerja agar bisa memberikan yang semangat kerja pekerja dalam perusahaan kedepannya.

### **1.6.2. Manfaat Praktis**

Penelitian ini dapat menjadi pedoman untuk mencapai tujuan bersama dan bermanfaat :

#### **1. Bagi Perusahaan**

Suatu pengharapan agar penelitian ini dapat berguna bagi perusahaan untuk dijadikan referensi dalam upaya meningkatkan motivasi terhadap karyawan dan lebih mengukur tingkat kompensasi yang diberikan kepada karyawan sehingga semangat karyawan menjadi lebih baik lagi kedepannya.

#### **2. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Manfaat penelitian ini dapat digunakan sebagai pustaka referensi, sebagai contoh penelitian selanjutnya, atau sebagai penelitian sebelumnya.

#### **3. Bagi Masyarakat**

Penelitian ini bisa dipergunakan sebagai referensi masukan untuk masyarakat yang akan melakukan penelitian baik yang berhubungan dengan topik penelitian maupun yang tidak berhubungan.