

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam menghadapi globalisasi, yang saat ini usaha bisnis mengalami tingkat persaingan yang tinggi di antara para pengusaha. Sehingga, sering sekali terdapat beberapa permasalahan yang membuat banyaknya perusahaan yang mengalami kegagalan. Salah satu penyebab kegagalan tersebut yaitu seperti kurangnya *human resources* pada perusahaan itu. *Human resources* penting bagi perusahaan dalam perencanaan, manajemen, pengatur sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai. Walaupun sebegus apapun teknologi yang dipakai, apabila tidak ada handalnya sumber daya manusia, pasti semuanya akan tidak bermakna. Jadi sumber daya manusia dipilih memang harus sudah bisa diberikan kepercayaan dalam mencapai visi dan misi perusahaan itu.

Dalam hal ini juga dapat berpengaruh dalam dunia usaha, akibatnya, perusahaan diminta untuk menggunakan kemampuan *human resources* secara maksimal yang pada akhirnya hasil kerja dari pekerja dan kegiatan perusahaan bisa bekerja secara baik. Kinerja karyawan dapat dilihat dari pribadi seorang atau kelompok yang mempunyai standar keberhasilan yang telah ditetapkan secara bersama. Kinerja disini sebagai gambaran tentang tingkat penyelesaian kegiatan dalam menciptakan target dan tujuan yang telah direncanakan dari organisasi. Dengan tercapainya semua kebutuhan atau keinginan dalam diri sendiri, maka akan terciptanya perasaan puas, kemudian karyawan yang merasa puas, maka secara spontan akan menciptakan hasil kerja yang baik juga (Putra et al., 2018:2).

Faktor menciptakan kinerja yang baik ialah dengan memberikan kompensasi yang sesuai dengan tanggung jawabnya. Kompensasi menjadi sangat penting, karena orang-orang bekerja pada dasarnya untuk memenuhi kebutuhan mereka. Ketika orang bekerja dan telah menyumbangkan pikiran dan tenaganya untuk mencapai tujuan perusahaan, maka perusahaan harus menyerahkan imbalan untuk mewujudkan tujuan pribadi yang bekerja. Kompensasi dapat berbentuk *financial* maupun *non financial*, Kompensasi dalam bentuk *financial* yaitu seperti gaji, komisi, bonus dan tunjangan. Sedangkan kompensasi dalam bentuk *non financial* seperti pelatihan karyawan, tanggung jawab, dan lingkungan kerja yang baik (Rahmawati, 2016:3). Dengan diberikan kompensasi yang lebih bagus, itu bakal menghasilkan rasa puas bekerja dan lebih termotivasi untuk karyawan agar bisa kerja dengan baik.

Selain kompensasi, motivasi kerja juga mengambil peranan sangat penting dalam sebuah perusahaan. Setiap pimpinan harus mengenali secara jelas tentang apa yang karyawan dan perusahaan butuhkan supaya mereka bisa secara efektif bekerja sama sehingga tujuan perusahaan akan tercapai. Setiap orang memiliki aktivitas yang berbeda-beda, tergantung pada kebutuhan, tujuan, harapan, keinginan, motivasi dan dorongan baik telah ataupun sedang terjadi didalam ataupun diluar. Dorongan didalam ini mengakibatkan ia berusaha mencapai tujuan itu (Arifin, 2012:145). Apabila orang termotivasi, maka dia berupaya melakukan sepenuhnya demi menciptakan apa yang diinginkan dan mereka lebih merasa senang, sehat dan bertambah ingin datang untuk bekerja (Bentar et al., 2017:4). Motivasi yang kurang dapat menyebabkan ketidakhadiran yang meningkat.

PT Cendana Han Wijaya ialah perusahaan manufaktur yang bergerak di dalam bidang toko roti dan kopi bernama Morning Bakery sejak tahun 1987 dan beralamat di Jalan Kuda Laut Bukit Senyum, Tangki Seribu , Kota Batam, Kepulauan Riau. Perusahaan manufaktur ini memproduksi berbagai jenis roti, di mulai dari roti manis, roti tawar, donat dan juga *cake*. Morning Bakery sudah dikenal sebagai tempat pertemuan dimana orang-orang bersantai mencicipi kopi dan berbagai jenis roti. Yang membuat orang lebih tertarik untuk membeli produk ini karena terdapat berbagai macam pilihan rasa yang dapat dipilih. Perusahaan ini juga mengekspansi usahanya sampai ke Tanjung Pinang dan Tanjung Balai Karimun. Dalam penelitian ini peneliti membatasi departemen tertentu saja yang akan diteliti. Berikut adalah data karyawan PT Cendana Han Wijaya.

Tabel 1.1 Data Karyawan PT Cendana Han Wijaya Bersumber pada Bagian Departemen Tahun 2020

No.	Departemen	Jumlah Karyawan
1.	Admin	14
2.	Accounting	8
3.	Cashier	6
4.	HRD	2
5.	Purchasing dan Gudang	6
6.	Production	60
7.	Supervisor	5
8.	Supir	9
Total Karyawan		110

Sumber: PT Cendana Han Wijaya, 2020

Setiap orang yang bekerja pasti berharap untuk mendapatkan kompensasi atau imbalan untuk mendukungnya dan keluarganya. Imbalan atau kompensasi tersebut dapat berupa gaji, bonus, uang lembur, tunjangan makan dan ataupun tunjangan transportasi. Dengan adanya imbalan atau kompensasi tersebut, membuat karyawan akan menjadi lebih ikhlas dan semangat untuk bekerja. Kemudian kompensasi juga menjadi peranan penting dalam penentuan pekerja tetap akan bertahan atau keluar bekerja dari tempat kerjanya. Kompensasi juga memiliki peranan penting untuk perusahaan, karena hal ini mencerminkan usaha organisasi supaya karyawan mempunyai kewajiban yang tinggi pada organisasi. Pemberian kompensasi yang tepat akan membuat pekerja bisa kerja dengan maksimal yang kemudian dapat menciptakan hasil kerja yang ideal pula. Besar atau kecilnya kompensasi tergantung dari jabatan dan tanggung jawab yang diterimanya.

Begitu pula dengan PT Cendana Han Wijaya, masalah yang ditemukan di perusahaan ini ialah penyediaan kompensasi yang tidak serasi dengan posisi dan tanggung jawab yang mereka terima. Selain itu, bagi karyawan bagian departemen seperti admin, accounting, purchasing jika mereka lembur tidak mendapatkan upah lembur, sedangkan bagian departemen produksi mendapatkannya, dimana ini tidak sesuai dengan aturan yang sudah ditentukan oleh menteri tenaga kerja. Berikut dapat dilihat departemen mana saja yang mendapatkan upah lembur, transportasi dan upah makan.

**Tabel 1.2 Data Pemberian Tunjangan Sesuai Dengan Departemennya
PT Cendana Han Wijaya Tahun 2020**

No.	Departemen	Tunjangan		
		Upah Lembur	Transportasi	Upah Makan
1.	Admin	-	✓	-
2.	Accounting	-	✓	-
3.	Cashier	-	✓	-
4.	HRD	-	-	-
5.	Purchasing dan Gudang	-	-	-
6.	Production	✓	-	✓
7.	Supervisor	✓	-	-
8.	Supir	✓	-	-

Sumber: PT Cendana Han Wijaya, 2020

Dapat dilihat dari tabel 1.2 bahwa pada bagian departemen Admin, Accounting, Cashier tidak mendapatkan upah lembur dan upah makan, tetapi mendapatkan transportasi, kemudian departemen HRD, Purchasing dan Gudang tidak mendapatkan upah lembur, transportasi dan juga upah makan, kemudian bagian departemen Production tidak mendapatkan transportasi tetapi upah lembur dan upah makan diberikan, begitu pula departemen Supervisor dan Supir hanya mendapatkan upah lembur dan tidak mendapatkan transportasi dan upah makan. Pada hal ini bagian departemen Production yang mendapatkan lebih banyak tunjangan daripada departemen lainnya. Sedangkan bagian departemen Purchasing dan gudang yang mendapatkan tunjangan yang lebih sedikit atau sama sekali tidak dapat.

Selain faktor pemberian kompensasi, motivasi kerja juga kurang diperhatikan pada PT Cendana Han Wijaya dalam upaya mendorong karyawan agar bekerja lebih baik. Di dalam organisasi, pemberian motivasi kepada karyawan sangat dibutuhkan untuk mendorong karyawan supaya bisa bekerja semaksimal mungkin. Motivasi kerja dapat berupa pemberian penghargaan untuk karyawan yang telah mencapai hasil yang baik dan juga hubungan pimpinan dan karyawan yang terjalin dengan harmonis atau tidak. Seseorang yang tidak termotivasi, maka ia akan sering tidak masuk bekerja atau dengan kata lain tanpa keterangan. Berikut adalah tabel absensi karyawan pada periode Januari – Juni tahun 2020.

Tabel 1.3 Data Absensi Karyawan PT Cendana Han Wijaya Tahun 2020

Data Absensi Karyawan PT Cendana Han Wijaya					
Bulan	Hadir	Ketidakhadiran		Total Karyawan	Persentase Ketidakhadiran
		Sakit	Izin		
Januari	92	14	37	143	35,6%
Februari	85	13	33	132	34,8%
Maret	79	17	41	137	42,3%
April	68	30	23	121	43,8%
Mei	60	15	41	116	48,2%
Juni	52	18	40	110	52,7%

Sumber: PT Cendana Han Wijaya, 2020

Berdasarkan tabel 1.3 bisa terlihat kalau banyaknya karyawan yang sakit dan izin semakin bertambah. Dari bulan April sampai bulan Juni mengalami peningkatan yang secara terus menerus. Penurunan kehadiran yang drastis terjadi

pada bulan Juni, dimana jumlah karyawan yang tidak hadir mencapai 50% yaitu sebesar 52,7%. Sedangkan jumlah karyawan yang tanpa keterangan paling sedikit yaitu pada bulan Februari sebesar 34,8% saja.

Dengan pemberian kompensasi yang tidak sesuai dan juga kurangnya motivasi yang diberikan dapat mempengaruhi kinerja pada karyawan. Tingkat kinerja pada PT Cendana Han Wijaya menjadi kurang optimal karena karyawan sering tidak masuk kerja sehingga produk yang dihasilkan tidak mencapai target yang diinginkan. Berikut adalah tabel hasil pencapaian produk PT Cendana Han Wijaya selama periode Januari – Juni 2020.

Tabel 1.4 Tabel Hasil Pencapaian Produk PT Cendana Han Wijaya Tahun 2020

Bulan	Target Produksi	Realisasi	Persentase
Januari	1000	890	89%
Februari	1000	920	92%
Maret	1000	900	90%
April	1000	805	80,5%
Mei	1000	780	78%
Juni	1000	700	70%

Sumber: PT Cendana Han Wijaya, 2020

Dapat dilihat pada tabel 1.4 bisa dilihat target yang telah ditetapkan oleh perusahaan belum tercapai dari realisasi produksinya. Selanjutnya, juga telah terjadi penurunan pada jumlah pencapaian hasil. Penurunan tersebut mulai terjadi pada bulan April sampai dengan Juni. Dan pada bulan Juni merupakan penurunan terendah, yaitu sebesar 70% dari pencapaian target produksi. Kemudian pada

bulan Februari yang paling dekat dengan pencapaian target produksi yaitu sebesar 92%.

Berdasarkan penjabaran diatas, maka peneliti ingin mengadakan penelitian dengan judul **“PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT CENDANA HAN WIJAYA”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan pembahasan latar belakang permasalahan diatas, dapat diidentifikasi beberapa permasalahan penelitian ini ialah:

1. Upah per department yang diberikan tidak sesuai.
2. Tunjangan per department yang diberikan tidak sesuai.
3. Kurangnya pemberian penghargaan.
4. Rendahnya motivasi kerja.
5. Produk yang dihasilkan tidak mencapai target.
6. Kinerja karyawan yang menurun.

1.3 Batasan Masalah

Memiliki batasan masalah yang jelas dapat memudahkan melakukan penelitian, berikut penelitian ini yang menjadi batasan masalahnya, ialah:

1. Variabel independen dalam penelitian ini ialah kompensasi dan motivasi kerja.
2. Variabel dependen dalam penelitian ini ialah kinerja karyawan pada PT Cendana Han Wijaya.

3. Responden pada penelitian ini yaitu karyawan yang ada di PT Cendana Han Wijaya.

1.4 Rumusan Masalah

Dapat dilihat penelitian yang telah dijelaskan diatas, oleh karena itu terdapat beberapa permasalahan yang ditemukan oleh peneliti yaitu:

1. Apakah kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Cendana Han Wijaya?
2. Apakah motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Cendana Han Wijaya?
3. Apakah kompesasi dan motivasi kerja secara sama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Cendana Han Wijaya?

1.5 Tujuan Penelitian

Berlandaskan permasalahan yang ada pada penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini ialah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Cendana Han Wijaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Cendana Han Wijaya.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Cendana Han Wijaya.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Ditinjau dari aspek teoritis, adapun manfaat yang bisa peneliti ambil dalam penelitian ini yaitu supaya dapat menambah wawasan terutama tentang *human resources* terkhususnya pada hal kompensasi, motivasi kerja dan kinerja karyawan.

1.6.2 Manfaat Praktis

Ditinjau dari aspek praktis, adapun manfaat yang bisa peneliti ambil dalam penelitian ini ialah:

1. Bagi Peneliti

Peneliti bisa menambah pandangan dan atau juga wawasan terutama dalam hal *human resources*.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan dari hasil penelitian ini dapat memberikan bahan pertimbangan kepada perusahaan yang berhubungan dengan kompensasi dan motivasi kerja seseorang untuk lebih meningkatkan kinerja karyawannya.

3. Bagi Universitas Putera Batam

Diharapkan dari hasil penelitian bisa dijadikan sebagai bahan bacaan pada perkuliahan dan juga sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.