

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di era perdagangan global , seperti sekarang ini dalam kurun waktu yang sangat singkat perkembangan bisnis yang terjadi sangat pesat, persaingan antar perusahaan semakin ketat, perusahaan dituntut untuk memiliki keunggulan kompetitif yang lebih dibandingkan pesaing-pesaingnya. Dalam menghadapi situasi persaingan pasar yang semakin berat, tidak ada pilihan lain bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerjanya melalui pembenahan diberbagai aspek baik yang berkaitan dengan masalah karyawan, operasional, pemasaran, dan juga berkaitan dengan pemberdaya karyawan. Perusahaan perlu memandang karyawan tidak hanya sekedar sebagai tenaga kerja semata tetapi lebih sebagai aset perusahaan yang sangat penting untuk dikelola dengan baik.

Kinerja karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi kinerja karyawan, maka keuntungan perusahaan juga semakin tinggi. Peningkatan kinerja karyawan diharapkan dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi dan dapat menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Menurut Wibowo (2007) Kinerja berasal dari kata *performance*. Sementara *performance* itu sendiri diartikan sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja merupakan implementasi dari perencanaan yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan. Menurut Tika (2008) Kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau

kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Menurut Mangkunegara (2010) Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Memahami pentingnya sumber daya manusia saat ini adalah salah satu upaya yang harus dicapai oleh perusahaan yaitu dengan memberdayakan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam organisasi atau perusahaan itu sendiri (Suhepi & Yanuar R Syah, 2018).

Untuk mencapai keberhasilan perusahaan, pimpinan perusahaan juga harus memperhatikan kompensasi dan motivasi karyawannya, karena kedua hal tersebut sangatlah berkaitan dengan kinerja karyawan. Hilangnya kompensasi dan motivasi akan berpengaruh terhadap efektifitas tugas pekerjaan dan efisiensi kerja. Bukan hanya kompensasi saja yang mempengaruhi kinerja karyawan, motivasi kerja pun merupakan bagian yang mempengaruhi kinerja karyawan dan keberhasilan perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Agiel Puji, et.al., (2013). Sebelumnya, yaitu tentang pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta, menunjukkan hasil yang signifikan, adapun penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Tanto et.al., (2015), tentang motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama, penelitian ini mengungkapkan motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan. Dan berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ririvega (2013), tentang kompensasi dan motivasi

pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado, bahwa kompensasi dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado.

Kompensasi merupakan salah satu cara yang dapat diberikan perusahaan berupa imbalan kepada karyawan. Kompensasi dapat meningkatkan ataupun menurunkan kinerja karyawan. Pemberian kompensasi kepada karyawan perlu mendapatkan perhatian lebih oleh perusahaan. Kompensasi harus memiliki dasar yang kuat, benar dan adil. Apabila kompensasi dirasakan tidak adil maka akan menimbulkan rasa kecewa kepada karyawan, sehingga karyawan yang baik akan meninggalkan perusahaan. Oleh karena itu agar dapat mempertahankan karyawan yang baik, maka program kompensasi dibuat sedemikian rupa, sehingga karyawan yang berpotensi akan merasa dihargai dan bersedia untuk bertahan di perusahaan Muljani (2002). Kompensasi yang diberikan kepada karyawan bertujuan untuk lebih memotivasi dalam meningkatkan kinerja di perusahaan.

Selain kompensasi faktor yang perlu di perhatikan adalah motivasi. Adapun indikasi melemahnya motivasi karyawan adalah lemahnya pengawasan, tidak ada penghargaan terhadap target yang dicapai, lingkungan kerja seperti tata kelola ruangan yang kurang memadai sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang kurang optimal. Motivasi menjadi hal yang penting bagi karyawan, karyawan yang termotivasi akan merasa lebih bahagia, sehat dan ingin datang untuk bekerja. Kurangnya motivasi karyawan dapat berdampak serius bagi tingkat absensi dan keterlibatan karyawan. Semangat kerja karyawan yang rendah dapat merugikan pencapaian tujuan bisnis dan profitabilitas perusahaan.

Terkait dengan penjelasan ini, perusahaan yang akan di jadikan unit analisis dalam penelitian ini adalah karyawan PT Sidomulyo Selaras, Tbk. PT. Sidomulyo Selaras, Tbk adalah perusahaan transportasi pengangkutan dan penyimpanan bahan berbahaya dan beracun, yaitu bahan-bahan kimia, minyak dan gas untuk kebutuhan sector-sector industry. Perseroan didirikan pada tanggal 19 Januari 1993, dan pada tanggal 12 Juli 2011 perseroan melaksanakan Inntial Publik Offering (IPO) untuk memaksimalkan kinerja dan layanan kepada pelanggan. Sebagian besar dana yang diperoleh dari IPO tersebut dipergunakan untuk pembelian armada baru untuk menjawab tingginya permintaan jasa transportasi di sector-sektor industri. Para pelanggan utama perusahaan ini di antaranya adalah perusahaan-perusahaan yang bergerak di sector industri kimia hulu yang menghasilkan bahan-bahan kimia dasar baik untuk kebutuhan dalam negeri maupun ekspor.

Di dalam penelitian ini penulis menjadikan PT. Sidomulyo Selaras, Tbk sebagai objek penelitian. Permasalahan yang ada di dalam PT. Sidomulyo Selaras, Tbk mengenai kompensasi yang kurang baik dalam PT. Sidomulyo Selaras, Tbk yang diterima oleh karyawan, karyawan merasa kurang puas atas kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, karena sistem pemberian kompensasi kurang insentif hal ini terlihat dari pemberian gaji/upah tidak sesuai dengan lamanya waktu seseorang karyawan bekerja. Hal ini dibuktikan dengan tidak adanya penyesuaian gaji/upah yang dilakukan perusahaan tersebut kepada para karyawannya. Pemberian kompensasi yang diterima belum sepenuhnya sesuai dengan karyawan apa yang diharapkan, seperti uang makan yang seharusnya di

luar gaji, tetapi di satukan dengan gaji pokok, kebijakan terkait mengenai uang ganti kesehatan atau (*reimburse*), tidak adanya uang lembur dan tidak adanya pengganti uang cuti. Hal ini mengakibatkan kinerja karyawan menurun.

Namun berdasarkan hasil wawancara ditemukan masalah dalam hal motivasi karyawan yang berupa tidak adanya kenaikan karir, tidak adanya penghargaan atas prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan sehingga mengakibatkan turunnya semangat kerja karyawan dan berdampak langsung terhadap penurunan kinerja karyawan.

Melalui pengamatan peneliti sementara karyawan kurang menunjukkan sikap yang baik dalam bekerja atau kinerja yang kurang optimal, hal ini ditunjukkannya masih ada karyawan yang menggunakan waktu kerja dengan santai, bercerita, selain itu keterampilan dalam menyelesaikan tugas yang dimiliki masih kurang, tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas dalam hal ini waktu penyelesaian tugas yang masih kurang memuaskan. Peneliti berasumsi bahwa yang mempengaruhi kinerja karyawan kurang adalah disebabkan oleh antara lain kompensasi dan motivasi.

Dampak dari kurangnya motivasi karyawan adalah menurunnya semangat karyawan dan timbulnya rasa malas karyawan untuk bekerja dengan giat karena merasa tidak ada dorongan dari perusahaan untuk meningkatkan karirnya, sehingga menyebabkan PT. Sidomulyo Selaras, Tbk mengalami masalah dalam penurunan kinerja karyawan.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti, diperoleh bahwa kinerja karyawan PT. Sidomulyo Selaras, Tbk. Saat ini dapat dikatakan rendah. Menurut

Kasmir (2016) absensi merupakan keberadaan atau bukti kehadiran karyawan. Tingkat kehadiran karyawan biasanya dihitung berdasarkan harian, mingguan atau bulanan tergantung dari kebijakan perusahaan. Kehadiran yang jumlahnya kurang dari 100% dianggap kinerjanya kurang. Jumlah kehadiran karyawan akan mempengaruhi kinerjanya. Artinya jika kehadirannya sesuai aturan atau standar yang telah ditetapkan, maka kinerjanya dihitung baik atau baik sekali. Demikian pula sebaliknya jika tingkat kehadirannya kurang tentu pengaruh kinerjanya kurang baik atau buruk. Dampak dari kinerja ini mempengaruhi kompensasi. Hal ini didukung dengan tingkat absensi karyawan yang didapatkan dari bagian *Human Resource Departement* (HRD) PT. Sidomulyo Selaras, Tbk yang semakin menurun tiap bulannya seperti yang diajukan pada tabel absensi karyawan berikut ini:

Tabel 1.1 Absensi Karyawan PT. Sidomulyo Selaras, Tbk.

Tahun	Bulan	Absensi			Jumlah
		Sakit	Izin	Alpha	
2016	Mei	6	9	4	19
	Juni	4	11	5	20
	Juli	3	12	7	22

Sumber : Dept. HRD PT. Sidomulyo Selaras, Tbk

Tabel 1.1 Absensi Karyawan PT. Sidomulyo Selaras, Tbk.

Tahun	Bulan	Absensi			Jumlah
		Sakit	Izin	Alpha	
2016	Agustus	5	15	8	28
	September	5	16	10	31
	Oktober	4	18	11	33

Sumber : Dept. HRD PT. Sidomulyo Selaras, Tbk

Dari data tersebut diketahui bahwa ternyata dalam 6 bulan terakhir ini semakin banyak karyawan yang tingkat kemangkirannya meningkat. Dari yang awalnya hanya 19 orang pada bulan Mei meningkat menjadi 33 orang pada bulan Oktober. Kenaikan jumlah kemangkiran karyawan kebanyakan disebabkan oleh kurangnya kompensasi, motivasi kerja, hubungan antar karyawan yang kurang baik. Akan tetapi paling berpengaruh terhadap kemangkiran adalah kompensasi dan motivasi kerja. Penurunan absensi akan menyebabkan penurunan kinerja (Miner,1998). Inilah yang menjadi latar belakang dan permasalahan dalam skripsi yang telah diuraikan di atas dirasa dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT. Sidomulyo Selaras,Tbk. Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penelitian mengambil judul “PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA (PT. SIDOMULYO SELARAS, TBK. WILAYAH GUNUNG SAHARI, JAKARTA PUSAT”

1.2 Identifikasi Masalah Dan Pembatasan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dikemukakan, maka dapat diidentifikasi masalah itu antara lain :

1. Pemberian kompensasi yang diberikan perusahaan belum sesuai dengan keinginan karyawan sehingga berakibat kinerja menurun.
2. kurangnya penghargaan atas prestasi kerja yang dapat memotivasi karyawan bekerja serta motivasi dari atasan ke karyawan.

3. Kurangnya kinerja karyawan PT. Sidomulyo Selaras, wilayah Jakarta Barat menurun dapat dilihat dari data absensi 6 bulan terakhir yang mengalami kenaikan jumlah kemangkiran karyawan.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Karena luasnya pembahasan tentang pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan, maka penulis memfokuskan masalah pada Kompensasi dan Motivasi Kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sidomulyo Selaras, Tbk.

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut diatas, maka penelitian masalah diidentifikasi sebagai berikut :

1. Apakah Kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan terhadap PT. Sidomulyo Selaras, Tbk ?
2. Apakah Motivasi kerja karyawan mempengaruhi kinerja karyawan terhadap PT. Sidomulyo Selaras, Tbk ?
3. Apakah kompensasi dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja pada karyawan PT. Sidomulyo Selaras wilayah Jakarta Barat secara bersamaan?
4. Apakah kompensasi yang paling dominan terhadap kinerja karyawan ?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian adalah sebagai berikut :

1. Mengetahui dan menganalisis apakah Kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Sidomulyo Selaras, Tbk
2. Mengetahui dan menganalisis apakah Motivasi Kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada PT.Sidomulyo Selaras, Tbk
3. Mengetahui dan menganalisis faktor apakah yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Sidomulyo Selaras, Tbk.
4. Mengetahui faktor mana yang paling dominan antara kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Sidomulyo Selaras, Tbk.

1.5 Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat bagi peneliti, kalangan akademis, dan perusahaan sebagaimana dijabarkan sebagai berikut:

1.5.1 Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan serta evaluasi tambahan bagi perusahaan dalam mengidentifikasi masalah yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja agar dapat menciptakan sumber daya manusia yang baik bagi perusahaan.

1.5.2 Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat dijadikan referensi dan pertimbangan untuk penelitian terkait variabel-variabel yang ada di dalamnya untuk masa yang akan datang terutama mengembangkan penelitian mengenai lingkungan kerja dan beban kerja serta pengaruhnya terhadap kepuasan kerja.

1.5.3 Bagi Pembaca

Penelitian ini dapat di jadikan acuan atau tambahan sebagai masukan bagi bidang sumber daya manusia yang dapat dijadikan indikator dan inspirasi untuk para pembaca dari perusahaan lain.