

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di masa globalisasi saat ini, perusahaan berkembang maju dengan cepat membuat persaingan bisnis antar perusahaan semakin ketat. Perusahaan saling bersaing untuk mendapatkan keuntungan sebesar-besarnya. Untuk mencapai tujuannya, perusahaan diuntut untuk melakukan inovasi agar bisa bersaing dengan lainnya. Faktor sumber daya manusia difaktorkan menjadi salah satu sumber daya yang paling utama di sebuah perusahaan karena faktor manusia berfungsi sebagai sentral pusat semua proses pencapaian visi dan misi perusahaan. Maka diperlukan sebuah manajemen yang mengatur dan mengelola sumber daya manusia ini agar dapat mencapai tujuan perusahaannya. Pernyataan ini didukung oleh (Armansyah *et al.* 2018:235) menyatakan bahwa faktor sumber daya manusia bertugas mengendalikan atau menangani sumber daya lainnya sehingga keberhasilan kinerja perusahaan tergantung pada unsur manusianya. Dalam hal mencapai tujuan perusahaan, nilai penting dari kesuksesan adalah memiliki tenaga kerja yang unggul dan disiplin dalam meningkatkan kinerja perusahaan.

Keberhasilan suatu instansi dipengaruhi oleh kinerja seorang pegawainya, suatu instansi akan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya dengan harapan mereka dapat mencapai tujuan perusahaan. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan yang tidak dilakukan oleh pegawai. Kinerja pegawai

mempengaruhi banyaknya mereka memberikan kontribusi kepada perusahaan. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditunjukkan karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam suatu instansi. Kinerja karyawan sangat penting untuk perusahaan karena produktif atau tidaknya para pegawai akan sangat mempengaruhi kesuksesan perusahaan (Rachmawati 2018:17)

Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia sehingga perusahaan perlu manajemen sumber daya manusia yang terencana, dan terarah. Perusahaan membutuhkan karyawan yang bisa bekerja lebih baik dan lebih cepat, sehingga dibutuhkan karyawan yang mempunyai kinerja yang baik.

Peneliti berfokus kepada penelitian kinerja karyawan untuk mengetahui seberapa produktif seorang karyawan, sehingga yang utama di dalam pengelolaan sumber daya manusia yaitu bagaimana mengelola kinerja para karyawan dalam sebuah organisasi agar dapat menghasilkan kinerja yang optimal demi mencapai tujuan organisasi dan kemudian menjadi konsep manajemen kinerja. Organisasi merupakan suatu sistem perserikatan formal, berstruktur dan terkoordinasi dari sekelompok orang yang bekerjasama dalam mencapai sebuah tujuan. Organisasi mempunyai tujuan agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehingga dapat memperoleh kebebasan. Oleh sebab itu organisasi mendukung para karyawan agar dapat berprestasi dan mampu menciptakan situasi yang kondusif sehingga para karyawan tidak merasa jenuh dan membuat menjadi malas bekerja yang dapat mengakibatkan semangat bekerja menjadi menurun. Jika semangat bekerja

menurun maka kinerja mereka pun akan menurun. Kinerja yang menurun akan mengakibatkan kerugian pada perusahaan. Dalam setiap organisasi atau perusahaan, kinerja karyawan menjadi salah satu yang hal penting dalam perkembangan organisasi.

Kompensasi adalah keseluruhan pendapatan yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi yang diberikannya kepada organisasi, baik bersifat finansial maupun nonfinansial (Supriyadi, *et al.* 2017:33). Kompensasi adalah pendapatan berupa uang atau barang yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai imbalan atas jasa yang mereka berikan. Jika kompensasi yang diberikan tidak memadai, maka pegawai yang saat ini bekerja cenderung akan meninggalkan organisasi tersebut, yang pada akhirnya dapat mengakibatkan kesulitan bagi organisasi dalam mencari pengganti yang baru, terutama dalam proses rekrutmen. (Hasibuan 2017:36)

Motivasi kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya budaya organisasi, disiplin, kompensasi, kepemimpinan, perencanaan karir, suasana kerja, dan lain sebagainya. Motivasi kerja pada pegawai juga dapat dipengaruhi oleh disiplin. Disiplin kerja adalah ketaatan karyawan untuk bekerja sesuai dengan aturan-aturan organisasi. Disiplin menciptakan iklim kerja yang kondusif yang akan meningkatkan motivasi kerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. (Tungga Buana Irfana, *et al.* 2019:15)

Dalam mewujudkan suatu tingkat kinerja yang optimal PT. United Tractors Pandu Engineering telah berupaya melakukan berbagai macam hal

seperti meningkatkan kedisiplinan para karyawannya dan menyederhanakan setiap perencanaan kerja karyawannya supaya lebih mudah dikerjakan dan lebih mudah dalam pelaksanaannya.

Tabel 1.1 Data Kompensasi PT. United Tractors Pandu Engineering

NO	Prestasi	Bentuk Kompensasi	Masalah Kompensasi
1.	Selalu Datang Tepat Waktu	Mendapatkan Cuti Tambahan	Tidak Ada Masalah
2.	Melebihi Target	Penjualan Dapat Bonus Dan Insentif	Pembayarannya Telat.
3.	Selalu Datang Tepat Waktu	Mendapatkan Cuti Tambahan	Tidak Ada Masalah
4.	Engemasan Yang Melebihi Target	Bonus, Dan Sembako	Pembayaran Tidak Sesuai Yang Di Janjikan
5.	Melebihi Target Penjualan	Dapat Bonus Dan Insentif	Bonus Tidak Sesuai Dengan Kesepakatan

Sumber data diolah (2023)

Berdasarkan data diatas terindikasi terjadi masalah didalam pembagian kompensasi, yang mana, terdapat karyawan yang tidak mendapatkan kompensasi dan terlambat, sesuai dengan kesepakatan.

Tabel 1.2 Data Motivasi PT. United Tractors Pandu Engineering

NO	Pelanggaran	Bentuk Sanksi
1.	Tidak Mencapai Target Produksi	Kena Potongan Gaji Pada Bulan Tersebut
2.	Tidak Mencapai Target Penjualan	Kena Potongan Gaji Pada Bulan Tersebut
3.	Mengambil Barang/Alat Perusahaan Tanpa Sepengetahuan	Diberikan Surat Peringatan Dan Denda

Sumber data diolah (2023)

Berdasarkan data diatas, masalah motivasi kerja adalah beberapa karyawan sebagian merasa tertekan atas hukuman yang didapatkan tetapi ada juga karyawan yang termotivasi dari hukuman tersebut

Kompensasi di PT. United Tractors Pandu Engineering belum baik dalam pelaksanaannya karena sebagian karyawan tidak mendapatkannya karena perbedaan status karyawan yang ada. Motivasi di PT. United Tractors Pandu Engineering masih sangat kurang untuk pengembangan karyawannya, seperti belum dilaksanakannya promosi jabatan bagi karyawan yang sudah bekerja lebih dari empat tahun bekerja, yang diharapkan dapat memotivasi karyawan lainnya untuk bekerja lebih giat lagi.

Setiap perusahaan atau organisasi pasti menginginkan kinerja para karyawannya dapat meningkat. Menyadari betapa pentingnya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti motivasi bekerja dalam individu setiap karyawan, kompensasi yang terjalin dalam sebuah perusahaan atau

organisasi, peneliti memutuskan untuk menjadikan PT. United Tractors Pandu Engineering Jakarta sebagai objek penelitian

Fenomena kompensasi yang ada di PT. United Tractors Pandu Engineering menurunnya kinerja karyawan karena pemberian intensif/bonus yang belum sesuai dengan pembagian kerja dan setiap individu. Karyawan masih menunjukkan gejala yang kurang puas terhadap kompensasi yang diberikan oleh perusahaan

Fenomena motivasi yang ada di PT. United Tractors Pandu Engineering yaitu kurangnya memberikan motivasi yang diberikan atasan kepada karyawan sehingga masih terdapat beberapa karyawan yang masih belum menunjukkan kinerja yang baik untuk perusahaan. Beberapa karyawan masih terlihat kurang semangat dalam menjalankan tugas yang diberikan perusahaan kepada karyawan tersebut, juga kurang semangat yang ada pada diri karyawan itu sendiri, bahwa masih banyak karyawan yang belum menunjukkan kinerja yang maksimal.

Berdasarkan hal – hal yang telah di kemukakan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian berdasarkan masalah tersebut. Judul pada penelitian ini adalah **“Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. United Tractors Pandu Engineering”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dibuat, maka dalam penelitian ini peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. United Tractors Pandu Engineering ?

2. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. United Tractors Pandu Engineering ?
3. Apakah terdapat pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. United Tractors Pandu Engineering ?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. United Tractors Pandu Engineering
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. United Tractors Pandu Engineering
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. United Tractors Pandu Engineering

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini pada akhirnya diharapkan dapat memberikan manfaat, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Bagi penulis dapat menambah dan memperluas pengetahuan dalam manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan langsung dengan masalah kompensasi, motivasi dan juga kinerja karyawan PT. United Tractors Pandu Engineering

2. Bagi Perusahaan

Bagi perusahaan dapat memberikan sumbangan pemikiran serta diharapkan dapat dijadikan sebagai informasi yang bermanfaat dalam memecahkan masalah yang ada kaitannya dengan kinerja karyawan.

3. Bagi Universitas

Bagi universitas diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi bagi peneliti lainnya dalam rangka mengkaji masalah yang sama, dan dapat dijadikan sebagai perbandingan.

1.5 Batasan Masalah

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Namun untuk menghindari pembahasan yang melebar, maka peneliti membatasi penelitian ini dengan hanya meliputi masalah kompensasi, disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. United Tractors Pandu Engineering.

1.6 Sistematika Penulisan

Pada dasarnya sistematika penulisan yang tersusun dibagi dalam beberapa bab yaitu:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini dijelaskan mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini menjelaskan mengenai landasan teori yang terdiri dari kompensasi, motivasi, kinerja karyawan dan berisi penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini berisi desain penelitian, tahapan penelitian, model konseptual penelitian, operasional variabel, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data dan metode analisis data.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi tentang profil perusahaan, hasil analisis data dan juga pembahasan dari penelitian yang telah dilakukan.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini berisi kesimpulan dan implikasi manajerial