

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja merupakan sesuatu yang diperoleh oleh seseorang atau sekelompok orang di dalam organisasi atau perusahaan, sebagaimana dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam menggapai tujuan organisasi baik secara legal dan tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan sopan santun (Mathis dan Jakson dalam Jufrizen, 2018). Maka dapat dikatakan jika kinerja karyawan meningkat maka semakin mudah perusahaan mencapai tujuannya, dan apabila kinerja karyawan menurun maka perusahaan akan sulit untuk meraih tujuannya.

Menurut Prastuti (Nurchayani & Adnyani, 2016) perusahaan merupakan sebuah organisasi yang terdiri dari sebuah kelompok manusia yang berkerja untuk meraih sebuah tujuan. Kebutuhan yang paling penting yaitu mendapatkan penghasilan yang semaksimal mungkin dan kesejahteraan bagi pemilik saham perusahaan. Dalam kesuksesan suatu perusahaan dalam menggapai tujuan tidak hanya melihat dari hasil akhir yang didapatkan perusahaan namun perusahaan juga melihat siapa saja yang bekerja dibalik hasil akhir tersebut. Oleh karena itu dalam tujuan perusahaan tentunya didukung oleh sumber daya manusia.

Sukma et al. (2015) perusahaan akan memfokuskan kepeduliannya untuk sumber daya manusia karena penting untuk melanjutkan hidup dan kemajuan bagi perusahaan. Setiap karyawan mampu mendapatkan pujian atau penghargaan dari perusahaan sebagai tanda balas jasa karyawan untuk perusahaan supaya karyawan akan lebih termotivasi dalam melakukan pekerjaannya.

Menurut Pada et al. (2019) sumber daya manusia menjadi salah satu unsur yang penting bagi perusahaan untuk mengendalikan, mengatur dan memacu karyawan sehingga dalam bekerja menjadi produktif untuk

tercapainya tujuan perusahaan. Perusahaan akan memotivasi karyawan dalam bekerja lebih giat dan rajin, dengan adanya karyawan yang giat dan rajin saat bekerja maka diharapkan hasil kinerja dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Isvandari dan Fuadah (Jufrizen, 2018) Tinggi rendahnya suatu kinerja karyawan dalam perusahaan dapat dilihat dari kinerja maupun tugas yang diberikan oleh perusahaan serta besarnya tanggung jawab pekerjaan yang dilakukannya serta ketepatan waktu dalam bekerja yang dapat berkurangnya kedisiplinan kerja karyawan dalam menggunakan waktu yang tidak efektif dalam melakukan pekerjaannya yang bisa disebut rendahnya tingkat kinerja karyawan

Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan memberikan kompensasi. Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan bagi karyawannya yang dapat dinilai dengan uang, kompensasi penting bagi karyawan untuk memacu kinerja karyawan supaya selalu meningkat sesuai dengan kemampuan masing-masing. Kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena dengan kompensasi yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya dan dapat meningkatkan kesejahteraan hidupnya.

Hasibuan (Jufrizen, 2018) mengungkapkan bahwa kompensasi adalah hasil yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diberikan kepada karyawan sebagai tanda balas jasa untuk karyawan. Kompensasi dapat mengembalikan upaya organisasi dalam mempertahankan sumber daya manusia yang dimiliki. Jika pemberian kompensasi yang diberikan semakin baik dan bagus maka karyawan akan terdorong untuk melakukan pekerjaan semakin produktif.

Motivasi kerja diartikan sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan karyawan untuk melaksanakan kegiatan yang ditunjukan dalam bentuk usaha. Motivasi karyawan sangat berkaitan dengan pencapaian tujuan yaitu produktivitas dan efisiensi oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah menghubungkan

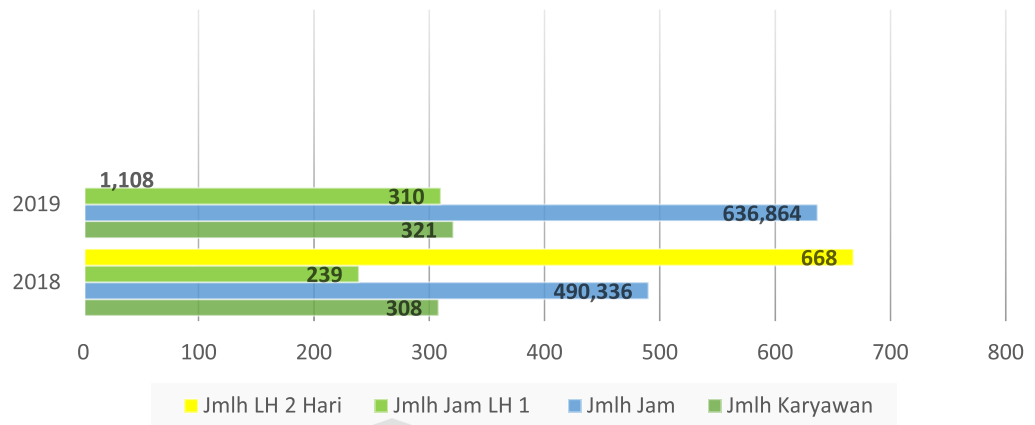
kompensasi dengan motivasi kerja. Oleh karena itu dengan adanya motivasi kerja setiap karyawan akan memberikan yang terbaik yang ada pada dirinya supaya kinerja yang dipunyainya meningkat sekaligus meningkatkan kemampuan, keahlian serta etika supaya mampu mempengaruhi kinerja organisasi.

Dalam meningkatkan motivasi karyawan dalam melakukan pekerjaan perlu terjalinnya hubungan kerja yang baik dan saling menguntungkan antara perusahaan dengan karyawan. Karyawan mampu memberikan kinerja yang terbaik untuk perusahaan dan sebagai balasannya perusahaan dapat memberikan kompensasi yang seimbang dengan hasil kerja yang diberikan karyawan untuk perusahaan (Sukma et al., 2015).

Sedarmayanti (Pada et al., 2019) motivasi merupakan kondisi mental yang mempengaruhi aktivitas dan tenaga yang mengacu kepada pencapaian kebutuhan. Motivasi merupakan dukungan untuk melakukan suatu aktivitas atau pekerjaan. Motivasi mempunyai hubungan yang erat dengan sikap dan perilaku karyawan. Motivasi kerja juga dapat timbul dari dalam diri seseorang dan dari luar diri seseorang. Motivasi yang timbul dari dalam diri seseorang bisa seperti karyawan mempunyai semangat yang tinggi dalam bekerja, inisiatif dalam bekerja, dan dapat berkomitmen kepada perusahaan. Sedangkan yang timbul dari luar individu yaitu seperti terdapat faktor yang membuat karyawan bersemangat dalam bekerja, faktor lain bisa muncul dari pimpinan, rekan kerja, dan pemberian kompensasi yang diterima karyawan supaya lebih bersemangat saat bekerja.

PT Kabelindo Murni Tbk merupakan perusahaan produsen kabel listrik dan kabel telekomunikasi tertua di Indonesia, PT Kabelindo Murni Tbk didirikan pada tahun 1972. Pada kala itu kabelindo adalah perusahaan Penanaman Modal Asing (PMA). Berikut terdapat tabel data perbandingan ratio waktu kerja tidak produktif karyawan pada tahun 2018 dan 2019:

Tabel 1.1 Rasio Waktu Kerja Tidak Produktif



Keterangan LH 1 yaitu izin, terlambat, pulang awal, surat dokter, mangkir, sedangkan LH 2 yaitu kecelakaan dan rawat inap. Maka Hasil uraian diatas menunjukkan bahwa perbandingan tahun 2018 dengan tahun 2019 yaitu terjadi peningkatan tahun 2019, karena tahun 2019 mengalami kenaikan jam kerja, izin, terlambat, pulang awal, surat dokter dan mangkir. Dengan demikian hal ini dapat menjadi indikasi bahwa terjadi masalah dalam kinerja karyawan. Sehingga motivasi karyawan juga berkurang dalam bekerja, perusahaan harus melihat dan meningkatkan motivasi pada karyawan. Dengan pemberian kompensasi juga dapat memotivasi karyawan supaya bekerja lebih baik lagi. Dengan meningkatkan kompensasi karyawan juga dapat meningkatkan sumber daya manusia yang handal dan kualitas.

Berdasarkan penjelasan diatas penyusun terdorong untuk mengadakan penelitian guna penyusun skripsi yang berjudul: PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT KABELINDO MURNI TBK.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian terdapat beberapa masalah yang akan dibahas yaitu:

1. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kabelindo Murni Tbk?
2. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kabelindo Murni Tbk?
3. Apakah kompensasi dan motivasi berpengaruh 5ersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT Kaeblindo Murni Tbk?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini untuk mengutarakan hal yang diketahui oleh penulis dengan berpacu pada rumusan masalah. Maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kabelindo Murni Tbk
2. Untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kabelindo Murni Tbk
3. Untuk mengetahui apakah kompensasi dan motivasi berpengaruh bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT Kabelindo Murni Tbk

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi:

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini sebagai bahan supaya perusahaan mampu memperhatikan dalam pembagian kompensasi dan motivasi kerja bagi karyawan supaya kinerja karyawan lebih meningkat dan dapat mencapai target perusahaan.

2. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini dapat menambah pengetahuan mengenai sumber daya manusia terutama kompensasi, motivasi dan kinerja karyawan. Serta dijadikan bahan perbandingan antara keadaan nyata perusahaan dalam mengendalikan bidang sdm dengan teori yang dipelajari selama perkuliahan dan mampu meningkatkan pengalaman dan wawasan dalam keadaan dunia kerja

3. Bagi Akademik

Sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya dalam bidang sumber daya manusia mengenai kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan sebagai bahan perbandingan untuk bahan evaluasi.

1.5 Batasan Masalah

Berdasarkan batasan masalah penulis memiliki keterbatasan kemampuan dan keterbatasan waktu maka penulis hanya membatasi masalah pada kompensasi dan motivasi kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan PT Kabelindo Murni Tbk.

1.6 Sistematika Penulisan

Dalam penelitian ini sistematika penulisan yang digunakan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, Batasan masalah dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas tentang teori dari setiap variabel, penelitian terdahulu, kerangka berpikir dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang desain penelitian, tahapan penelitian, model konseptual penelitian, operasional variabel, waktu dan tempat penelitian, populasi sampel, metode pengumpulan data serta Teknik analisis data.