

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat berarti untuk menggerakkan segala roda organisasi sehingga pengembangan sumber daya manusia ditempatkan pada urutan paling tinggi. Agar tercapainya tujuan suatu organisasi maka perlu adanya motivasi serta kompensasi pada karyawan guna mendorong karyawan agar bekerja dengan kinerja yang lebih baik. (Kusjono & Putri, 2019)

Kinerja yang maksimal bisa dicapai melalui beberapa faktor yaitu dengan motivasi dan kompensasi. (Fitriah et al., dalam Sinaga Triefna, Rahmat, 2020). Beragam hasil dari penelitian dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi dapat berpengaruh pada kinerja karyawan, tingkat *turn over*, dan absensi kerja. (Bangun, 2012, p. 312). Motivasi dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal yaitu : lingkungan kerja, pemimpin dan kepemimpinannya, tuntutan perkembangan organisasi atau tugas, dorongan atau bimbingan atasan, dan kompensasi. Faktor Internal yaitu : pembawaan individu, tingkat pendidikan, pengalaman masa lampau, keinginan atau harapan masa depan. (Rozzaid, et al dalam Harahap Dewi & Hazmanan, 2019)

Selain motivasi juga terdapat salah satu metode manajer guna meningkatkan kinerja, kepuasan kerja, serta motivasi yaitu melalui kompensasi. Kompensasi yaitu pengeluaran bagi perusahaan. Dari kompensasi tersebut perusahaan mengharapkan karyawan memperoleh prestasi kerja yang besar. Nilai prestasi kinerja karyawan dapat lebih baik lagi setelah usai kompensasi yang dibayar oleh perusahaan supaya perusahaan mendapatkan laba dan keberlangsungan perusahaan terjamin.

Kompensasi adalah seluruh sesuatu yang didapatkan oleh karyawan selaku wujud dari balas jasa yang sudah mereka kerjakan.

Kompensasi bisa diberikan berbentuk finansial dengan sistem pembayaran secara langsung yaitu seperti : upah, gaji, dan kompensasi variabel : insentif, serta bonus. Kompensasi langsung yakni berupa perlindungan umum (jaminan sosial, pengangguran, serta cacat), perlindungan pribadi (berupa : pensiun, tabungan, pesangon, tambahan, serta asuransi), bayaran tidak masuk kantor (berupa : pelatihan, cuti kerja, sakit, liburan, acara pribadi, masa istirahat, hari libur nasional), pemberian material dan fasilitas, dan dalam bentuk bentuk pemberian kesempatan berkarir. (Bangun dalam Rasyid, 2019)

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan kualifikasi pekerjaan. Suatu pekerjaan mempunyai kualifikasi tertentu untuk dilaksanakan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan. Standar kinerja yaitu tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dan merupakan pembandingan atas tujuan atau target yang ingin dicapai. (Bangun dalam Sinambela, 2021)

PT. Primatek Karsindo Jakarta merupakan perusahaan kontraktor pada bidang pengadaan dan jasa mechanical electrical yang tentunya mempunyai karyawan sebagai asset perusahaan yang harus diperhatikan. Beberapa fenomena yang terjadi terkait dengan rendahnya kedisiplinan pada karyawan dan kompensasi berpengaruh terhadap motivasi pada kinerja karyawan yang belum optimal dalam kedisiplinan. Karena motivasi dan kompensasi akan mendorong kinerja karyawan untuk bekerja secara produktif, dan kompensasi merupakan bentuk balas jasa perusahaan bagi karyawan atas kerja secara produktif, namun karena keterlambatan yang disebabkan perusahaan mengenai gaji dan bonus, hal ini akan berpengaruh pada motivasi individu setiap karyawan dalam kinerja yang produktif.

Berdasarkan wawancara dengan beberapa karyawan mengenai pemberian kompensasi berupa gaji, uang lembur, bonus, dan tunjangan yang tidak dapat dipastikan ketepatan waktunya. Misalnya gaji yang

seharusnya didapatkan pada akhir bulan tetapi di dapat di awal bulan, hal ini cukup sering terjadi. Dengan fenomena tersebut mengakibatkan kinerja karyawan menjadi tidak maksimal.

Salah satu cara memotivasi karyawan dapat berupa imbalan yang memadai. Pada fenomena ini mereka juga mengatakan faktor yang memotivasi pada kerjaan mereka salah satunya faktor utamanya yaitu kompensasi berbentuk uang, terlambatnya pemberian kompensasi yang tidak dapat dipastikan ketepatan waktunya tersebut memicu turunnya motivasi kerja mereka seperti kurangnya disiplin pada karyawan itu sendiri. Selain itu terdapat imbalan yang kurang memadai misalnya pada uang lembur yang didapatkan tidak sesuai dengan jumlah waktu jam lembur yang sudah dilalui. Peningkatan kinerja karyawan juga dapat dilakukan dengan cara memotivasi karyawan berupa pemberian insentif, pemenuhan kebutuhan karyawan terhadap hasil pekerjaan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga kinerjanya lebih optimal.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, menarik untuk diteliti sejauh mana tingkat keberhasilan kinerja suatu perusahaan dipengaruhi oleh motivasi dan kompensasi, maka penulis melakukan penelitian yang berjudul **“PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PRIMATEK KARSINDO JAKARTA”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian tersebut di atas maka permasalahan dalam penelitian di atas ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana motivasi mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Primatek Karsindo Jakarta
2. Bagaimana kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Primatek Karsindo Jakarta
3. Bagaimana motivasi dan kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Primatek Karsindo Jakarta

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui seberapa besar motivasi mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Primatek Karsindo Jakarta
2. Untuk mengetahui seberapa besar kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Primatek Karsindo Jakarta
3. Untuk mengetahui seberapa besar motivasi dan kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Primatek Karsindo Jakarta

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Perusahaan
Hasil penelitian ini diharapkan menjadi masukan dan pertimbangan kepada pihak perusahaan dalam meningkatkan kinerja pegawai demi kemajuan dan perkembangan perusahaan tersebut.
2. Bagi Akademik
Diharapkan dapat memberikan informasi untuk melakukan penelitian lebih lanjut dan dijadikan sebagai penambah referensi kepustakaan bagi jurusan Ekonomi Manajemen di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.
3. Bagi Peneliti
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan mengenai pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat mengembangkan penanaman dan menjadi praktek nyata untuk mengaplikasikan ilmu-ilmu yang selama ini didapatkan secara akademis maupun dunia kerja.

1.5 Batasan Masalah

Batasan penelitian dimaksudkan agar tidak keluar sasaran, tidak menyimpang dari apa yang dianalisis oleh penulis yaitu mengenai

Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Primatek Karsindo Jakarta.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam skripsi ini terdiri dari :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini diuraikan tentang: Latar Belakang, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Batasan Masalah dan Sistematika Penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini diuraikan tentang: Teori-teori yang berhubungan dengan Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Primatek Karsindo Jakarta.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini diuraikan tentang mengenai desain penelitian, tahapan penelitian, jenis data dan pengambilan sampel, metode analisis data dan teknik pengolahan data yang digunakan.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini diuraikan tentang profil objek penelitian, hasil analisis data, pembahasan hasil analisis dari pembahasan hasil penelitian.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini penulis mengemukakan tentang kesimpulan dari penelitian yang dilakukan, implikasi manajerial, dan saran-saran untuk penelitian selanjutnya.