

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap instansi memerlukan SDM yang bermutu agar dapat mencapai tujuannya. Semakin berkualitas SDM yang ada di perusahaan, daya saing perusahaan terkait juga makin meningkat. Maju atau tidak kualitas yang didapatkan dari perusahaan disesuaikan dengan cara karyawan dalam melakukan tugas yang diberikan oleh suatu instansi itu sendiri dengan melakukan proses terhadap SDM perusahaan supaya semua sesuatu yang dituju dapat tercapai. Untuk mencapai yang dituju oleh sebuah instansi, tak hanya terpaku di peralatan dan sarana yang memadai namun harus memiliki visi dan misi dari perusahaan agar dapat menuju sasarnya.

Salah satu pedoman dari sebuah instansi yaitu mampu memenuhi kebutuhan para konsumen dan berupaya untuk memberikan hasil yang terbaik demi keberhasilan perusahaan. Pekerja yang mempunyai cara perilaku berkinerja yang baik pasti akan mampu mengerjakannya dengan baik agar bisa meraih tujuan perusahaan sesuai yang diinginkan. Disaat sumber daya manusia tercipta di suatu perusahaan, maka sebuah instansi dapat dengan baik memberikan situasi agar bisa menunjukkan kepada tenaga kerja agar lebih banyak menerapkan dan menambah *skill* masing-masing. Cara yang dapat dilakukan oleh sebuah instansi antara lain mendorong karyawan dengan imbalan dari perusahaan sehingga karyawan dapat mengembangkan kinerjanya melalui kompensasi yang diterimanya.

Kinerja karyawan ialah sesuatu hasil yang diperoleh dari seseorang melalui melakukan suatu kinerja yang sudah ditentukan dari sebuah instansi lalu dinilai oleh

perusahaan ataupun instansi. Kinerja yaitu sebuah pekerjaan yang dihasilkan agar memiliki hubungan kuat dengan yang ditujukan seperti strategis organisasi, kepuasan dari konsumen, dan memberikan sebuah sesuatu yang dapat terkait pada bidang ekonomi (Armstrong dan Baron, 2001). Kinerja karyawan dapat meningkat dengan cara memberikan sebuah imbalan kepada karyawan dan dorongan dari atasan. Baiknya peningkatan imbalan jasa yang mampu diselesaikan dengan baik oleh perusahaan sehingga semangat, keinginan, serta fokus karyawan pada saat melakukan pekerjaan dapat menjadi lebih baik dan disiplin kerja dalam melakukan tugasnya masing-masing. (Damayanti, dkk, 2013). Sedikitnya kinerja yang dilakukan oleh karyawan di suatu instansi atau perusahaan bisa dijangkau melalui gaji atau tunjangan yang dapat diberikan instansi itu sendiri. Jika besaran gaji maupun tunjangan kecil kepada karyawan, maka keinginan karyawan dalam bekerja didalam perusahaan akan semakin rendah.

Kompensasi yaitu semua hal yang diberi kepada tenaga kerja berbentuk imbalan langsung atau imbalan tak langsung atas imbalan untuk tenaga kerjanya yang sudah diberikan terhadap perusahaan. Kompensasi adalah penghargaan ataupun imbalan yang diberikan langsung atau secara tak langsung secara wajar pada karyawan selaku balas atas kontribusi atau jasanya pada pencapaian tujuan organisasi (Marwansyah 2012). Sependapat dengan penelitian (Yani, 2012), pemberian kompensasi dapat berbentuk imbalan langsung atau tak langsung berupa kompensasi uang maupun imbalan yang berupa penghargaan. Kompensasi langsung ialah bayaran berupa uang yang didapatkan karyawan contohnya gaji, upah, atau bonus. Kompensasi tak langsung contohnya tunjangan kesehatan,

tunjangan pensiun, tunjangan hari raya, tunjangan pendidikan. Kompensasi non-finansial berkaitan pada pekerjaan terkait serta lingkungan kerja.

Selain kompensasi, motivasi kerja diyakini sebagai suatu aspek penting yang dapat memberi pengaruh pada kinerja dari karyawan. Motivasi kerja yaitu sebuah dorongan pada karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Motivasi yaitu sekumpulan karakter dan perilaku serta suatu nilai yang memberi pengaruh agar bisa mendapatkan suatu hal yang sangat sesuai pada tujuan masing-masing individual. Sikap serta nilai terkait adalah hal *invisible* yang memberi kekuatan memotivasi seseorang agar bertingkah laku yang baik ketika mencapai tujuan (Rivai 2005). Motivasi sangat diperlukan didalam sebuah perusahaan, dengan adanya dorongan motivasi dari pihak atasan perusahaan karyawan akan merasakan kenyamanan dari perusahaan itu sendiri karena mereka merasa diperhatikan dengan cara memberikan dorongan motivasi dari pihak atasan perusahaan. Maka dari itu, dari pihak atasan harus memberikan banyak dorongan terhadap karyawan agar karyawan merasakan kenyamanan dalam bekerja, dan dapat lebih banyak berkontribusi dengan perusahaan untuk dapat membantu memajukan kualitas perusahaan.

Tabel 1.1
Data Perbandingan Penjualan PT. Indah Permai

No	Nama Perusahaan	Total Penjualan Tahun 2018	Kategori
1.	PT. Indah Permai Cabang Singaraja	152.850 box	Cukup
2.	PT. Indah Permai Cabang Negara	170.962 box	Baik
3.	PT. Indah Permai Cabang Denpasar	174.422 box	Baik

Sumber: Data yang telah diolah

PT. Indah Permai Cabang Singaraja ini merupakan distributor produk air mineral dan aneka jenis minuman lainnya yang beralamat di Jalan Surapati No. 86 Kelurahan Kampung Baru, Singaraja, Bali. PT. Indah Permai Cabang Singaraja ini memiliki peranan utama saat menciptakan mutu dan kualitas dihasilkan. Agar menghasilkan semua itu pada PT. Indah Permai Cabang Singaraja ini belum bisa melepaskan permasalahan kompensasi serta motivasi kerja yang memiliki hubungan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Kompensasi serta motivasi merupakan suatu hal yang sangat diperlukan didalam perusahaan. Tanpa adanya kompensasi, karyawan tidak akan merasa puas didalam melakukan pekerjaan dan jika tanpa dilengkapi dengan dorongan motivasi, karyawan akan merasa kurang bersemangat dalam melakukan pekerjaannya. Maka dari itu, seharusnya perusahaan memprioritaskan kedua hal tersebut agar kinerja karyawan lebih optimal serta maksimal.

Tabel 1.1 menyimpulkan bahwasanya total keseluruhan penjualan produk tertinggi dicapai oleh PT. Indah Permai Cabang Denpasar, kemudian PT Indah Permai Cabang Negara masih berada dibawah total penjualan PT. Indah Permai Cabang Denpasar. Sedangkan Total penjualan produk yang terendah dicapai oleh PT. Indah Permai Cabang Singaraja. Dari permasalahan yang ditemukan diatas maka peneliti memutuskan untuk melakukan penelitian pada PT. Indah Permai Cabang Singaraja. Kompensasi yang diberikan di perusahaan ini masih tergolong sangat kurang, karena kebutuhan para karyawan sehari-hari tentunya sangat banyak, mengingat lebih banyak para karyawan yang sudah berkeluarga maka pemberian kompensasi yang kurang dengan pekerjaan yang cukup mengeluarkan tenaga yang banyak masih tergolong tidak wajar bagi semua karyawan di PT. Indah

Permai Cabang Singaraja ini. Para karyawan memulai pekerjaannya dari 08.00 - 16.00 WITA. PT. Indah Permai Cabang Singaraja ini memasarkan produknya hampir di seluruh Kota Singaraja. Selain kurangnya kompensasi, karyawan belum pernah menerima adanya dorongan motivasi kerja dari perusahaan itu sendiri. Karyawan merasakan dari pihak atasan mengabaikan sebuah dorongan motivasi yang pada kenyataannya penting untuk diberi terhadap masing-masing tenaga kerja sehingga motivasi merupakan sesuatu yang sesungguhnya diperlukan oleh para karyawan agar bisa lebih bergairah dalam melaksanakan pekerjaan dan demi kemajuan perusahaan.

Merujuk latar belakang yang dapat diuraikan, penulis berkeinginan mencari tahu **“Pengaruh Kompensasi & Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indah Permai Cabang Singaraja”**.

1.2 Identifikasi Masalah Penelitian

Bisa diidentifikasi permasalahan yakni:

1. Kurangnya motivasi kerja karyawan PT. Indah Permai Cab. Singaraja ini sehingga dapat memicu karyawan menjadi tidak semangat untuk bekerja dan dapat berdampak merugikan perusahaan.
2. Ketidaksesuaian pemberian kompensasi sehingga dapat membuat karyawan merasa kinerjanya tidak sesuai dengan kompensasi yang diberikan.
3. Kurangnya tindakan dari pihak atasan di perusahaan PT. Indah Permai Cabang Singaraja ini atas kurangnya kompensasi serta motivasi kerja mengakibatkan kinerja karyawan menjadi tidak optimal.

1.3 Pembatasan Masalah

Diperlukan adanya pembatasan masalah dengan tujuan pembahasan dapat terfokus pada masalah yang akan diteliti. Penelitian ini dibatasi di variabel kompensasi, motivasi kerja serta kinerja karyawan.

1.4 Rumusan Masalah

Inti permasalahan penelitian ini yakni:

1. Bagaimanakah pengaruh kompensasi pada kinerja karyawan di PT. Indah Permai Cab. Singaraja?
2. Bagaimanakah pengaruh motivasi kerja pada kinerja karyawan di PT. Indah Permai Cab. Singaraja?
3. Bagaimanakah pengaruh kompensasi serta motivasi kerja kinerja karyawan di PT. Indah Permai Cab. Singaraja?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yakni agar tahu:

1. Pengaruh kompensasi pada kinerja karyawan di PT. Indah Permai Cab. Singaraja
2. Pengaruh motivasi kerja pada kinerja karyawan di PT. Indah Permai Cab. Singaraja
3. Pengaruh kompensasi serta motivasi kerja pada kinerja karyawan di PT. Indah Permai Cab. Singaraja

1.6 Manfaat Hasil Penelitian

Manfaat penelitian yaitu:

1. Teoritis

Bisa memberi manfaat yang berguna serta mengembangkan ilmu pengetahuan yang diacu di bidang manajemen SDM mengenai kompensasi, motivasi kerja serta kinerja karyawan.

2. Praktis

Mampu memberi berbagai saran serta masukan-masukan yang berguna dalam meningkatkan kualitas SDM PT Indah Permai Cabang Singaraja dalam upaya pencapaian kinerja karyawan yang baik.

