BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah Penelitian

Pertumbuhan ekonomi yang kurang baik saat ini berdampak pada lesunya iklim dunia usaha yang mengakibatkan banyak perusahaan harus melakukan upaya penghematan keuangan. Adapun upaya penghematan keuangan tersebut dalam dunia usaha sekarang dituntut untuk bisa menciptakan kinerja karyawan yang efektif dan efisien guna mempertahankan hidup dan pertumbuhan perekonomian perusahaan. Perusahaan juga harus mampu membangun dan meningkatkan kualitas kinerja karyawan dalam bidang-bidang tertentu sehingga menciptakan suatu manajemen yang baik. Salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia (Bangun, 2012). Sumber daya manusia merupakan salah satu modal dan memegang peranan penting dalam keberhasilan organisasi atau perusahaan. Berhasil tidaknya suatu perusahaan biasanya diketahui dari kemampuan perusahaan tersebut dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan agar segala tujuan yang diinginkan tercapai.

Kinerja karyawan yang baik akan membuat perusahaan mengalami peningkatan dan mendapatkan hasil yang sesuai dengan keinginan perusahaan sehingga perusahaan menjadi berkembang. Menurut Mangkunegara (2009), “Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan atau disumbangkan seorang karyawan yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab kepada perusahaan”. Upaya meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan menempuh berbagai cara misalnya melalui pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi,

menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, pendidikan, dan pelatihan (Damayanti 2013).

Perusaahan merupakan suatu organisasi yang terdiri atas sekelompok orang yang bekerja untuk mencapai suatu tujuan. PT. Borwita Citra Prima merupakan perusahaan yang beroprasi di bidang goods yang terletak di Jl. Bung Tomo No. 311A Pemecutan Kaja, Kec. Denpasar Utara, Kota Denpasar. PT. Borwita Citra Prima berdiri pada tahun 1995. Perusahaan ini menjadi distributor produk-produk terkenal seperti P&G dan Gillete. PT. Borwita Citra Prima memiliki sumber daya manusia yang dikelola untuk mencapai visi dan misi dalam mewujudkan perusahaan yang memiliki daya saing yang tinggi dengan para kompetitor yang sejenis. Semakin ketatnya tingkat persaingan antar perusahaan membuat PT. Borwita Citra Prima harus mampu menciptakan strategi atau upaya yang dilakukan suatu organisasi guna mencapai kinerja karyawan yang tinggi demi kemajuan perusahaan.

Pada Lampiran 01 dapat dilihat bahwa kinerja karyawan bagian logistik pada PT. Borwita Citra Prima masih tergolong rendah dan tidak stabil. Hal tersebut dikarenakan belum tercapainya target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dalam hal ini belum tercapainya kinerja karyawan dikarenakan kurangnya ketepatan waktu karyawan di dalam menyelesaikan pekerjaaan, dimana banyak karyawan mengulur waktunya saat bekerja yang mengakibatkan kinerja karyawan belum mencapai standar yang ditetuntukan oleh perusahaan, sehingga perlu dilakukan kesadaran diri dari karyawan agar pada saat bekerja karyawan tidak membuang waktunya dan dapat memberikan hasil yang baik. Karyawan juga tidak menunjukkan keinginan untuk datang tepat waktu untuk bekerja. Setelah datang

terlambat ke tempat kerja, karyawan juga tidak memberikan kinerja yang maksimal sehingga target maksimal tidak dapat diraih. Selain hal tersebut, karyawan juga mengeluhkan mengenai beban kerja yang berat seiring dengan penambahan jumlah produk yang di distribusikan. Hal tersebut yang mengakibatkan karyawan kesulitan dalam mencapai target yang telah ditetapkan. Berdasarkan wawancara langsung dengan Bapak Andrea selaku HRD PT. Borwita Citra Prima yang menyatakan bahwa kurangnya motivasi dan semangat kerja karyawan yang menyebabkan pencapaian tugasnya tidak memenuhi target waktu yang ditentukan sehingga menurunnya kinerja karyawan bagian logistik pada PT. Borwita Citra Prima Cabang Denpasar.

Salah satu cara dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan cara pemberian kompensasi sebagai hasil balas jasa dari semua usaha yang telah dilakukan bagi perusahaan. Kompensasi penting bagi karyawan untuk memacu kinerja karyawan agar selalu berada pada tingkat tertinggi (optimal) sesuai kemampuan masing-masing. Pemberian kompensasi sangat penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan juga sangat berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta hasil kerja (Mangkunegara 2009:28) Peran kompensasi cukup besar dalam membentuk karyawan potensial. Karena karyawan berharap dengan kompensasi yang diterimanya dapat memenuhi kebutuhannya dan mampu meningkatkan kesejahteraan hidupnya. Oleh karena itu, bila para karyawan memandang kompensasinyaa tidak memadai, prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerjanya akan turun (Handoko, 2011:155). Jadi, pemberian kompensasi bertujuan untuk

memberikan imbalan dari pekerjaan yang telah dilakukan agar karyawan termotivasi untuk meningkatkan kinerja.

Saat ini karyawan bagian logistik pada PT. Borwita Citra Prima menyatakan ketidakpuasan atas gaji yang tidak sesuai dengan kesepakatan pembayaran. Selain hal tersebut bonus yang diharapkan tidak sesuai dengan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Karyawan juga mengeluhkan mengenai tunjangan kesehatan yang disediakan oleh perusahaan kurang mencukupi. Namun untuk mendapatkan bonus atau insentif perlunya semangat dan motivasi yang tinggi dari karyawan agar target yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat tercapai. Pemberian kompensasi ini dapat memberikan suatu dorongan bagi karyawan untuk bekerja lebih baik lagi dan membuatnya loyal terhadap perusahaan. Tidak dapat dipungkiri pada saat ini kompetisi antar perusahaan sangatlah ketat, perusahaan dituntut mampu untuk bersaing secara sehat dan itu semua ditunjang dengan sumber daya manusia yang berkualitas.

Salah satu variabel yang secara konsisten secara langsung berhubungan dengan kinerja adalah motivasi kerja. Motivasi adalah suatu kumpulan kekuatan tenaga, yang berasal dari dalam maupun luar individu yang memulai sikap dan menetapkan bentuk, arah serta intensitasnya (Usmara;2006). Motivasi dari dalam diri karyawan ikut menentukan hasil kinerja karyawan tersebut. Oleh karena itu, perusahaan harus senantiasa berusaha untuk mempertahankan dan bahkan meningkatkan motivasi yang ada dalam diri karyawan. Motivasi sangat penting karena merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya bekerja dengan giat dan antusias untuk mencapai hasil yang

optimal. Jika karyawan memiliki motivasi yang tinggi untuk mencapai tujuan, maka ia akan melakukan tugas yang telah diberikan sebaik-baiknya.

Penelitian juga telah banyak dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi dengan kinerja karyawan. Penelitian Marjani (2005:56) mengemukakan bahwa ada hubungan positif antara motivasi dengan kinerja karyawan, tingginya kondisi motivasi kerja karyawan berhubungan dengan kecenderungan pencapaian tingkat kinerja pegawai yang cukup tinggi. Namun hasil yang berbeda ditunjukkan oleh penelitian yang dilakukan Prananta (2008:78) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Karyawan memegang peranan penting dalam segala aktivwitas yang terjadi pada PT. Borwita Citra Prima Cabang Denpasar, baik ativitas operasional maupun manajerial. Tingkat motivasi yang rendah ditunjukkan melalui sikap tidak semangat karyawan bagian logistik pada PT. Borwita Citra Prima dalam menyelesaikan pekerjaan. Karyawan mengeluhkan tentang beban kerja yang berat seiring dengan penambahan jumlah produk yang didistribusikan. Adanya pemberian kompensasi yang tidak sebanding dengan beratnya pekerjaan mengakibatkan kinerja pegawai yang kurang maksimal. Serta perbedaan motivasi kerja yang dimiliki masing-masing pegawai mengindikasikan perbedaan tingkat kinerja pegawai. Selain itu, hubungan antar rekan kerja terkadang menuai masalah, ada beberapa karyawan yang hubungannya tidak baik dengan karyawan lain, sehingga menyebabkan terjadinya suasanya yang kurang kondusif.

Perhatian mengenai kompensasi dan pemberian motivasi kerja terhadap karyawan perlu dilakukan perusahaan agar kinerja karyawan semakin baik. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan Oktawati (2016) yang berjudul

"Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sarolangun (DPPKAD)" menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Permasalah tersebut memberikan indikasi bahwa kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja sangat penting dalam memperbaiki masalah rendahnya kinerja karyawan. Oleh karena itu, dalam penelitian ini ditetapkan kompensasi dan motivasi kerja sebagai variabel independen, dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Berdasarkan uraian latar belakang penelitian di atas, maka dipandang perlu untuk melakukan penelitian yang berjudul **"Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Logistik Pada PT. Borwita Citra Prima Cabang Denpasar".**

1.2 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada, yaitu antara lain :

1. Kinerja karyawan di PT. Borwita Citra Prima Cabang Denpasar yang tidak stabil.
2. Pemberian kompensasi di PT. Borwita Citra Prima Cabang Denpasar belum memuaskan.
3. Adanya penurunan motivasi kerja karyawan di PT. Borwita Citra Prima Cabang Denpasar.

4. Kurangnya motivasi dan semangat kerja karyawan yang menyebabkan pencapaian tugasnya tidak memenuhi target waktu yang ditentukan sehingga menurunnya kinerja karyawan di PT. Borwita Citra Prima Cabang Denpasar.

1.3 Pembatasan Masalah Penelitian

Berdasarkan idetifikasi masalah yang terjadi pada PT. Borwita Citra Prima Cabang Denpasar, maka peneliti membatasi variabel yang digunakan, yakni hanya menggunaka variabel kompensasi dan motivasi kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.

1.4 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas, maka terdapat beberapa rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi kerja karyawan bagian logistik pada PT. Borwita Citra Prima Cabang Denpasar?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian logistik pada PT. Borwita Citra Prima Cabang Denpasar ?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian logistik pada PT. Borwita Citra Prima Cabang Denpasar ?
4. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan bagian logistik pada PT. Borwita Citra Prima Cabang Denpasar.

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, Penelitian ini bertujuan untuk menggali lebih lanjut dan memberikan informasi secara empiris tentang seberapa besar pengaruh :

1. Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian logistik pada PT. Borwita Citra Prima Cabang Denpasar .
2. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian logistik pada PT. Borwita Citra Prima Cabang Denpasar.
3. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian logistik pada PT. Borwita Citra Prima Cabang Denpasar.
4. Pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan bagian logistik pada PT. Borwita Citra Prima Cabang Denpasar.

1.6 Manfaat Penelitian

Secara umum terdapat dua manfaat yang diharapkan dari adanya penelitian ini yaitu (1) manfaat teoritis dan (2) maan praktis. Secara rinci kedua manfaat hasil penelitian dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Manfaat Teoretis

   Hail penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam pengembangan ilmu pendidikan pada bidang manajemen sumber daya manusia mengenai Kompensasi, Motivasi dan Kinerja Karyawan.
2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran dan masukan guna peningkatan kualitas sumber daya manusia bagi PT. Borwita Citra Prima Cabang Denpasar dalam upaya pencapaian kinerja yang optimal.

UNIVERSITAS PENDIDIKAN GANESHA
UNDIKSHA