

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah Penelitian

Sumber Daya Manusia mempunyai peran yang penting dalam kegiatan perusahaan dan Sumber Daya Manusia merupakan ujung tombak dari suatu keberhasilan perusahaan. Sumber Daya Manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal yang memegang peranan penting dalam pergerakan kinerja karyawan suatu perusahaan. Untuk menilai baik buruknya kualitas dari Sumber Daya Manusia dapat diukur dari kinerja karyawan. Sumber Daya Manusia dalam menjalankan tugasnya pastinya mempunyai beberapa permasalahan. Untuk memperlancar tercapainya tujuan organisasi perlu diperhatikan apa saja kendala yang dihadapi oleh setiap perusahaan. Kendala yang dihadapi oleh setiap perusahaan tentu berbeda, sehingga perlu adanya perhatian terhadap setiap individu agar kendala tersebut dapat ditangani. Dengan adanya Sumber Daya Manusia yang baik maka kinerja yang dihasilkan akan mempengaruhi kemajuan perusahaan tersebut begitu juga sebaliknya jika kinerja suatu perusahaan tidak baik maka akan menghambat kemajuan perusahaan.

Kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap kompensasi dan motivasi kerja. Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai pencapaian tugas karyawan dimana dalam bekerja sesuai dengan program kerja untuk mencapai visi, misi dan tujuan organisasi suatu perusahaan. Menurut Moeheriono (2014) kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing untuk

mencapai tujuan tertentu. Kompensasi juga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Aji, 2015). Salah satu cara meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan cara pemberian kompensasi sebagai hasil balas jasa dari semua usaha yang telah dilakukan karyawan untuk perusahaan. Menurut Panggabean (2004:75) kompensasi adalah bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa dan kontribusi yang dilakukan di perusahaan. Kompensasi penting bagi karyawan karena membuat kinerja karyawan selalu berada pada tingkat tertinggi sesuai kemampuan masing-masing. Kompensasi yang tinggi dan relevan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu kompensasi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena kompensasi dapat meningkatkan ataupun menurunkan kinerja karyawan. Pemberian kompensasi kepada karyawan perlu mendapatkan perhatian lebih dari perusahaan. Kompensasi diberikan kepada karyawan bertujuan untuk memotivasi dalam meningkatkan kinerja di perusahaan. Kompensasi dan motivasi kerja saling berhubungan terhadap kinerja karyawan karena seorang karyawan jika tidak mempunyai motivasi dalam bekerja serta kurangnya semangat untuk maju maka akan berdampak tidak baik pada kinerja karyawan perusahaan. Sehingga perlunya motivasi untuk para karyawan.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja dan perilaku seseorang yang menimbulkan semangat dan dorongan kerja. Pemberian motivasi kerja terhadap kinerja karyawan perlu dilakukan perusahaan agar kinerja karyawan semakin baik. Motivasi kerja juga berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan (Dwipayana, 2014). Kuat dan lemahnya motivasi kerja menentukan besar kecilnya prestasi dan kinerjanya di perusahaan (Anoraga, 2009). Pentingnya suatu organisasi di perusahaan menyadari bahwa dengan memberikan motivasi yang tepat dan

sesuai kepada karyawan maka karyawan akan semakin termotivasi. Jika karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi untuk mencapai tujuan, maka kinerja di perusahaan akan semakin baik begitu juga sebaliknya, jika motivasi kerja rendah maka kinerja karyawan akan semakin menurun.

Saat penelitian, ada beberapa masalah dalam perusahaan. Salah satunya kompensasi berupa bonus. Di PT Agung Toyota Singaraja selain gaji pokok, karyawan juga mendapatkan bonus. Biasanya bonus diberikan kepada karyawan setiap bulan sebagai bentuk penghargaan karena telah memberikan kontribusi yang baik. Namun di tahun 2020, saat melakukan penelitian beberapa karyawan mengeluh karena tidak memperoleh bonus.

Berikut perbedaan penjualan di PT Agung Toyota Singaraja bisa dilihat pada Tabel 1.1. dan Tabel 1.2.

Tabel 1.1
Penjualan PT Agung Toyota Singaraja Selama 5 Tahun

NO	TAHUN	PENJUALAN	KATEGORI
1	2015	445 Unit	Sudah Mencapai Standar
2	2016	473 Unit	Sudah Mencapai Standar
3	2017	385 Unit	Sudah Mencapai Standar
4	2018	415 Unit	Sudah Mencapai Standar
5	2019	461 Unit	Sudah Mencapai Standar

Sumber: Lampiran 1

Dapat dilihat pada Tabel 1.1 menunjukkan penjualan tahun 2015 sampai tahun 2019 selalu mencapai standar yang ditetapkan oleh PT Agung Toyota sehingga kompensasi yang diterima oleh para karyawan sangat memuaskan dan tidak ada keluhan dari karyawan.

Tabel 1.2
Penjualan PT Agung Toyota Singaraja Selama Tahun 2020

NO	BULAN	PENJUALAN	KATEGORI
1	Januari	25 Unit	Sudah Mencapai Standar

2	Februari	9 Unit	Belum Mencapai Standar
3	Maret	6 Unit	Belum Mencapai Standar
4	April	1 Unit	Belum Mencapai Standar
5	Mei	1 Unit	Belum Mencapai Standar
6	Juni	1 Unit	Belum Mencapai Standar
7	Juli	3 Unit	Belum Mencapai Standar
8	Agustus	8 Unit	Belum Mencapai Standar
9	September	10 Unit	Belum Mencapai Standar

Sumber: Lampiran 1

Berbeda halnya dengan Tabel 1.1 pada Tabel 1.2 menunjukkan bahwa penjualan dari bulan Februari hingga September 2020 belum mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan. Ketidaktercapaian target penjualan di PT Agung Toyota Singaraja tersebut mengindikasikan bahwa adanya masalah kinerja yang terjadi di dalam perusahaan. Penjualan unit mobil yang rendah menyebabkan kompensasi berupa bonus tidak dapat diberikan oleh perusahaan pada tahun 2020, sehingga motivasi kinerja karyawan mengalami penurunan dilihat banyaknya karyawan yang mengeluhkan permasalahan mengenai bonus ini. Tidak hanya faktor pemberian kompensasi saja yang perlu diperhatikan oleh perusahaan, namun perusahaan juga harus memperhatikan faktor motivasi kerja dan kinerja karyawannya. Kurangnya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan bisa menghambat kinerja karyawan. Semakin besar kompensasi yang diberikan oleh perusahaan maka semakin baik kinerja karyawannya dan sebaliknya, jika kompensasi yang diberikan oleh perusahaan menurun atau tidak ada maka kinerja karyawannya semakin buruk.

Di tahun 2020, kompensasi tidak diberikan oleh perusahaan karena penjualan mengalami penurunan yang sangat drastis yang disebabkan oleh COVID-19 dimana semua karyawan tidak mendapatkan kompensasi yang berupa bonus. Saat melakukan penelitian di PT Agung Toyota Singaraja, beberapa karyawan yang diwawancara

mengeluh karena tidak mendapatkan bonus dari perusahaan. Disisi lain karyawan juga tetap bekerja sehingga bisa mendapatkan gaji pokok dan tidak ada karyawan yang dikeluarkan dari perusahaan. Tingkat kompensasi akan menentukan skala kehidupan ekonomi karyawan. Tidak hanya faktor kompensasi saja yang perlu diperhatikan, namun faktor motivasi kerja juga perlu diperhatikan. Kurangnya motivasi kerja dari karyawan bisa menghambat kinerja karyawan sehingga tujuan untuk menciptakan suasana kondusif terhadap lingkungan kerja perusahaan menjadi tidak kondusif atau tidak stabil.

Priansa (2014) menyatakan bahwa dalam melakukan pekerjaan setiap karyawan membutuhkan motivasi yang ada pada diri sendiri agar timbul semangat dalam bekerja. Hal ini dikarenakan masalah yang muncul dalam organisasi yaitu kurangnya kompensasi yang diberikan secara personal dan perhatian dari atasan yang cenderung membuat motivasi hanya timbul dari diri sendiri sehingga mengakibatkan motivasi kerja menjadi menurun. Selain itu tidak adanya alat untuk memotivasi bagi karyawan sehingga karyawan bekerja secara tidak maksimal dan target untuk mencari pelanggan yang diberikan kepada karyawan membuat karyawan mendapat tekanan yang berlebihan dimasa COVID-19 sehingga kehilangan semangat serta motivasi untuk melakukan pekerjaannya.

Faktor lain yang menjadi penyebab rendahnya kinerja karyawan PT Agung Toyota Singaraja adalah motivasi kerja. Setiap pimpinan maupun manajer dalam suatu organisasi perlu menyadari pentingnya meningkatkan kinerja para karyawan dengan memberikan motivasi yang tepat sesuai dengan kebutuhan mereka. Minimnya motivasi kerja di PT Agung Toyota Singaraja selama COVID-19 menyebabkan lemahnya pelayanan pada konsumen karena atasan yang kurang memberikan pelatihan pada

karyawan. Kinerja karyawan juga menjadi salah satu masalah yang sering terjadi di setiap perusahaan. Setiap perusahaan mengharapkan karyawannya memberikan kinerjanya yang maksimal agar berdampak positif kepada perusahaan. Kinerja karyawan sangat berpengaruh bagi kesuksesan suatu perusahaan.

Berdasarkan kesenjangan fakta masalah dengan teori di atas, maka dipandang perlu adanya penelitian yang dituangkan dalam judul “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Agung Toyota Singaraja”.

1.2 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yang terjadi di PT Agung Toyota Singaraja sebagai berikut:

1. Pemberian kompensasi yang diterima karyawan PT Agung Toyota Singaraja belum memuaskan.
2. Adanya penurunan motivasi kerja karyawan pada PT Agung Toyota Singaraja.
3. Masih dijumpai adanya beberapa karyawan yang kinerjanya menurun pada PT Agung Toyota Singaraja.

1.3 Pembatasan Masalah Penelitian

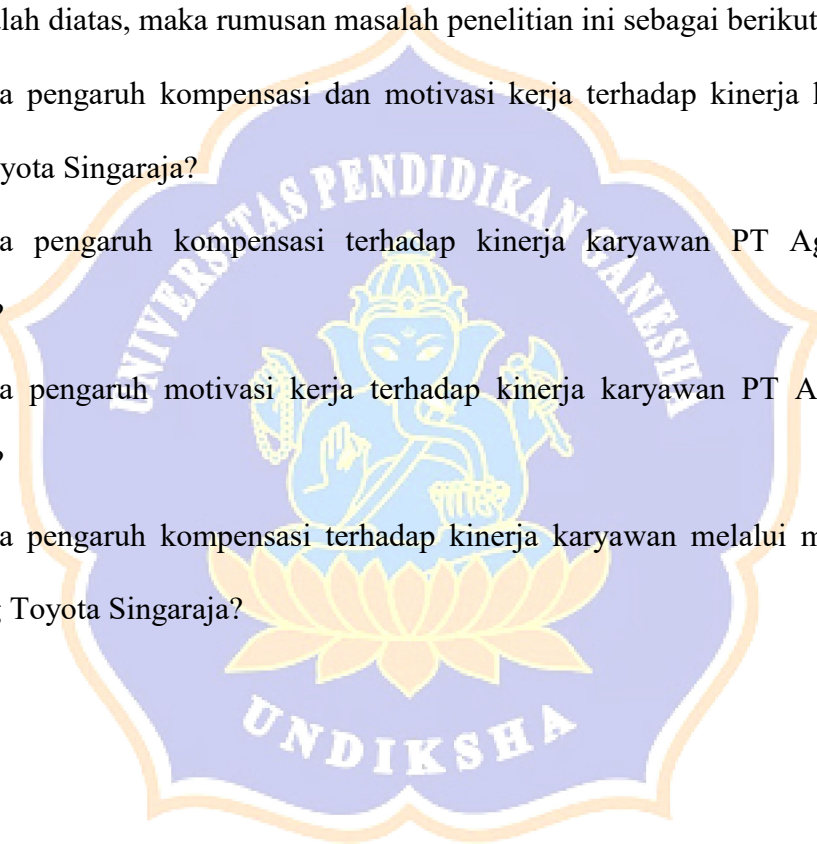
Batasan diperlukan untuk menghindari kemungkinan terjadinya pembahasan yang jauh menyimpang dari pokok permasalahan yang akan diteliti dalam penelitian ini serta untuk menjaga agar penulisan penelitian ini lebih terarah maka penelitian membatasi masalah mengenai topik yang akan diteliti yaitu kompensasi dan motivasi kerja terhadap

kinerja karyawan. Variabel tersebut dipilih karena didasarkan pada kondisi ditempat penelitian sehingga hasil penelitian lebih fokus pada Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Agung Toyota Singaraja yaitu sebanyak 50 orang.

1.4 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian pada latar belakang penelitian, identifikasi masalah dan batasan masalah diatas, maka rumusan masalah penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Agung Toyota Singaraja?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Agung Toyota Singaraja?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Agung Toyota Singaraja?
4. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja PT Agung Toyota Singaraja?



1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah maka tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh penjelasan teruji mengenai pengaruh sebagai berikut:

1. Kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Agung Toyota Singaraja

2. Kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Agung Toyota Singaraja
3. Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Agung Toyota Singaraja
4. Kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja PT Agung Toyota Singaraja

1.6 Manfaat Hasil Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan dua manfaat. Secara rinci kedua manfaat hasil penelitian tersebut sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan dibidang manajemen sumber daya manusia khususnya permasalahan mengenai kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian diharapkan dapat digunakan oleh pihak manajemen pengelola PT Agung Toyota Singaraja sebagai bahan pertimbangan atau masukan untuk menentukan kebijakan mengenai kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.