

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Di era globalisasi saat ini perusahaan dalam menghadapi tekanan- tekanan untuk berubah, mereka dituntut untuk memberikan tanggapan agar tetap bertahan dan sukses dalam persaingan bisnis saat ini dan yang akan datang. Meningkatnya persaingan dunia bisnis mengharuskan perusahaan memeriksa ulang ukuran kinerja perusahaan mereka karena ukuran-ukuran kinerja yang ada dirasa semakin kurang efektif. Kinerja yang dicari oleh perusahaan dari seseorang tergantung dari kemampuan, motivasi, dan dukungan individu yang diterima. Apabila individu dalam perusahaan yaitu sumber daya manusianya dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap berjalan efektif. Beberapa manajemen organisasi telah membuat perbaikan-perbaikan struktur efisiensi dengan sedikit memberikan tambahan dan menyempurnakan beberapa indikator ukuran kinerja lama dan membangun serangkaian indikator kinerja baru yang berfokus pada pengukuran kinerja agar dapat memotivasi para pekerja secara efektif, dengan memberikan penghargaan terhadap keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan. Dalam kondisi saat ini, perubahan lingkungan bisnis, baik teknologi, politik, sosial, dan ekonomi juga sangat berpengaruh pada perusahaan-perusahaan besar maupun menengah khususnya Dalam menghadapi persaingan.

Pada umumnya perusahaan yang tidak mampu menghadapi persaingan memiliki kinerja dan kualitas produk yang rendah, Maka dari itu untuk mampu membawa organisasi/perusahaan dalam memasuki lingkungan bisnis, manajer

harus bertanggung jawab untuk merencanakan dan memiliki kompetensi untuk melakukan perubahan sesuai dengan yang diharapkan. Kesuksesan suatu organisasi dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Sumber daya terpenting bagi suatu perusahaan atau organisasi adalah sumber daya manusia yaitu adalah orang yang telah memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka pada organisasi. Sumber daya manusia di dalam perusahaan harus terus dikembangkan, karena tidak seperti halnya mesin yang selalu melakukan aktivitas yang sama setiap waktunya, manusia selalu mengalami perkembangan dan perubahan yang disitu akan menimbulkan tantangan yang harus dihadapi dengan baik. Selain itu sumber daya manusia juga mempunyai berbagai kebutuhan yang ingin dipenuhi. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan inilah dipandang sebagai pendorong seseorang untuk melakukan sesuatu, termasuk melakukan pekerjaan. Dalam penelitian ini peneliti hanya memfokuskan pada motivasi dan kompensasi dengan pengaruhnya terhadap kinerja.

Pentingnya kompensasi sebagai salah satu indikator kepuasan dalam bekerja sulit ditaksir karena pandangan-pandangan karyawan mengenai uang atau imbalan langsung nampaknya sangat subyektif dan merupakan sesuatu yang sangat khas dalam pekerjaan itu sendiri, tetapi pada dasarnya adanya dugaan, keterlambatan dalam memberikan gaji atau upah merupakan ketidakpuasan karyawan terhadap kompensasi. Akibat dari ketidakpuasan dalam pembayaran

bisa jadi mengurangi kinerja karyawan, meningkatkan keluhan-keluhan, penyebab mogok kerja.

Pemberian motivasi kerja terhadap karyawan dan perhatian mengenai kompensasi terhadap karyawan perlu dilakukan perusahaan agar kinerja karyawan semakin baik. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Maheswari and Lutvy 2017) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (S, Sunuharyo, and Utami 2016) menemukan bahwa kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian (Setiawan 2016) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian (Pratama 2015) bahwa mengemukakan bahwa ada pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Berbagai permasalahan yang terjadi di PT. Tri Bakti Sarimas dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan pencapaian target perusahaan. Jika motivasi baik dan lingkungan kerja baik maka kinerja yang dihasilkan juga akan baik. Tujuan suatu organisasi akan terlaksana jika sumber daya manusianya mempunyai kinerja yang tinggi. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan yang ditunjukkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Berbagai permasalahan yang terjadi di PT. TRI Bakti Sarimas (Unit PKS-1 Bukit Payung) dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan pencapaian target perusahaan. Pencapaian kinerja yang kurang baik diduga karena kurangnya motivasi kerja karyawan dan kompensasi yang kurang maksimal. Dari permasalahan yang ada,

maka perlu dilakukan penelitian agar kinerja karyawan dapat semakin baik dan perusahaan dapat lebih maju. Berdasarkan observasi awal dan penelitian sebelumnya, maka penelitian ini bertujuan mengetahui untuk melakukan penelitian dengan judul : **Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT. TRI BAKTI SARIMAS (Unit Pks - 1 Bukit Payung. Riau)**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang, maka dapat diidentifikasi permasalahannya berikut :

1. Penurunan target kompensasi kinerja karyawan
2. Kurangnya motivasi kerja karyawan
3. Kurangnya motivasi kerja karyawan untuk berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan,
4. Karyawan merasa kurang terhadap bonus (kompensasi) yang diberikan perusahaan,
5. Ketidakpuasan karyawan terhadap sikap atasan, Penurunan kinerja karyawan.

## **1.3 Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan diatas, terlihat bahwa motivasi kerja dan kompensasi merupakan masalah utama yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kurangnya motivasi kerja dan kompensasi menyebabkan pencapaian kinerja karyawan yang belum optimal. Dengan alasan tersebut peneliti membatasi masalah pada penelitian ini pada

Kompensasi dan motivasi kerja pada karyawan PT.TRI Bakti Sarimas (Unit PKS-1 Bukit Payung ) Riau.

#### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. TRI BAKTI SARIMAS (Unit Pks- 1 Bukit Payung, Riau)?
2. Bagaimana Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. TRI BAKTI SARIMAS (Unit Pks- 1 Bukit Payung, Riau)?
3. Bagaimana Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. TRI BAKTI SARIMAS (Unit Pks- 1 Bukit Payung, Riau)

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. TRI BAKTI SARIMAS (Unit Pks- 1 Bukit Payung, Riau)
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. TRI BAKTI SARIMAS (Unit Pks- 1 Bukit Payung, Riau)
3. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. TRI BAKTI SARIMAS (Unit Pks-1 Bukit Payung, Riau)

#### **1.6 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi pihak yang berkepentingan antara lain sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Adapun manfaat dari teoritis sebagai berikut :

- a. Bagi pembaca, untuk menambah informasi sumbangan pemikiran dan pengetahuan dalam penelitian.
- b. Bagi peneliti, untuk mengembangkan ilmu pengetahuan dan menerapkan teori yang penulis peroleh di bangku kuliah yang dipraktikkan dalam dunia usaha yang realistik.

2. Manfaat Praktis

Bagi Karyawan PT. TRI BAKTI SARIMAS ( Unit Pks- 1 Bukit Payung, Riau )Kalika Intergraha khususnya, untuk mengetahui adakah pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja yang diharapkan Perusahaan, dan hasilnya menjadi bahan pertimbangan dalam menyusun kebijakan dan strategi yang berkaitan dengan masalah sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.