

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan bisnis di era globalisasi saat ini kian pesat. Hal ini ditandai dengan adanya perusahaan-perusahaan baik di bidang jasa maupun di bidang manufaktur yang tumbuh dan berkembang di Indonesia. Letak Negara Indonesia yang sangat strategis, baik dalam segi astronomis dan geografis menjadi salah satu faktor yang menyebabkan pertambangan Indonesia memiliki nilai yang sangat besar di mata dunia. Tambang yang terkandung dalam bumi Indonesia ini menjadi kekayaan tersendiri bagi bangsa ini. Perusahaan tambang di Indonesia menjadi salah satu sektor terpenting, karena menunjang berbagai faktor dalam kehidupan negara. Pasalnya perusahaan ini memproduksi sumber daya alam maupun kandungan mineral seperti pengelolaan bahan bakar, mineral logam dan bebatuan. Aktivitas perusahaan tambang meliputi penyelidikan, penelitian, pengangkutan dan penjualan. Selain itu, kegiatan pasca penambangan berupa pengawasan dan pelestarian lingkungan dilakukan secara berkelanjutan. Tentunya rangkaian proses industri pertambangan dilakukan secara benar dan tepat sesuai dengan ilmu pertambangan yang berlaku.

Di dalam dunia bisnis, perusahaan konstruksi diklaim sebagai salah satu perusahaan yang jauh lebih dinamis bila dibandingkan dengan bidang industri lainnya, terlebih lagi di negara berkembang seperti Indonesia. Tingkat permintaan

dan kondisi pasar terus bergerak secara dinamis, yang membuat perusahaan konstruksi menjadi perusahaan yang memerlukan kemampuan dan juga manajerial yang handal. Peran dari jasa konstruksi di Indonesia bahkan semakin meningkat walaupun belum maksimal. Dari sisi ekonomi, perusahaan konstruksi pun terbukti mampu memberikan dampak yang signifikan.

Perusahaan konstruksi adalah salah satu badan usaha yang bergerak dalam bidang pembangunan, infrastruktur, sarana dan juga prasarana fisik untuk kepentingan masyarakat sesuai dengan peraturan, rencana, dan juga hukum yang berlaku. Dunia pertambangan dan konstruksi merupakan salah satu bisnis yang cukup menjanjikan. Pengelolaan bisnis dalam bidang jasa konstruksi ini diharapkan mampu menompang perekonomian masyarakat dari segala sisi dalam bidang perekonomian negara. Dengan adanya industri jasa konstruksi, akan memberikan peluang yang besar untuk menyerap tenaga kerja. Perlunya peningkatan dan evaluasi yang dijalankan oleh suatu perusahaan agar dapat terus bersaing di era globalisasi saat ini.

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang terdapat di dalam perusahaan tersebut. Sumber daya manusia merupakan salah satu kunci dalam persaingan global, yaitu bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki keterampilan serta daya saing tinggi dalam persaingan global yang selama ini sering diabaikan. Menyadari pentingnya sumber daya manusia bagi kelangsungan hidup dan kemajuan perusahaan, maka perusahaan harus memberikan perhatian khusus pada faktor produksi dan sudah sewajarnya pemilik perusahaan memandang sumber

daya manusia lebih dari sekedar asset perusahaan tetapi sebagai mitra dalam berusaha. Untuk itu perusahaan harus dapat memanfaatkan sumber daya manusia yang ada untuk mampu bekerja dengan baik, sehingga tujuan yang ada dalam perusahaan dapat tercapai. Tujuan perusahaan dapat tercapai salah satunya apabila kompensasi pada suatu perusahaan itu berjalan dengan baik dan lancar, dengan adanya pemberian kompensasi yang adil akan membuat karyawan menjadi bersemangat dalam bekerja, hal tersebut berpengaruh pada kinerja pada setiap karyawan.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan 2017:119). Besar kecilnya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan akan berdampak terhadap prestasi kerja karyawan, apabila sistem kompensasi yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawannya itu dinilai adil, maka akan mendorong karyawan menjadi lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab atas tugas yang diberikan oleh perusahaan. Faktor utama yang menentukan prestasi kerja karyawan selain kompensasi dari perusahaan adalah adanya motivasi dari atasnya. Motivasi adalah perangsang keinginan dan daya penggerak kamauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai (Hasibuan dalam sutrisno, 2017).

Selain daripada itu, kinerja karyawan yaitu terjadinya peningkatan efesiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas serta tanggung jawab yang dibebankan oleh perusahaan kepada karyawannya. Hal tersebut

dapat dilihat dari rekapulasi kinerja karyawan yang semakin menurun disetiap periodenya. Tingkat kinerja karyawan yang semakin menurun maka akan berpengaruh pada produktifitas kerja karyawan pada salah satu perusahaan yang bergerak dibidang jasa konstruksi dan alat berat yang berada di kabupaten Bogor, yaitu PT Gemilang Prima Utama. PT Gemilang Prima Utama adalah perusahaan yang berdiri sejak tahun 2008 yang didukung oleh tenaga kerja yang berdedikasi dan berpengalaman dalam konsultasi dan aplikasi pengeboran & peledakan. Kondisi yang mencerminkan rendahnya motivasi dan kinerja karyawan dapat dilihat dari hasil penilaian kinerja karyawan. Untuk pengukuran kinerja karyawan, PT. Gemilang Prima Utama menerapkan suatu sistem manajemen kinerja. Penilaian disesuaikan dengan nilai kerja karyawan yang diperoleh dari satu tahun berjalan. Adapun kriteria penilaian yang dilakukan internal manajemen PT. Gemilang Prima Utama yaitu kedisiplinan (absensi karyawan), Target (kemampuan karyawan untuk mencapai target pekerjaan yang ditetapkan), dan sikap (cara berkomunikasi karyawan dengan atasan maupun dengan rekan kerja).

Adapun data yang diperoleh oleh penulis mengenai penilaian kinerja karyawan pada PT Gemilang Prima Utama sebagai berikut :

Tabel 1.
Rata-rata Hasil Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT Gemilang
Prima Utama
Periode 2017 - 2021

PERILAKU KERJA	2017			2018			2019			2020			2021		
	Bobot (%)	Nilai	Skor (%)	Bobot (%)	Nilai	Skor (%)	Bobot (%)	Nilai	Skor (%)	Bobot (%)	Nilai	Skor (%)	Bobot (%)	Nilai	Skor (%)
Kedisiplinan	10	90	9	10	85	8,5	10	70	7	10	65	6,5	10	60	6
Tanggung Jawab	10	90	9	10	85	8,5	10	70	7	10	60	6	10	60	6
Kerjasama	10	90	9	10	85	8,5	10	70	7	10	60	6	10	60	6
Kepemimpinan	10	90	9	10	85	8,5	10	70	7	10	60	6	10	60	6
HASIL KERJA															
Kualitas Kerja	20	90	18	20	80	16	20	70	14	20	60	12	20	60	12
Kuantitas Kerja	20	90	18	20	80	16	20	70	14	20	60	12	20	60	12
Keterampilan Kerja	20	90	18	20	80	16	20	70	14	20	60	12	20	60	12
JUMLAH	100		90	100		82	100		70	100		60,5	100		60

Sumber : bagian SDM PT. Gemilang Prima Utama

Rumus : Bobot X Nilai = Skor

Dari Tabel 1 tersebut dapat menunjukkan hasil penilaian kinerja selama beberapa tahun terakhir ini mengalami penurunan disetiap tahunnya. Pada kinerja karyawan pada tahun 2017 sebesar 90%, tahun 2018 penilaian kinerja karyawan pada tahun 2018 sebesar 82%, tahun 2019 penilaian kinerja karyawan sebesar 70%, tahun 2020 penilaian kinerja karyawan sebesar 60,5%, tahun 2021 penilaian kinerja karyawan sebesar 60%. Kondisi tersebut dapat disimpulkan bahwa tingkat kinerja karyawan dari tahun ke tahun mengalami fluktuatif dengan tingkat kinerja terendah pada tahun 2021 dengan skor penilaian kinerja karyawan yaitu 60%. Berdasarkan

pada uraian tersebut diatas, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dalam rangka menyusun Skripsi yang berjudul **“PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. GEMILANG PRIMA UTAMA”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas, dapat diidentifikasi permasalahan yang berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kurangnya pemberian kompensasi yang diberikan oleh perusahaan membuat para karyawan tidak terlalu bersemangat dalam bekerja.
2. Karyawan kurang memiliki rasa kecintaan terhadap perusahaan, sehingga tanggung jawab mereka dalam bekerja belum sepenuhnya dapat dikerjakan secara maksimal.
3. Adanya penurunan motivasi kerja karyawan di PT Gemilang Prima Utama.
4. Adanya penurunan kinerja karyawan di PT Gemilang Prima Utama.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas yang telah diuraikan, maka penulis membatasi permasalahan pada pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pada PT Gemilang Prima Utama. Pembatasan masalah tersebut, yaitu

1. Variabel yang ada dalam penelitian ini kompensasi (X1) yang diukur dengan terpenuhinya hak karyawan dengan indikator kompensasi yaitu gaji, intensif, asuransi, fasilitas kantor dan tunjangan.
2. Motivasi kerja (X2) yang diukur dari kemauan kerja yang timbul karena adanya dorongan dari dalam diri dan lingkungan kerja sebagai hasil integrasi keseluruhan.
3. Variabel kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Y) yang menjadi tolak ukur hasil dari telah terselesaikannya sebuah pekerjaan.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah pada halaman sebelumnya, maka dalam penelitian ini rumusan masalah yaitu, sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Gemilang Prima Utama?
2. Apakah pemberian motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Gemilang Prima Utama?
3. Apakah kompensasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Gemilang Prima Utama?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini yaitu, sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah pemberian kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Gemilang Prima Utama.
2. Untuk mengetahui apakah pemberian motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Gemilang Prima Utama.
3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh secara simultan dari kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Gemilang Prima Utama.

F. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan memiliki kegunaan bagi beberapa pihak, seperti:

1. Hasil dari penelitian ini dapat menambah, dan memperjelas teori yang sudah ada sebelumnya mengenai kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Sebagai bahan acuan referensi penelitian sejenis dimasa mendatang.
3. Dapat memberikan pemahaman mengenai pentingnya pengaruh pemberian kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Gemilang Prima Utama.

G. Sistematika Penelitian

Sistematika penulisan proposal ini terdiri dari 5 bab, yaitu :

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini berisi mengenai penjelasan latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penelitian.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada Bab II ini berisi landasan teori dan kajian penelitian terdahulu, kerangka berfikir serta hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab III ini berisi mengenai uraian deskripsi variabel penelitian dan definisi operasional, populasi dan sampel, metode pengumpulan data serta metode analisis data.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan menjelaskan tentang hasil penelitian yaitu pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Gemilang Prima Utama.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini penulis akan menari kesimpulan dari hasil penelitian dan pembahasan serta memberikan saran bagi perusahaan.