

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Karyawan adalah bagian penting bagi perusahaan untuk menjalankan usaha dan mencapai tujuan perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan sangat di tentukan pada pengelolaan sumber daya manusia. Karyawan merupakan roda penggerak perusahaan dalam menjalankan setiap usaha. Apapun usaha yang di jalankan sumber daya manusia akan berperan penting dalam setiap pengambilan keputusan perusahaan. Setiap perusahaan akan terus mengembangkan kinerja karyawan agar terus bersaing untuk mencapai target perusahaan. Sumber daya manusia menjadi perhatian dari manajemen di dalam suatu perusahaan. Setiap perusahaan harus mempunyai karyawan yang handal dan kompeten.

Agar kegiatan perusahaan berjalan dengan lancar maka perusahaan harus mempunyai karyawan yang berkualitas agar bisa efektif dan efisien guna mencapai keberhasilan perusahaan. Kualitas sumber daya manusia berperan dalam perencanaan, pengorganisasian, pengendalian terhadap tujuan perusahaan.

Persaingan antar perusahaan semakin ketat di jaman yang serba canggih sekarang ini. Maka sumber daya manusia harus mampu terus menerus berkembang mengikuti perkembangan teknologi yang semakin canggih. Pada saat ini sumber daya manusia yang dicari adalah sumber daya manusia yang mampu memiliki wawasan terhadap teknologi dan responsif

terhadap perubahan-perubahan teknologi. Dalam kondisi ini sumber daya manusia harus memiliki kemampuan dalam bidang teknologi agar bisa bersaing dalam perkembangan jaman. Pembentukan karyawan kompeten di dalam perusahaan dimulai dari mulai seleksi perekrutan karyawan sampai mengerjakan tugas apa yang di perintahkan kepada masing-masing karyawan.

Sumber daya manusia adalah yang menggerakkan perusahaan dan sumber daya manusia juga perlu berperan terhadap jalannya perusahaan dan proses berkembangnya perusahaan. Sumber daya manusia yang di butuhkan untuk mengelola perusahaan merupakan suatu kesatuan yang mampu saling bersinergi untuk memajukan perusahaan. Akan tetapi bagaimanapun pentingnya karyawan dalam perusahaan, mereka tidak lepas dari berbagai permasalahan yang timbul baik dari diri mereka sendiri maupun dari lingkungan sekitar.

Sumber daya manusia memiliki peran dalam mengelola dan memanfaatkan pegawai, sehingga bisa memanfaatkan keahlian secara maksimal untuk mencapai target perusahaan. Sumber daya manusia merupakan motor penggerak perusahaan untuk mencapai tujuan, maka upaya perusahaan memotivasi karyawan agar bekerja lebih baik lagi bisa dilakukan, dengan karyawan bekerja dengan baik , maka kinerja karyawan yang diharapkan baik akan tercapai oleh karyawan saat menjalankan tugas kerja yang diberikan kepadanya dengan tanggung jawab.

Tenaga kerja berperan dalam setiap pengambilan keputusan. Karena karyawan perlu berperan aktif dalam setiap kegiatan perusahaan dan pada saat

pengambilan keputusan. Pengambilan keputusan yang baik dihasilkan oleh seorang karyawan yang mampu dalam bidang ruang lingkup yang di hadapi.

Karyawan bukan sekedar aset utama bagi perusahaan, tetapi karyawan juga memiliki peran penting dalam menentukan kemajuan sebuah perusahaan. Pemberian kompensasi bagi karyawan bukan sekedar uang dan fasilitas tetapi tindakan yang harus terencana dengan baik dan terintegritas agar mampu menjadi pendorong semangat yang tinggi kepada seluruh pegawai agar target perusahaan yang di tuju tercapai.

Seorang karyawan yang menjalan suatu perusahaan maka harus mampu bergerak agar mencapai keberhasilan. Seorang karyawan harus membuat dirinya lebih baik dari keadaan sebelumnya. Dengan adanya kesempatan karyawan untuk mengembangkan diri mendorong seorang karyawan untuk berusaha meningkatkan kinerjanya agar lebih baik dari sebelumnya. Kesempatan itulah yang digunakan perusahaan untuk mempromosikan karyawan yang berprestasi.

Faktor utama yang menentukan prestasi kerja karyawan untuk dipromosikan dan mendukung tercapainya tujuan perusahaan adalah adanya motivasi yang tinggi dari diri sendiri karyawan. Motivasi merupakan yang menggerakkan diri seseorang untuk mau bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya. Untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan, maka perlu memahami dan memperhatikan faktor apa saja yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Setelah memahami cara memberikan motivasi kerja karyawannya, perusahaan

perlu melakukan upaya-upaya agar dapat meningkatkan kualitas kerja dan prestasi kerja karyawannya.

Pemberian kompensasi harus efektif, maksudnya yaitu mampu memenuhi kebutuhan karyawan sehingga mereka bersemangat dalam bekerja, tetapi bahwa pengeluaran biaya kompensasi oleh perusahaan tidak boleh menjadi beban berat bagi perusahaan. Pada dasarnya pemberian kompensasi itu disesuaikan dengan kualitas karyawan pada masing-masing posisi jabatan atau sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukannya.

PT MARGA SARANA JABAR adalah Badan Usaha Jalan Tol (BUJT) berbentuk usaha patungan, pemegang konsesi pengelolaan jalan tol Bogor Ring Road yang didirikan pada tanggal 11 Mei 2007. Komposisi saham PT Marga Sarana Jabar sebesar 55% dimiliki oleh PT Jasa Marga (Persero) Tbk., BUMN pengelola jalan tol Indonesia, 30% dimiliki oleh PT Citra Marga Nusaphala Persada Tbk., perusahaan swasta pertama di Indonesia yang bergerak di bidang usaha jalan tol dan 15% dimiliki oleh PT Jasa Sarana, BUMD milik Pemerintah Provinsi Jawa Barat.

Dalam melaksanakan pengusahaan jalan tol Bogor Ring Road (BORR) yang meliputi pendanaan, perencanaan teknik, pelaksanaan konstruksi, pengoperasian dan pemeliharaan jalan tol, perusahaan mengusung Visi dan Misi serta menanamkan budaya positif melalui Tata Nilai perusahaan. Kepedulian terhadap peningkatan sistem kerja di PT Marga Sarana Jabar tercermin dari sertifikasi *ISO 9001:2008* yang diterima perusahaan pada tahun

2011 dan keikutsertaan perusahaan dalam Kriteria Penilaian Kinerja Unggul (KPKU) untuk pertama kalinya pada tahun 2012.

Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawannya PT Marga Sarana Jabar memotivasi karyawan melalui penerapan kompensasi yang sesuai dengan kemampuan sehingga tercapai kepuasan kerja, karyawan yang merasa puas akan lebih loyal serta kinerjanya akan semakin meningkat dalam perusahaan. Pemberian kompensasi yang tepat dan adil sangat diperlukan, kompensasi disini ialah sebagai balas jasa perusahaan terhadap karyawan. Perusahaan memberikan kompensasi yang setimpal dengan dengan jerih payah karyawan. Kompensasi yang di berikan juga mampu memotivasi karyawan agar bisa menyelesaikan pekerjaan secara maksimal dan benar.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2016:118) menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut Handoko (2014:155) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Program-program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencermintakan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia.

Besar kecilnya kompensasi juga mempengaruhi gairah dan semangat karyawan dalam bekerja. Apabila seorang karyawan merasa kompensasi yang dia dapat tidak sesuai dengan harapannya maka karyawan tersebut cenderung malas dan tidak bersemangat dalam menjalankan pekerjaan dan tugas yang di

berikan kepadanya. Sehingga mereka bekerja semauanya tanpa ada kepuasan kerja.

Tidak hanya faktor pemberian kompensasi saja yang perlu diperhatikan oleh perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan, akan tetapi perusahaan juga harus memperhatikan faktor motivasi. Kurangnya motivasi kerja dari karyawan dan pimpinan perusahaan akan menghambat kinerja karyawan dan juga membuat suasana kerja tidak kondusif. Motivasi dapat mendorong karyawan bekerja dengan tekun, serta disiplin dalam bekerja sehingga dapat tercapai tujuan perusahaan yaitu menciptakan suasana kondusif terhadap lingkungan kerja perusahaan.

Masalah kompensasi bukan hanya penting karena merupakan dorongan utama seseorang menjadi karyawan, tapi juga besar pengaruh terhadap semangat dan kegairahan kerja para karyawan. Dengan demikian maka setiap perusahaan harus dapat menetapkan kompensasi yang paling tepat, sehingga dapat menopang mencapai tujuan perusahaan secara lebih efektif dan lebih efisien. Seberapa besar kompensasi diberikan harus sedemikian rupa sehingga mampu mengikat para karyawan.

Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas jasanya dalam melakukan tugas, kewajiban dan tanggungjawab yang dibebankan kepadanya dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Kompensasi penting bagi karyawan karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai kerja karyawan, yaitu rekan kerja, keluarga dan masyarakat. Sistem kompensasi yang memadai, terutama dalam hubungannya

dengan motivasi kerja karyawan seharusnya dimiliki oleh suatu perusahaan atau unit bisnis dengan ketidakpastian lingkungan yang lebih tinggi.

Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak perusahaan bila menginginkan setiap karyawan dapat memberikan andil positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan, karena dengan motivasi seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal

Perusahaan harus bisa mendorong sumber daya manusia agar tetap produktif dalam mengerjakan tugasnya masing-masing yaitu dengan meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja para karyawannya, sehingga perusahaan dapat mempertahankan karyawannya, dan selain itu pegawai juga dapat dijadikan sebagai mitra utama yang baik dalam penunjang keberhasilan suatu perusahaan, hal tersebut diharapkan dapat memotivasi pegawai serta membuat pegawai puas terhadap pekerjaan yang mereka jalani menjadi salah satu faktor yang penting.

Pada saat ini seringkali pihak manajemen perusahaan berupaya meningkatkan kinerja kerja pegawai melalui perbaikan gaji dan upah, hal tersebut mungkin masih bisa diterima pada taraf tertentu karena dengan gaji tersebut pegawai dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Tetapi kenyataannya gaji yang tinggi tidak selalu membuat seorang pegawai memperoleh kepuasan

terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu pihak manajemen perlu mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kepuasan karyawan.

Perusahaan mempunyai harapan yang besar agar karyawannya dapat meningkatkan kinerja yang lebih baik dan efektif dalam melakukan tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Perusahaan dapat memberikan penghargaan untuk karyawan yang telah melakukan kinerja yang terbaik terhadap perusahaannya.

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya. Salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kapasitas kinerja karyawan adalah dengan menghubungkan kompensasi dengan perkembangan karyawan. Apabila program kompensasi dirasakan adil dan kompetitif oleh karyawan, maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang potensial, mempertahankannya dan memotivasi karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya, sehingga produktivitas meningkat dan perusahaan mampu menghasilkan produk dengan harga yang kompetitif. Sehingga perusahaan bukan hanya unggul dalam persaingan, namun juga mampu mempertahankan kelangsungan hidupnya, bahkan mampu meningkatkan profitabilitas dan mengembangkan usahanya.

Kinerja menurut Mangkunegara (2011 : 67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam upaya

perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Berdasarkan data yang diperoleh oleh penulis dari bagian sumber daya manusia PT Marga Sarana Jabar yang mengelola pemberdayaan karyawan dalam organisasi. Kondisi yang mencerminkan rendahnya motivasi dan kinerja karyawan dapat dilihat dari data absensi karyawan pada tabel 1 berikut ini :

Tabel 1
Rekapitulasi Kehadiran Karyawan
PT Marga Sarana Jabar
2016-2018

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Kehadiran	Persentase Kemangkiran
2016	136 orang	240 hari kerja	92%	8%
2017	136 orang	240 hari kerja	87%	13%
2018	136 orang	240 hari kerja	83%	17%

Sumber : bagian SDM PT. Marga Sarana Jabar

Dari data tabel 1 diatas menunjukkan bahwa dari jumlah karyawan, 136 orang persentase kehadiran karyawan PT Marga Sarana Jabar mengalami penurunan, dapat terlihat di tahun 2018 menurun hingga 83% sedangkan tingkat kemangkiran meningkat hingga 17%. Tingginya tingkat kemangkiran akan mengganggu aktifitas dan rencana perusahaan. Rendahnya tingkat kehadiran karyawan menggambarkan rendahnya motivasi karyawan. Karyawan yang tidak termotivasi maka akan tidak bergairah dalam bekerja serta sering menyebabkan tingginya tingkat ketidakhadiran kerja sehingga bisa

mengganggu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Tingginya tingkat kemangkiran juga menyebabkan kinerja karyawan tidak stabil ditandai dengan semakin meningkatnya tingkat kemangkiran karyawan.

Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai. Berbagai cara akan di tempuh untuk meningkatkan kinerja karyawan. Seseorang yang puas akan memiliki motivasi dan partisipasi kerja yang tinggi, yang pada akhirnya akan terus memperbaiki kinerja mereka. Berdasarkan pada uraian latar belakang tersebut diatas, penulis melakukan sebuah penelitian dengan judul **“PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. MARGA SARANA JABAR”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas tersebut, dapat diidentifikasi permasalahan yang berkaitan dengan penelitian ini adalah :

1. Adanya penurunan motivasi kerja karyawan di PT Marga Sarana Jabar
2. Pemberian kompensasi yang diterima karyawan di PT Marga Sarana Jabar belum memuaskan.
3. Kinerja karyawan di PT Marga Sarana Jabar tidak stabil.
4. Kurangnya kedisiplinan karyawan di PT Marga Sarana Jabar.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas penulis membatasi permasalahan pada pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Marga Sarana Jabar. Pembatasan masalahnya yaitu :

1. Kompensasi (Hasibuan,2016:117) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas yang diberikan kepada perusahaan. Dengan indikator kompensasi yaitu : gaji, upah, insetif, asuransi, fasilitas kantor, dan tunjangan.
2. Motivasi (Siagian,2008:138) adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Dengan indikator motivasi yaitu : daya dorong, kemauan, kerelaan, membentuk keahlian, membentuk keterampilan, tanggung jawab, kewajiban dan tujuan.
3. Kinerja (Sedarmayanti,2011:260) adalah Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur

(dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Dengan indikator kinerja yaitu : kualitas, kuantitas, tanggung jawab, kerja sama, dan inisiatif.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah tersebut, maka dalam penelitian ini masalah dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Marga Sarana Jabar ?
2. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Marga Sarana Jabar ?
3. Apakah kompensasi dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Marga Sarana Jabar ?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh signifikan dari kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Marga Sarana Jabar.
2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh signifikan dari motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Marga Sarana Jabar.
3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh secara simultan dari kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Marga Sarana Jabar.

F. Kegunaan Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan informasi atau bahan masukan tambahan bagi perusahaan dalam menyikapi masalah karyawan yang menyangkut kompensasi, motivasi kerja dan kinerja karyawan.

2. Bagi Karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan pengetahuan lebih banyak kepada karyawan dalam bekerja disebuah perusahaan agar hasil kerja dengan kelompok dapat lebih baik.

3. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan memperkaya ilmu serta memahami tentang sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

4. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan kajian atau refrensi bagi penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan sumber daya manusia yang berkaitan dengan kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

G. Sistematika Penulisan

Penulisan skripsi ini terdiri dari 5 bab, dengan sistematika sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini di uraikan tentang latar belakang, Identifikasi masalah, Batasan masalah, Rumusan masalah, Tujuan penelitian, Kegunaan penelitian dan Sistematika penelitian.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini diuraikan landasan teori yang nantinya akan sangat membantu dalam analisis hasil-hasil penelitian, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini diuraikan tentang deskripsi variabel-variabel penelitian dan definisi operasional, penentuan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data serta metode analisis.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini diuraikan mengenai deskripsi objek penelitian serta analisis data dan pembahasan atas hasil pengolahan data.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini berisikan tentang kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan serta saran – saran yang mungkin nantinya berguna bagi organisasi maupun ilmu pengetahuan.