

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen penting yang harus diperhatikan dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia merupakan salah satu pendukung dari semua kegiatan operasional sebuah perusahaan. Berbicara tentang sumber daya manusia tidak terlepas dari kinerja karyawan.

Menurut Mangkunegaran (2009) kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan sangatlah penting karena apabila kinerja karyawannya kurang baik, maka dipastikan perusahaan tidak akan mampu bersaing dengan perusahaan lain. Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Dalam menjalankan kegiatan operasional, perusahaan dapat melihat dan menilai kinerja karyawannya, apakah sudah sesuai atau sudah mencapai target dan tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus bisa memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawannya, salah satunya adalah kompensasi.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2017) menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang bentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan atau instansi. Kompensasi financial bermakna imbalan jasa yang diberikan kepada SDM berbentuk uang dan sejenisnya, sedangkan kompensasi non-financial bisa berbentuk fasilitas, jabatan dan lain-lain.

Peningkatan kinerja juga dipengaruhi oleh motivasi kerja karyawan. Menurut Aditama (2009) motivasi merupakan kondisi mental yang mendorong aktivitas dan memberi energi yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan. Motivasi merupakan dorongan untuk dapat melakukan suatu aktivitas atau pekerjaan. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki setiap karyawan diharapkan dapat memberikan dampak yang baik bagi kinerja karyawan dalam melakukan kegiatan operasional perusahaan.

PT. Sinar Bangun Mandiri merupakan salah satu perusahaan penyedia jasa pengecoran (readymix) di Kota Kupang. Perusahaan ini terletak di Jl. Prof. DR. Herman Yohanes, Kelurahan Lasiana, Kota Kupang, Propinsi Nusa Tenggara Timur. Perusahaan ini juga didirikan sejak tahun 2007 dengan visi “menjadi perusahaan jasa pengecoran (readymix) terbaik yang berkontribusi dalam kemajuan pembangunan Nusa Tenggara Timur”, serta misi yang terdiri dari 1) memberikan kualitas mutu terbaik dalam setiap produknya; 2) berinovasi dalam produksi maupun pelayanan; 3) mengedepankan kepuasan konsumen dan mampu menciptakan keselarasan berkesinambungan dengan seluruh mitra usaha. Jumlah keseluruhan karyawan di perusahaan ini pada bulan terakhir tahun 2023 adalah sebanyak 75 orang.

Pemberian kompensasi kepada karyawan secara tepat akan membuat mereka termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya dengan giat sehingga hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut dapat memberikan kinerja yang baik bagi karyawan itu sendiri. Misalnya, salah satu bentuk kompensasi yang diberikan PT. Sinar Bangun Mandiri kepada karyawannya adalah kompensasi lembur yang erat hubungannya dengan absensi karyawan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 1.1 Rekapitulasi absensi karyawan tahun 2023 PT Sinar Bangun Mandiri Kota Kupang

Bulan	Jumlah karyawan	Jumlah hari kerja	Jumlah hari kerja seluruh karyawan	Absen			Jumlah hari kerja yang hilang	Jumlah hari kerja nyata	Tingkat absensi %
				I	S	A			
Januari	74	26	1.924	10	5	7	22	1.902	1
Februari	76	24	1.824	8	2	11	21	1.803	1
Maret	75	26	1.875	15	5	22	42	1.833	2
April	77	19	1.463	5	5	6	16	1.447	1
Mei	75	26	1.950	5	8	10	23	1.927	1
Juni	76	21	1.596	6	2	20	28	1.572	1
Juli	76	25	1.900	3	5	1	9	1.891	1
Agustus	76	26	1.976	8	3	10	21	1.955	1
September	77	23	1.771	10	4	25	39	1.732	2
Oktober	76	25	1.900	9	8	6	23	1.877	1
November	75	25	1.875	15	7	17	39	1.836	2
Desember	75	23	1.725	10	5	10	25	1.700	1

Sumber: PT. Sinar Bangun Mandiri Kota Kupang (2023)

Tabel 1 menunjukkan bahwa absensi karyawan pada tahun 2023 mencakup data mengenai kehadiran dan ketidakhadiran karyawan selama satu tahun penuh. Jumlah karyawan terbanyak selama tahun 2023 terdapat pada bulan April dan bulan

September yakni sebanyak 77 orang sementara jumlah karyawan paling sedikit terdapat pada bulan Januari yakni sebanyak 74 orang. Perbedaan jumlah karyawan ini disebabkan oleh gabungan karyawan harian (11 orang), karyawan kontrak (10 orang) dan karyawan tetap (56 orang). Namun, hanya karyawan tetap yang akan disurvei dalam penelitian ini tanpa pimpinan dan wakil pimpinan. Dengan demikian, jumlah karyawan tetap yang akan disurvei sebanyak 54 orang.

Dalam tabel ini juga memuat informasi seperti jumlah hari kerja, jumlah hari cuti/tidak masuk, jumlah hari sakit, dan jumlah hari libur. Laporan kehadiran karyawan bermanfaat untuk menyalurkan hak dan kewajiban karyawan maupun perusahaan. Dalam hal ini, karyawan merupakan aset sekaligus penggerak aktivitas kerja atau operasional perusahaan. Tanpa adanya karyawan, tentu sebuah perusahaan tidak dapat berjalan sebagaimana mestinya. Di sisi lain, karyawan memerlukan upah dan tunjangan dari perusahaan sebagai balas jasa atas kontribusinya. Evaluasi kinerja karyawan meliputi banyak aspek. Selain memperhitungkan kualitas kerja dan produktivitas karyawan, aspek kedisiplinan waktu juga menjadi salah satu penilaiannya. Oleh sebab itu, karyawan yang patuh terhadap aturan jam kerja perusahaan tentunya akan mendapat penilaian kinerja yang baik. Selain itu, laporan absensi sangat penting dalam menjaga ritme kerja karyawan. Jam kerja di sebuah perusahaan umumnya merupakan kebijakan yang sifatnya mengikat dan terdapat sanksi tertentu apabila karyawan melanggar peraturan tersebut. Dengan adanya aturan jam kerja tersebut, ritme kerja karyawan akan lebih teratur. Mereka akan berusaha

menyesuaikan diri dengan aturan jam masuk, jam pulang, waktu libur, hingga opsi lembur di waktu-waktu tertentu.

Oleh karena itu, apabila ada karyawan yang tidak masuk kerja tanpa ijin atau karyawan yang terlambat masuk kerja maka gaji pokok akan dipotong sebagai sanksi. Sebaliknya jika ada karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaan sebelum target waktu yang ditetapkan maka akan diberikan bonus berupa cuti hari raya sebagai kompensasi. Misalnya menyelesaikan pengecoran sebelum target waktu yang ditetapkan. Hal semacam ini dilakukan oleh pihak perusahaan sebagai hukuman dan penghargaan agar karyawan dapat termotivasi untuk selalu masuk kerja tepat waktu, serta termotivasi untuk mengisi waktu lembur dengan semangat kerja yang tinggi.

Mengacu pada uraian di atas, dapat diketahui bahwa tidak hanya faktor pemberian kompensasi saja yang diperhatikan oleh perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan, akan tetapi perusahaan juga memperhatikan faktor motivasi. Kurangnya motivasi kerja dari karyawan dan pimpinan perusahaan akan menghambat kinerja karyawan dan juga menghambat 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.

Uraian di atas sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kurniawati (2018) dengan judul pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Karsa di Makassar yang menunjukkan bahwa baik secara parsial maupun simultan kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif

terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Suwati (2013) dengan judul pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda yang menyatakan bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun, secara simultan kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas penulis tertarik untuk melakukan kajian lebih dalam yang diformulasikan dalam judul “Pengaruh Kompensasi Karyawan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Bangun Mandiri Kota Kupang”.

1.2 Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah di atas maka persoalan penelitian ini terletak pada pengaruh atau tidaknya kompensasi karyawan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Bangun Mandiri.

1.3 Persoalan Penelitian

Mengacu pada masalah penelitian di atas maka yang menjadi persoalan penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Bangun Mandiri Kota Kupang?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Bangun Mandiri Kota Kupang?

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

Berdasarkan persoalan penelitian di atas maka tujuan dan manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.4.1 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Bangun Mandiri Kota Kupang.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Bangun Mandiri Kota Kupang.

1.4.2 Manfaat Penelitian

1. Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan wawasan yang lebih luas dan berkontribusi positif bagi pengembangan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan permasalahan yang dikaji terutama dalam bidang manajemen sumber daya manusia.
2. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai salah satu informasi atau masukan bagi pemilik perusahaan agar terus meningkatkan daya saing dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya pada karyawan kerja.
3. Hasil penelitian ini juga dapat digunakan sebagai salah satu acuan untuk dilakukan penelitian lanjutan oleh peneliti selanjutnya dengan kajian masalah yang berkaitan dengan masalah dalam penelitian ini.