

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dunia bisnis saat ini harus mampu menciptakan karyawan yang berkinerja tinggi, jujur dan kompeten untuk membangun perusahaan yang semakin baik. Perusahaan akan dapat membangun dan meningkatkan efisiensi lingkungan mereka. Kesuksesan perusahaan dapat dicapai atau dipengaruhi oleh banyak faktor, yang terpenting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku di semua tingkatan melalui organisasi hingga penilaian yang dapat digunakan oleh organisasi atau perusahaan lain Dito (2010).

Pengembangan sumber daya manusia dalam perusahaan sangatlah penting. Karyawan penting dan memiliki potensi besar untuk menjalankan bisnis. Setiap sumber daya manusia yang ada harus dikelola dan digunakan dengan sebaik mungkin untuk menghasilkan kinerja terbaik, dunia bisnis saat ini akan mampu menghasilkan karyawan yang berkualitas, jujur dan kompeten untuk membangun bisnis yang lebih baik. Perusahaan akan mampu membangun dan meningkatkan kinerja lingkungannya. Kesuksesan bisnis dapat dicapai atau dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satunya yang terpenting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia adalah aktor di semua tingkatan organisasi hingga analisisnya dapat digunakan oleh organisasi atau perusahaan lain Dito (2010). Pencapaian tujuan bisnis tidak

hanya karena penggunaan peralatan modern, fasilitas dan sumber daya yang memadai, tetapi lebih tergantung pada orang yang bekerja atau mengendalikan pekerjaan. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja setiap pegawainya. Setiap perusahaan atau organisasi selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan agar tujuan perusahaan tercapai Dito (2010).

Dalam hal peningkatan kinerja pegawai perusahaan dapat mengadopsi atau menerapkan berbagai cara, misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang sesuai, penciptaan lingkungan kerja yang baik, dan motivasi. Melalui cara-cara tersebut, karyawan harus meningkatkan efisiensinya dengan bertanggung jawab atas pekerjaannya, karena karyawan telah mendapatkan pelatihan dan pendidikan sangat berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaannya. Dan memberikan pekerjaan yang baik, lingkungan kerja yang baik dan memberikan insentif adalah hak utama karyawan yang berdedikasi pada perusahaan, dan menjadi tanggung jawab perusahaan untuk mendukung kontribusi karyawannya.

Kinerja yang baik dari karyawan yang loyal bukanlah suatu kebetulan, tetapi ada banyak faktor yang terlibat. Salah satunya adalah dorongan motivasi reward. Suatu kewajiban dapat terlaksana jika didahului dengan suatu perbuatan, yaitu pemenuhan atau pemenuhan tugas yang telah diberikan. Karyawan akan bekerja keras dan termotivasi untuk memenuhi tugas kerjanya jika perusahaan memahami dan lebih memperhatikan

kebutuhan karyawan, yang bekerja untuk mendapatkan uang dan memenuhi kebutuhan sehari-hari, dalam hal ini adalah kompensasi.

Berdasarkan hasil penelitian dari arifudin (2019), pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan ialah indikator yang memiliki nilai pembobotan paling tinggi adalah indikator “gaji” dengan presentase sebesar 21,3% dengan bobot 314. Sedangkan indikator yang memiliki nilai pembobotan paling rendah adalah indikator insentif dimana mempunyai presentase 19,6% dengan bobot 290. Bobot rata-rata dari kedua indikator dihasilkan skor sebesar 295,2 yang termasuk dalam kategori Tinggi sesuai dengan rentang klasifikasi yang telah ditentukan, artinya kompensasi yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Berdasarkan hasil penelitian dapat kita lihat bahwa indikator yang memiliki nilai pembobotan paling tinggi adalah indikator kepemimpinan dengan presentase 10,7% dengan bobot 309, Sedangkan indikator yang memiliki nilai pembobotan paling rendah adalah indikator kepribadian dengan presentasi 8,8% dengan bobot 264. Bobot rata-rata dari sepuluh indikator dihasilkan skor sebesar 269 termasuk dalam kategori Tinggi sesuai dengan rentang klasifikasi yang telah ditentukan, artinya kinerja karyawan PT Global Media tinggi.

Kompensasi memberikan pengaruh sebesar 89,2% terhadap kinerja. Angka 89,2% disini artinya setiap perubahan kinerja sebesar 89,2% dipengaruhi oleh perubahan variabel kompensasi. Adapun sebesar 10,8% sisanya disebabkan oleh

variabel-variabel lain diluar kedua variabel tersebut yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini.

Setiap anggota organisasi memiliki kepentingan dan tujuan masing-masing ketika menjadi bagian dari organisasi. Bagi sebagian karyawan, prospek mendapatkan penghasilan adalah satu-satunya alasan untuk bekerja, tetapi sebagian orang berpikir bahwa uang hanyalah salah satu dari sekian banyak kebutuhan yang dapat dipenuhi oleh pekerjaan. Seseorang yang bekerja merasa lebih dihargai oleh orang-orang disekitarnya daripada mereka yang tidak bekerja. Untuk memastikan bahwa tujuan selaras, pemimpin organisasi harus berhati-hati dan perhatian dalam memberikan kompensasi karena kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dan sumber daya manusianya.

Oleh karena itu, menyelaraskan kompensasi dengan pengembangan karyawan merupakan salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kapasitas atau bakat kinerja karyawan. Akan lebih mudah bagi bisnis untuk merekrut karyawan baru dan membuat karyawan termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka jika program kompensasi dianggap adil dan kompetitif oleh karyawan.

Menurut Hasibuan (2017:118), kompensasi adalah semua penghasilan berupa uang, barang yang diterima langsung atau tidak langsung dari pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan badan organisasi tersebut. Dapat juga dikatakan bahwa kompensasi bersifat moneter dan non-moneter

(kompensasi finansial) yang diberikan kepada karyawan atas pekerjaan yang dilakukan dalam organisasi.

Adapun kompensasi yang disediakan oleh PT. Ochiai Menara Indonesia Karawang adalah sebagai berikut.

Tabel 1.1

Tabel komponen kompensasi pada PT. Ochiai Menara Indonesia

no	Komponen	Definisi
1	Upah pokok	Adalah upah dasar yang diterima oleh pekerja sebagai imbalan atas segala kegiatan yang dilakukan oleh pekerja
2	Tunjangan tetap	<ul style="list-style-type: none">- Tunjangan keluarga- Tunjangan jabatan- Tunjangan masa kerja

		<ul style="list-style-type: none"> - Tunjangan masa kerja dibagian heattreatment
3	Tunjangan tidak tetap	<ul style="list-style-type: none"> - Tunjangan transport - Tunjangan makan - Tunjangan sif - Tunjangan kehadiran
4	Upah Lembur	<ul style="list-style-type: none"> - Hari kerja biasa 1 jam pertama = 1,5 upah perjam. Jam ke 2 dan seterusnya = 2 x upah perjam - Hari istirahat mingguan 8 jam pertama = 2 x upah perjam. Jam ke 9 = 3 x upah

		perjam. Jam ke 10 dan seterusnya = 4 x upah perjam
--	--	--

Sumber: Perjanjian kerja bersama (PKB) antara PT. Ochiai Menara Indonesia dengan PUK SPAMK-FSPMI

Perusahaan kini menghadapi tantangan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidup salah satunya PT. Ochiai Menara Indonesia akibat persaingan yang semakin ketat. Karena ganti rugi juga merupakan cerminan dari PT, Ochiai Menara Indonesia. kepada setiap karyawan yang telah melakukan banyak upaya dan akibatnya akan bermanfaat bagi perusahaan, dalam hal ini kompensasi.

PT. Ochiai Menara Indonesia Karawang merupakan cabang dari perusahaan Ochiai yang berfa di Tokyo. Awal pendirian Pt. OMO adalah dengan Penanaman Modal Asing (PMA).

PT. Ochiai Menara Indonesia Karawang berdiri pada tahun 1992 ialah perusahaan manufacturing yang memproduksi suku cadang untuk kebutuhan industri otomotif dengan target pemasaran lebih banyak diexport ke negara-negara di Eropa, Amerika serta Asia. Pada tahun 1999 PT. Ochiai Menara Indonesia Karawang memperoleh ISO 9001 standar kualitas internasional dan pada tahun 2006 ISO 14001. Semakin berkembangnya perusahaan, tidak hanya melakukan pemasaran keluar negeri tapi perusahaan juga melakukan banyak pemasaran

kedalam negeri diseluruh Indonesia. Produk dari PT. Ochiai Menara Indonesia Karawang digunakan sejumlah besar pada perusahaan otomotif.

Awal berdiri PT. Ochiai Menara Indonesia Karawang beralamat di JL. Jababeka II Kawasan Industri Jababeka Cikarang, Jawabarat. Kemudia pabrik dan kantor dipindahkan ke Karawang dengan alamat Jl.Maligi Raya Lot K-1, Kawasan Industri KIIC, Desa Sukaluyu, Kecamatan Teluk Jambe Timur, Karawang, Jawabarat.

PT. Ochiai Menara Indonesia Karawang mengutamakan mutu dan pelayanan Costumer serta memberikan banyak keuntungan dan kelebihan bagi costumer seperti ketepatan waktu pada pengiriman barang kepada costumer desain barang yang tertata baik serta produk yang mengalami heat treatmen yang baik dengan kualitas unggul yang dihargai di seluruh dunia serta pelayanan yang ramah dan professional.

Tujuan PT. Ochiai Menara Indonesia adalah untuk memproduksi semua jenis pengencang industri secara konsisten dari desain ke desain dan kami menjualnya.

Dalam menyusun proposal skripsi ini, penulis menetapkan dan memutuskan untuk mengambil judul tersebut karena berdasarkan rangkuman di atas akan dilakukan penelitian mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel intervening.

: Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening

B. Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang masalah diatas dapat diidentifikasi masalah hubungan antara kompensasi dengan motivasi kerja karyawan. Dari fenomena dan faktor yang ada karyawan akan termotivasi dengan adanya kompensasi yang di berikan oleh perusahaan, semakin tinggi kompensasi yang di terima maka semakin tinggi motivasi seseorang untuk mengejar kompensasi sebagai bentuk kebutuhan yang belum terpuaskan. Manfaat dari motivasi yang di tunjukan karyawan dapat menguntungkan perusahaan dan menguntungkan karyawan juga.

2. Rumusan Masalah

Masalah dalam penelitian ini dinyatakan sebagai berikut mengingat latar belakang informasi yang diberikan di atas.

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Ochiai menara Indonesia?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap motivasi pada PT. Ochiai menara Indonesia?
3. Apakah motivasi karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Ochiai menara Indonesia?
4. Apakah kompensasi dengan motivasi sebagai variabel mediasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Ochiai menara Indonesia?

C. TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Pada PT. Ochiai Menara Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap motivasi Pada PT. Ochiai Menara Indonesia.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Pada PT. Ochiai Menara Indonesia.
4. Untuk mengetahui peran mediasi motivasi pada hubungan antara kompensasi dengan kinerja karyawan Pada PT. Ochiai Menara Indonesia.

D. MANFAAT PENELITIAN

1. Manfaat Teoritis

- 1) Mendeskripsikan studi tentang ide-ide di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan kompensasi moneter, motivasi karyawan, dan kinerja.
- 2) Menambah tumbuh dan berkembangnya ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia dengan maksud sebagai sumber kajian dimasa yang akan datang.
- 3) sebagai sumber tambahan pengetahuan yang harus dibaca oleh masyarakat umum dan karyawan khususnya untuk melanjutkan penelitian.

2. Manfaat praktis

Dapat memberikan informasi kepada masyarakat tentang topik yang berkaitan dengan penelitian ini, termasuk apakah kompensasi dapat berfungsi sebagai sumber motivasi yang meningkatkan moral karyawan dan menghasilkan peningkatan kinerja.

