

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci untuk mendapatkan kinerja terbaik, karena selain menangani keterampilan dan keahlian, manajemen sumber daya manusia juga berkewajiban membangun perilaku kondusif pegawai untuk mendapatkan kinerja terbaik. Tekanan kompetitif dalam dunia bisnis menuntut perusahaan untuk memikirkan bagaimana cara perusahaan beradaptasi dengan lingkungan yang senantiasa berubah.

Permasalahan yang berkaitan dengan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan menuntut untuk diperhatikan, sebab secanggih apapun teknologi yang dipergunakan dalam suatu perusahaan serta sebesar apapun modal perusahaan, pegawai dalam perusahaanlah pada akhirnya yang menjalankan. Hal ini menunjukkan bahwa tanpa didukung dengan kualitas yang baik dari pegawai dalam melaksanakan tugasnya keberhasilan perusahaan tidak tercapai. Kontribusi pegawai pada suatu perusahaan akan menentukan maju atau mundurnya perusahaan.

Kondisi saat ini yang mendorong perusahaan berkompetensi dalam memberikan pelayanan sesuai tuntutan zaman teknologi adalah mempertahankan keberadaan perusahaan sesuai bidangnya sehingga menuntut agar mempunyai karyawan yang siap kerja. Dalam menjalankan perusahaan salah satu faktor yang wajib ada adalah manusia yang dimana sebagai tenaga

kerja agar dapat menjalankan perusahaan, akan tetapi untuk menjalankan perusahaan itu secara maksimal diperlukannya Sumber Daya Manusia yang berkualitas. Sumber Daya Manusia yang berkualitas disini adalah manusia yang memiliki kompetensi tinggi dan keterampilan yang dapat meningkatkan mutu perusahaan. Maka dari itu perusahaan di tuntut untuk selalu dapat menjaga kualitas karyawannya, dan oleh sebab itu konsep pengelolaan karyawan menjadi penting dalam organisasi.

Perusahaan pastinya mempunyai tujuan yang harus dicapai, pencapaian tersebut dapat terwujud dengan adanya SDM yang berkualitas yang digunakan dalam menjalankan operasional perusahaan. SDM yang berkualitas sendiri sebenarnya tidak selalu dilihat dari apa yang sering ia lakukan, tetapi apa yang SDM itu dapat hasilkan dari apa yang mereka kerjakan. Maka dari itu SDM sangatlah berperan penting dalam suatu perusahaan, karena berperan dalam kesuksesan dan kemajuan perusahaan dalam mencapai targetnya.

Adapun yang menjadi tolak ukur dari SDM yang berkualitas salah satunya adalah diukur dari kinerjanya. Menurut Mangkunegara (2013) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja serta kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh tenaga kerja dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Has munir mengemukakan bahwa pelayanan publik adalah kegiatan yang dilakukan seseorang atau sekelompok orang dengan landasan fungsi material melalui sistem, prosedur dan metode tertentu dalam usaha untuk memenuhi kebutuhan orang lain sesuai haknya (Has, 2019).

Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan, setiap organisasi akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja karyawannya demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Agar karyawan suatu perusahaan dapat melaksanakan kinerja dengan maksimal, salah satu hal yang harus diperhatikan perusahaan adalah mengenai kepuasan perusahaan terhadap perusahaan. Dan hal dasar yang menjadi hal yang mendatangkan kepuasan adalah mengenai motivasi dan kompensasi .

PT. Megavision berada di Bandung pada tahun 2002. Awalnya perusahaan ini cuma bergerak dibidang layanan jasa TV kabel tapi karena permintaan pelanggan maka pada tahun 2004, PT. Megavision bekerja sama dengan salah satu ISP di Bandung untuk memberi layanan Internet melalui jaringan TV kabel PT. Megavision. Sampai saat ini layanan PT. Megavision sudah mencakup Bandung utara, tengah dan sedang melakukan perluasan ke daerah selatan.

Dilihat dari indicator kinerja karyawan menurut Robinns (2015), keadaan di PT. Megavision. Bandung *Branch* sangat mendukung dari segi rekan kerja yang cukup terlihat harmonis dan membuat pegawai merasa nyaman dan mendapatkan kepuasan dalam bekerja. Pegawai saling membantu jika ada yang kesulitan dalam pekerjaan. Dilihat dari segi imbalan atau gaji, para pegawai merasa cukup dengan gaji yang diberikan karena sesuai dengan apa yang dikerjakan. Dilihat dari segi pekerjaan itu sendiri, menurunnya kepuasan kerja karena terlalu banyaknya tuntutan dalam pekerjaan. Dilihat dari sikap atasan, banyak sekali tuntutan atas pekerjaan yang harus dikerjakan sehingga pegawai

merasa tertekan dan merasa tidak puas terhadap pekerjaannya, khususnya di bidang-bidang tertentu.

Dari hasil penilaian kinerja yang dilakukan oleh PT. Megavision Bandung diketahui bahwa kinerja karyawan berada pada kriteria kurang baik, hal ini belum memenuhi harapan perusahaan dan belum terpenuhinya pencapaian target penjualan perusahaan. Penilaian kinerja karyawan PT. Megavision dilakukan berdasarkan standar penilaian kinerja dan hasil penilaian kinerja PT. Megavision.

Penilaian terhadap kinerja dapat mengetahui sejauh mana karyawan itu dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Penilaian kinerja di PT. Megavision Bandung dilakukan pada setiap tahunnya. Nilai kriteria perilaku kerja karyawan dinyatakan dengan mutu angka dan keterangan sebagai berikut :

Tabel 1. 1.
Standar Penilaian Kerja PT. Megavision Bandung

Kriteria	Nilai
Sangat Baik	85 – 100
Baik	76 – 85
Cukup	66 -75
Kurang Baik	0 – 65

Sumber: PT. Megavision Bandung (2022)

Tabel 1. 2.
Hasil Penilaian Kerja Karyawan PT. Megavision Bandung 2022

Penilaian	Jumlah Karyawan	Nilai	Persentase
Kedisiplinan	48	62.1	12.44%
Kerjasama	48	63.8	12.76%
Tanggung Jawab	48	60.5	12.10%
Kuantitas	48	70.0	14.00%
Kualitas	48	63.0	12.60%
Rata-rata			63.90%

Sumber: PT. Megavision Bandung (2022)

Dari hasil observasi awal tersebut terlihat bahwa berdasarkan tabel 1. 2. bahwa hasil kinerja selama satu tahun menunjukkan rata-rata target kinerja karyawan secara keseluruhan hanya mencapai 63,90 %, dimana jika dilihat pada tabel 1. 1. nilai tersebut memiliki kriteria nilai Kurang Baik.

Kinerja maksimal karyawan bukanlah suatu kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi diantaranya pemberian kompensasi dan motivasi. Prestasi akan dapat dicapai jika didahului dengan perbuatan yaitu melaksanakan tugas yang dibebankan. Para karyawan akan lebih termotivasi untuk melakukan tanggung jawab atas pekerjaan mereka apabila perusahaan mengerti dan memperhatikan betul akan kebutuhan para karyawannya.

Salah satu sarana untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam menciptakan kualitas dan kompetitif sumber daya manusia adalah kompensasi. Kompensasi dapat meningkatkan ataupun menurunkan motivasi kerja karyawan. Menurut Wilson Bangun (2012) Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Werther dan Davis (2016) dalam Lijan Poltak Sinambela (2020) menyatakan

bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang diterima pegawai sebagai penukar atas kontribusi jasa mereka bagi organisasi. Oleh sebab itu Kompensasi menjadi penting guna sebagai pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan untuk mendapatkan hasil yang terbaik.

Kompensasi yang terjadi pada PT. Megavision adalah kurangnya *reward* ketika para karyawan yang melakukan kerja diluar jam kerja, seperti pada saat melakukan kerja lembur, dan juga perjalanan luar daerah yang dilakukan marketing untuk memasarkan produk. Selain itu fasilitas, sarana dan prasarana untuk melakukan kegiatan operasional perusahaan juga kurang maksimal sehingga semangat kerja karyawan menjadi menurun. Tidak adanya kendaraan kantor juga cukup menghambat proses pemasaran produk khususnya pada saat karyawan harus memasarkan produk sampai keluar daerah.

Selain kompensasi, motivasi juga menjadi salah satu yang mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Menurut Veithzal Rivai (2015), mendefinisikan bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu tuntut mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Teori hierarki kebutuhan yang dikemukakan oleh Abraham Maslow dalam Wilson Bangun (2012) menjelaskan bahwa setiap manusia mempunyai kebutuhan (*need*) yang munculnya sangat bergantung kepada kepentingannya secara individu.

Motivasi kerja karyawan perlu dibangkitkan agar karyawan dapat melaksanakan kinerja yang terbaik, sebaliknya karyawan yang tidak mempunyai motivasi yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya akan sulit untuk bekerja dengan baik dan cenderung tidak bertanggung jawab sekalipun karyawan tersebut memiliki kemampuan operasional yang baik. Apabila motivasi kerja dari para karyawan bisa dibangun, maka para karyawan dapat memiliki kinerja yang lebih baik di dalam organisasi atau perusahaan.

Pemberian motivasi kerja yang telah dilakukan oleh PT. Megavision kepada karyawannya adalah dengan memberikan motivasi kerja berupa pemberian insentif pada karyawan yang mencapai target yang ditetapkan perusahaan dan memberikan jenjang karir pada pekerjaannya. Dalam penerapannya masih saja terdapat masalah motivasi kerja yang terjadi pada karyawan dalam menjalankan tugasnya, masih ada beberapa masalah terkait motivasi kerja yang dialami oleh karyawan PT. Megavision yaitu kurangnya tanggung jawab dari karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Rendahnya tingkat inisiatif dan usaha untuk menyelesaikan pekerjaannya terbukti dengan adanya beberapa karyawan yang tidak menyelesaikan pekerjaannya sesuai batas waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Berdasarkan hasil observasi dan sumber yang diperoleh di PT. Megavision Bandung, ada beberapa hal yang membuat karyawan Rendah kinerjanya, yaitu tidak terlalu termotivasi untuk bekerja lebih maksimal atau memenuhi target kerja yang telah ditentukan perusahaan dikarenakan tidak adanya tambahan gaji atau uang lembur bila ada penambahan jam kerja yang

diperoleh karyawan, gaji yang diberikan perusahaan hanya berdasarkan upah minimum regional (UMR) dan insentif yang didapat jumlahnya tidak terlalu besar jika mereka dapat mencapai target yang telah ditentukan perusahaan.

Karyawan yang merasa kinerjanya menurun dapat memberikan dampak negatif bagi perusahaan. Setiap perusahaan pasti akan berusaha meningkatkan kinerja karyawan yang dimiliki, salah satunya melalui pemberian kompensasi dan motivasi yang diberikan oleh perusahaan. Hal tersebut akan menimbulkan harapan bagi perusahaan bahwa karyawan akan mempunyai kinerja yang tinggi untuk mencapai keuntungan yang maksimal bagi perusahaan. Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. MEGAVISION BANDUNG.”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan pra survei yang telah saya lakukan di PT. Megavision, maka masalah dalam penelitian ini di identifikasikan sebagai berikut:

1. Adanya beberapa pegawai yang kurang memperhatikan waktu jam kerja, seperti pulang sebelum jam kerja, atau sering datang terlambat, bahkan ada beberapa pegawai yang absen saat hari kerja.
2. Masih kurangnya motivasi terhadap karyawan, sehingga tugas yang dibebankan terkadang kurang sesuai dengan apa yang diharapkan.
3. Adanya ketimpangan antara pegawai tetap dan pegawai alih daya, dikarenakan pekerjaan yang hamper sama beratnya namun upah yang

diberikan tidak sesuai dengan apa yang dikerjakan sehingga terjadi penurunan kepuasan kerja.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah di atas, maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan pokok-pokok permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Megavision Bandung?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Megavision Bandung?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Megavision Bandung?

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Megavision Bandung.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Megavision Bandung.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Megavision Bandung.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini mampu memberikan pengetahuan seberapa jauh pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Megavision Bandung.

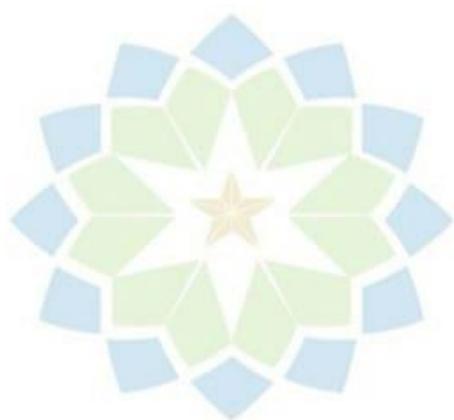
2. Bagi Perusahaan

Dengan adanya penelitian ini dapat dijadikan evaluasi tentang determinasi hubungan kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Megavision Bandung.

3. Bagi Universitas

Peneliti berharap penelitian ini dapat berguna Sebagai bahan masukan bagi Perguruan Tinggi untuk memperbaiki praktik-praktik pembelajaran agar mahasiswa dan juga dosen agar menjadi lebih kreatif, efektif dan efisien sehingga kualitas pembelajaran dan hasil belajar mahasiswa meningkat.





uin

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG