

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Perusahaan adalah sekumpulan dari orang – orang dan alat produksi yang melaksanakan suatu kegiatan tertentu untuk mencapai suatu tujuan yang sebagaimana telah ditetapkan, yaitu untuk memperoleh keuntungan dan kesejahteraan pegawai serta dapat menerima tenaga kerja yang banyak, namun dalam pemanfaatannya perusahaan juga harus memperhatikan kebutuhan pegawainya sehingga akan menghasilkan produktifitas kerja yang baik untuk tercapainya tujuan perusahaan, bahkan dapat dikatakan sebagai factor pendukung primer dalam keberhasilan suatu organisasi.

Dalam sebuah sistem operasi perusahaan, potensi sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh sebab itu perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia, karena kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi saja tetapi juga manusia merupakan factor yang terpenting. Sumber daya manusia sangat mempunyai peranan penting dalam sebuah organisasi, sehingga organisasi seharusnya memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah pegawai atau karyawan yang merupakan asset utama dalam sebuah organisasi, sehingga perlu dilatih agar menghasilkan karyawan yang berkualitas untuk mencapai tujuan organisasi.

Perusahaan sudah seharusnya memperlakukan pegawai atau karyawannya secara manusiawi, karena perlu diketahui bahwa pegawai atau karyawan merupakan makhluk hidup yang memiliki kepentingan, watak, sifat dan motivasi yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugas sehingga mampu mencapai kinerja yang lebih baik. Agar dapat mencapai tujuan organisasi, sumber daya manusia membutuhkan semangat atau dorongan agar karyawan dapat memberikan hasil terbaik kepada perusahaan. Sebaliknya, sumber daya manusia yang tidak kompeten dan kinerja yang buruk merupakan masalah kompetitif yang dapat menempatkan perusahaan akan mengalami kerugian. Agar sistem ini berjalan,

tentu dalam pengelolaannya harus memperhatikan beberapa aspek penting seperti kompensasi, motivasi kerja, dan kinerja karyawan (Irawati, 2018).

Kompensasi yang diberikan perusahaan juga berpengaruh pada kinerja para karyawan. Kompensasi adalah gaji yang dibayarkan oleh suatu organisasi/perusahaan kepada karyawan untuk jangka waktu tertentu, yang dapat bersifat finansial atau non-finansial. Sistem kompensasi yang baik dapat memastikan kepuasan karyawan dan memungkinkan perusahaan untuk menarik, mempekerjakan, dan mempertahankan karyawan. Sistem kompensasi yang memadai bagi karyawan dapat memotivasi mereka untuk giat meningkatkan kinerjanya, sehingga hasil yang diperoleh dalam bekerja dapat membawa kinerja yang baik bagi karyawan tersebut.

Namun seiring berjalannya waktu, perusahaan merubah ketentuan mengenai kompensasi yang akan didapatkan oleh para karyawan. Kompensasi yang mulanya diberikan perorangan diubah menjadi pertim. Sehingga dalam praktiknya menumbuhkan motivasi atau ide bagi para karyawan untuk mengurangi kinerjanya. Dengan begitu, perubahan kompensasi ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Selain kompensasi bagian dari tugas perusahaan yang sangat penting adalah memotivasi karyawan, atau memberikan kekuatan pendorong yang memandu, menyalurkan, dan mendukung perilaku karyawan sehingga mereka siap untuk bekerja seperti yang diinginkan organisasi. Dorongan motivasional ada dua yaitu dari dalam diri karyawan dan dari faktor eksternal karyawan. Menurut Busro (2018: 51), dengan memberikan motivasi yang tepat, karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya, dan mereka meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, maka kepentingan-kepentingan pribadinya akan terpelihara pula. Motivasi dapat berupa motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Setiap karyawan memiliki motivasi yang berbeda-beda terhadap pekerjaannya, ada yang menginginkan imbalan dari perusahaan tempat mereka bekerja dan rasa kepuasan kerja yang hanya dapat dirasakan oleh karyawan itu sendiri. Kebutuhan merupakan faktor terwujudnya motivasi kerja, mengingat dorongan mental untuk mengisi kesenjangan antara apa yang dimiliki dengan apa yang diharapkan. Oleh

karena itu faktor pendorong adalah kebutuhan dan keinginan karyawan (Fadhil & Mayowan, 2018).

Lilian, Poltak dan Sarton Sinambela (2019) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja karyawan meliputi kualitas dan kuantitas output serta keandalan dalam bekerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Dengan adanya kinerja yang tinggi yang dimiliki karyawan, diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai. Menurut Wibowo dalam (Diansyah *et al.*, 2020), kinerja karyawan adalah tanggung jawab setiap individu terhadap pekerjaan, membantu mendefinisikan harapan kerja, mengusahakan kerangka kerja bagi supervisor dan pekerja saling berkomunikasi.

- PT. Supra Primata Nusantara (Biznet) merupakan perusahaan yang fokus di bidang telekomunikasi dan multimedia, yang memiliki komitmen untuk membangun infrastruktur modern dengan tujuan mengurangi kesenjangan digital Indonesia dengan negara berkembang lainnya. PT. Supra Primata Nusantara memiliki dan mengoperasikan jaringan Fiber Optic tercanggih dan data center terbesar di Indonesia. Tidak terpungkiri bahwa PT. Supra Primatama Nusantara (Biznet Networks) memiliki pesaing bisnis (competitor) yaitu perusahaan yang juga menawarkan jasa tersebut yang mengakibatkan konsumen semakin kritis dalam memilih produk internet yang akan digunakannya yang dapat memuaskan kebutuhannya. Dalam hal ini Biznet selalu memberikan pelayanan yang menguntungkan bagi konsumen, maka dari itu perusahaan harus selalu meningkatkan kinerja karyawan agar stabilitas kerja perusahaan dapat terus meningkat dan terjaga. Penilaian kinerja karyawan pada PT Supra Primatama Nusantara dilihat melalui penjumlahan setiap bulannya.

**Tabel 1.1 Data Penjualan PT. Supra Primatama Nusantara (BIZNET) Cabang Cikokol Tangerang Tahun 2022 selama 6 bulan.**

Bulan	Target Penjualan	Penjualan (Produk)	Keterangan
Juli	167	56	Tidak Memenuhi
Agustus	167	101	Tidak Memenuhi
September	167	98	Tidak Memenuhi
Oktober	167	120	Tidak Memenuhi
November	167	113	Tidak Memenuhi
Desember	167	139	Tidak Memenuhi

*Sumber : Biznet Cabang Tangerang Cikokol*

Pada data tabel 1.1, dapat diketahui bahwa penjualan PT. Supra Primatama Nusantara (Biznet) Cabang Tangerang Cikokol dari bulan juli sampai dengan desember. Hasil data tersebut dapat dinyatakan bahwa karyawan belum mencapai target yang telah di tetapkan oleh PT. Supra Primatama Nusantara sehingga dalam evaluasi kinerja, hasil yang dilakukan tidak mencapai standar yang telah di tetapkan. Setelah peneliti melakukan wawancara dengan salah satu karyawan PT. Supra Primatama Nusantara (Biznet) cabang Tangerang Cikokol. Karyawan tersebut menyatakan penjualan yang tidak mencapai target yang ditetapkan terjadi karena adanya perubahan sistem kompensasi, dimana yang tadinya kompensasi didapat melalui perorangan dirubah menjadi per tim. Hal inilah yang membuat beberapa karyawan kurang semangat bahkan bermalas-malasan dalam mengerjakan pekerjaannya, sehingga beberapa karyawan merasakan tidak adil dalam pembagian kompensasi tersebut.

Faktor motivasi kerja juga sangat berpengaruh dikarenakan kurangnya perhatian dari ketua divisi kepada bawahannya, ketika karyawan kurang semangat ketika mengerjakan pekerjaannya.

Berdasarkan penjelasan latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk meneliti mengenai “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Supra Primatama Nusantara (BIZNET) Cabang Tangerang Cikokol”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Identifikasi masalah yang akan diangkat dalam kasus penelitian ini adalah “PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SUPRA PRIMATAMA NUSANTARA (BIZNET) CABANG TANGERANG CIKOKOL” maka dapat disimpulkan beberapa rumusan masalah yaitu :

1. Apakah kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Supra Primatama Nusantara?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Supra Primatama Nusantara?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Supra Primatama Nusantara?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan perumusan yang telah dijelaskan sebelumnya, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Supra Primatama Nusantara
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Supra Primatama Nusantara
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Supra Primatama Nusantara

## **1.3 Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Teoritis**

Dapat menambah wawasan dan pengetahuan serta dapat mengaplikasikan dan mensosialisasikan teori yang diperoleh selama perkuliahan

### **2. Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini bagi dunia akademik diharapkan dapat menjadi referensi dalam penulisan karya tulis mengenai Pengaruh Kompensasi, Motivasi kerja dan kinerja karyawan.