BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Masalah

PT. Srikandi Inti Lestari Mabar adalah sebuah perusahaan penyedia layanan jasa tenaga kerja siap pakai terkemuka, yang menyediakan berbagai macam tenagan kerja di bidang keamanan, administrasi, perburuhan, marketing, kolektor, verifikasi, kebersihan, serta bidang-bidang lainnya. PT. Srikandi Inti Lestari telah merintis jasa *outsourcing* bersama mitra-mitranya sejak Tahun 1986 atau 31 tahun yang silam dan kini telah berhasil meluaskan jaringan kerjanya ke berbagai daerah di seluruh Indonesia. PT. Srikandi Inti Lestari telah menjadi sebuah perusahaan besar dengan pertumbuhan asset yang sangat pesat dan merencanakan target untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja di wilayah Indonesai Timur dan eksis di pasar tenaga kerja internasional.

Saat ini, dalam era globalisasi yang semakin kompetitif, proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien dapat dilakukan melalui manajemen sumber daya manusia, dengan melaksanakan kegiatan perencanaan, penggerakan, dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan perusahaan. Selain dari pada itu, perusahaan juga memerlukan sumber daya manusia yang mampu membuat keseimbangan dengan memiliki karyawan yang berkarakter, fleksibel, berkompetensi, dan dapat menyesuaikan diri dengan setiap perubahan. Oleh karena itu, pemimpin harus memberikan perhatian kepada manajemen sumber daya manusia, agar bisa

mendapatkan karyawan yang handal yang dapat mewujudkan tercapainya tujuan organisasi dengan efektif dan efisien.

Pentingnya kinerja karyawan dalam melaksanakan program kerja di PT. Srikandi Inti Lestari semakin dirasakan. Mangkunegara (2013:67) menyatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasibuan (2012:77), kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Kinerja juga merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan. Robbins (2014:116), menyatakan kinerja mempunyai makna lebih luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, akan tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Berdasarkan pra riset yang peneliti lakukan di PT. Srikandi Inti Lestari ada beberapa permasalahan yang dapat peneliti amati terkait dengan kinerja, seperti kemampuan karyawan dalam proses pelayanan administrasi belum optimal, hal ini ditandai dengan adanya proses surat menyurat yang agak lama penyelesaiannya, masih ada karyawan yang bersikap kurang baik dalam berkomunikasi dengan rekan kerja dan dengan calon tenaga kerja, masih ada karyawan yang datang terlambat dan masih ada karyawan yang tidak masuk kantor tanpa alasan yang jelas atau tidak dapat dipertanggungjawabkan.

Untuk menanggulangi permasalahan yang dihadapi tersebut, maka salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan di PT. Srikandi Inti Lestari

adalah kompensasi. Menurut Hasibuan (2012:66), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Untuk itu dalam penentuan kompensasi harus mempunyai dasar yang logis, rasional dan dapat dipertahankan, karena hal ini menyangkut banyak faktor emosional. Kompensasi dibedakan ke dalam dua kelompok, yaitu kompensasi dalam bentuk finansial dan kompensasi dalam bentuk non finansial. Menurut Mangkunegara (2015:89), kompensasi finansial merupakan kompensasi yang bersifat langsung yang diterima oleh karyawan yang terdiri dari gaji, tunjangan, dan insentif. Sedangkan kompensasi non finansial adalah kompensasi yang tidak dapat dirasakan secara langsung oleh karyawan. Kompensasi non finansial diberikan oleh PT. Srikandi Inti Lestari sebagai usaha dari PT. Srikandi Inti Lestari untuk meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Kompensasi non finansial bisa berupa pujian dari pimpinan, fasilitas yang diberikan PT. Srikandi Inti Lestari, lingkungan kerja perusahaan. Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap kinerja karyawan, maka apabila sistem kompensasi yang diberikan perusahaan cukup adil bagi karyawan, hal tersebutakan mendorong karyawan untuk lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab atas masing-masing tugas yang diberikan PT. Srikandi Inti Lestari. Kompensasi juga dapat diartikan sebagai bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada Perusahaan. PT. Srikandi Inti Lestari memberikan kompensasi dengan bentuk pemberian insentif kepada karyawan, untuk meningkatkan kinerja karyawan. Namun, pemberian insentif ini tidak dapat

menjadi acuan untuk menjamin tercapainya kinerja karyawan. Jika dilihat dari insentif yang diberikan kepada karyawan, maka perusahaan memberikan insentif kepada karyawan berdasarkan pada kinerja yang dihasilkan karyawan tersebut. Penelitian terdahulu dari Dwinato et al, (2019), Neni Rinawati (2016), Machmed Tun Ganyang dan Epo Lestari (2013), semuanya membuat kesimpulan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan penelitian terdahulu tersebut, disini peneliti ingin menguji kembali tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Srikandi Inti Lestari.

Selain kompensasi, maka faktor motivasi kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Srikandi Inti Lestari. Pada saat ini perkembangan usaha bisnis sangat berkembang pesat sehingga dengan sendirinya muncul tingkat persaingan yang semakin tajam diantara perusahaan sejenis. Hal ini menyebabkan para pengusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusia agar dapat siap bersaing dengan perusahaan lain dan dapat meningkatkan kinerja sumber daya manusia itu sendiri. Untuk menerapkan hal tersebut perlu adanya motivasi kerja karyawan yang baik. Motivasi kerja menjadi hal yang penting bagi setiap perusahaan, terutama manfaat bagi karyawan dan perusahaan. Motivasi akan mendorong karyawan untuk lebih berprestasi dan produktif. Dengan adanya motivasi kerja maka dapat dilihat pengaruhnya dari kinerja karyawan. Dimana karyawan akan melakukan tindakan atas dasar keinginan untuk berprestasi dan memperoleh jabatan lebih tinggi di perusahaan. Menurut Hasibuan (2012:99) ada dua jenis motivasi yaitu motivasi positif yaitu atasan memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif

ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja, dan yang kedua adalah motivasi negatif yaitu dimana atasan memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan motivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat, karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat buruk. Hasil penelitian terdahulu Alia et al, (2015), Agus Marimin (2011), Arozi, Yaomul Fahru (2011), Farlen, Frans (2011), Hasdiah et al, (2018), dimana kesemuanya menarik kesimpulan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Penelitian ini merupakan replika dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Putri Juwita Sari (2016), yang mennarik kesimpulan bahwa kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kusumahadi Santosa Karanganyar. Oleh karena itu disini peneliti ingin menguji kembali penelitian tersebut dengan judul : **Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Srikandi Inti Lestari.**

1.2.Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Kemampuan karyawan dalam proses pelayanan administrasi belum optimal.
2. Masih ada karyawan yang bersikap kurang baik dalam berkomunikasi dengan rekan kerja.

3. Masih ada karyawan yang bersikap kurang baik dalam berkomunikasi dengan calon tenaga kerja.
4. Masih ada karyawan yang datang terlambat.
5. Masih ada karyawan yang tidak masuk kantor tanpa alasan yang jelas.

1.3. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Agar permasalahan yang dikaji terarah maka permasalahan dibatasi sebagai berikut. Penelitian ini hanya membahas faktor kompensasi, motivasi kerja dan kinerja

2. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1) Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Srikandi Inti Lestari.
2) Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Srikandi Inti Lestari.
3) Bagaimana pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Srikandi Inti Lestari.

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Srikandi Inti Lestari.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Srikandi Inti Lestari.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Srikandi Inti Lestari.

1.5. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya, maka manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis.

   Dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan atau mengembangkan wawasan baru yang berhubungan dengan sumber daya manusia, khususnya tentang peningkatan kinerja karyawan. Serta dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian sejenis dimasa yang akan datang.
2. Manfaat Praktis
   a. Bagi Peneliti

      Diharapkan penelitian ini dapat meningkatkan pemahaman peneliti dalam praktek bidang manajemen khususnya sumber daya manusia, menambah pengalaman dalam menganalisis dan menyelesaikan permasalahan kasus dibidang sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan variabel-variabel yang diteliti.
   b. Bagi PT. Srikandi Inti Lestari

      Penelitian ini diharapkan dapat sebagai masukan dan pertimbangan bagi PT. Srikandi Inti Lestari terkait dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan

yang lebih baik lagi kedepannya.

c. Bagi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi UISU

Untuk menambah referensi kepustakaan dan dapat berguna sebagai dasar pemikiran bagi kemungkinan adanya penelitian sejenis di masa mendatang yang berkenaan dengan variabel-variabel yang diteliti.