

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting yang tidak dapat di pisahkan dari sebuah organisasi maupun perusahaan. SDM (Sumber Daya Manusia) merupakan kunci yang dapat menentukan perkembangan perusahaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawannya. Manajemen sumber daya manusia memiliki kewajiban untuk membangun perilaku kondusif karyawan serta menciptakan kinerja yang baik untuk karyawan dan perusahaan. Menurut Sutrisno (2012) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat

Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Jika perusahaan memperhatikan kebutuhan kerja karyawannya maka karyawan akan bekerja sesuai dengan harapan perusahaan dan ini akan berdampak pada kinerja perusahaan itu sendiri.

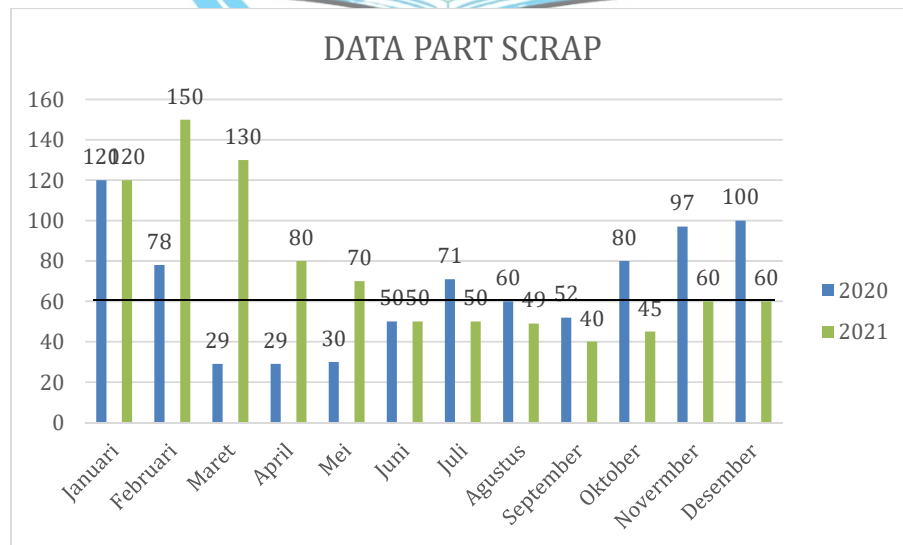
Pengelolaan sumber daya manusia yang maksimal sangat memungkinkan suatu organisasi untuk mampu bersaing dengan menghasilkan efektifitas dan efisiensi yang optimal dalam proses produksinya. Salah satu komponen sumber daya manusia yang begitu vital bagi suatu organisasi adalah karyawan. Dalam rangka terciptanya tujuan organisasi, karyawan mempunyai peran penting sehingga setiap karyawan dituntut untuk bekerja secara maksimal dengan efektif dan efisien. Salah satu indikator keberhasilan suatu perusahaan salah satunya dapat dilihat dari seberapa besar kualitas yang dimiliki karyawannya. Karyawan sebagai penggerak

perusahaan dituntut bekerja profesional mentaati prosedur perusahaan yang telah ditetapkan agar target perusahaan bisa tercapai. Sumber daya manusia dengan kinerja yang baik maka pada akhirnya akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik pula.

Kinerja merupakan aspek yang sangat penting dalam organisasi karena mempengaruhi produktifitas dalam perusahaan, kinerja merupakan hasil yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan kontribusi pada ekonomi, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Karyawan PT Nissen Chemitec Indonesia diindikasikan memiliki tingkat kinerja yang kurang optimal, hal ini dibuktikan dengan data hasil cacat produksi yang tidak sesuai target perusahaan. Hasil produk yang cacat disajikan dalam tabel 1.1 berikut.

Tabel 1.1
Data Scrap Produksi 2020-2021
(Dalam satuan Pcs)



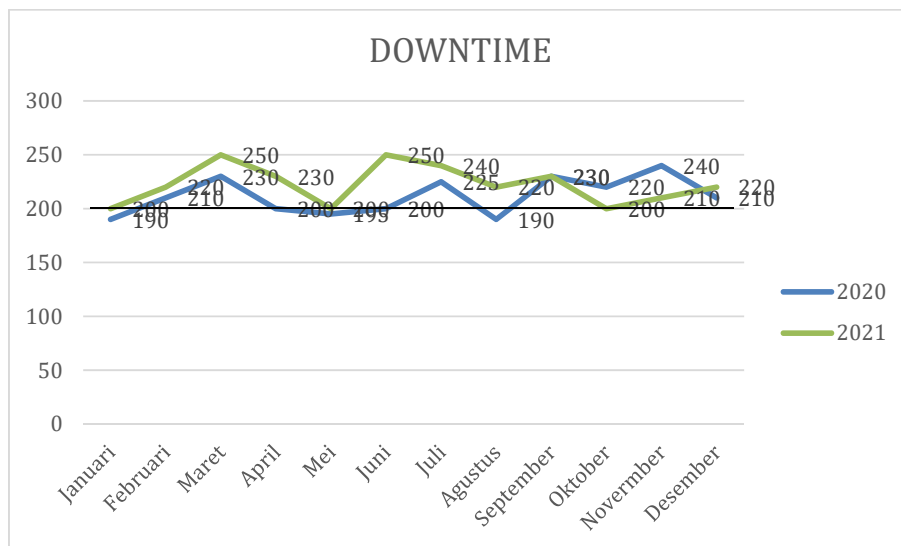
Sumber : PT Nissen Chemitec Indonesia

Berdasarkan *chart* di atas, barang yang diproduksi di PT Nissen Cheitec Indonesia masih melebihi target *scrap* atau NG yang telah ditargetkan oleh perusahaan. Hal ini terjadi karna beberapa *factor*, contohnya pada bulan Februari 2021 memiliki kenaikan *scrap* yang berjumlah 158 pcs padahal targetnya itu tidak

melebihi 60 pcs. Hal ini terjadi karena pada bulan Februari bonus tahunan dan *reward kaizen* tidak diberikan hal ini berdampak pada produktifitas karyawan yang tidak termotivasi terhadap pekerjaannya.

Grafik 1.2

Downtime Produksi (dalam Menit)



Sumber : PT Nissen Chemitec Indonesia

Berdasarkan tabel diatas *downtime* atau waktu terbuang melebihi target yang sudah ditentukan perusahaan dimana perusahaan memberikan target 200 menit perbulan tetapi pada aktualnya *downtime* masih melebihi target yang sudah ditentukan, hal ini dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan belum maksimal

Tabel 1.1

Struktur Tunjangan

No	Jabatan	Tunjangan Kehadiran	Tunjangan Transport Per hari	Tunjangan Shift per bulan	Bonus
1	Manager	-	Rp 25.451	-	-
2	Supervisor	Rp. 50.000	Rp 17.160	-	-
3	Leader	Rp. 50.000	Rp 17.160	-	-
4	Operator	Rp. 50.000	Rp 17.160	Rp. 100.000	-

Sumber : PT Nissen Chemitec Indonesia

Berdasarkan tabel diatas kompensasi yang diberikan perusahaan dinilai kurang oleh karyawan sehingga kurang membangkitkan gairah kerja karyawan, contohnya dari segi bonus pun tidak ada sehingga karyawan kurang termotivasi kerjanya.

PT. Nissen Chemitec Indonesia adalah perusahaan manufaktur yang memproduksi barang setengah jadi bebahan *plastic*, perusahaan ini memproduksi interior mobil dan *body part* kendaraan roda empat. Perusahaan ini mengirim produknya ke beberapa perusahaan otomotif seperti PT. Honda Prospect Motor, PT. Astra Daihatsu Motor dan PT. Suzuki Indomobil. Dari total hasil produksi diperusahaan ini 80% part yang diproduksi adalah part HPM.

Masalah yang timbul adalah bahwa kebutuhan masing-masing orang berbeda satu sama lain. Pada umumnya, orang mau bekerja untuk dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan (fisik dan mental), baik itu kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadari. Pemenuhan kebutuhan tersebut merupakan dasar motivasi kerja seorang karyawan. Jika dalam proses pemenuhan kebutuhan tersebut karyawan merasakan adanya peluang dalam mencapai tujuannya, maka motivasi untuk mencapainya akan makin berlipat. Motivasi merupakan dorongan yang menggerakkan karyawan supaya bisa meningkatkan kinerjanya sehingga bisa mewujudkan dan mencapai tujuan yang ditentukan perusahaan. Motivasi sangat penting untuk karyawan karena motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Motivasi sendiri merupakan sebuah bentuk apresiasi yang diberikan oleh seorang pimpinan untuk mendukung karyawan agar dapat bekerja lebih bersemangat dan lebih maksimal. Pemimpin dalam memberikan instruksi kepada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan selalu melihat dan meninjau sejauh mana peluang seorang karyawan tersebut dapat bekerja dengan baik yaitu dengan memberikan sebuah motivasi yang menjadi sebuah perilaku yang menentukan baik atau buruknya prestasi karyawan yang akan didapatkan. Menurut Nasution, (2010:191) Motivasi kerja adalah sebagai alat pembangkit, penguat dan penggerak seorang pegawai yang diarahkan untuk mencapai tujuan dan hasil. Pada dasarnya motivasi dibagi menjadi dua yaitu motivasi positif dimana orang ditawarkan sesuatu

yang bernilai (misalnya imbalan berupa uang, pujian, kemungkinan untuk menjadi pegawai tetap) apabila pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan tanggung jawab. Adapula motivasi yang bersifat negatif yang menggunakan ancaman hukuman (tegur-teguran, ancaman di PHK, penurunan pangkat) seandainya pekerjaan yang dilakukan karyawan tidak sesuai dengan tanggung jawab (Winardi, 2011:351).

Tabel 1.2

Hasil Wawancara Tentang Motivasi Model 2 Faktor kepada 20 orang karyawan

No	Usia	Faktor	
		Motivasional (Intrinsik)	Hygiene (Ekstrinsik)
1	19-24	6 Orang	2 Orang
2	25-30	1 Orang	11 Orang

Sumber: *Survey pendahuluan pada PT. Nissen Chemitec Indonesia*

Dari data di atas 7 orang memilih faktor motivasional (intrinsik) sebagai salah satu faktor yang mendorong kinerja. Dimana kesempatan bertumbuh dan mengembangkan karir menjadi motivasi dalam bekerja. Sedangkan 13 orang sisanya memilih faktor *hygiene* (ektrinsik) sebagai faktor pendorong dalam bekerja dimana pada usia ini rata-rata karyawan sudah menikah dan memiliki tanggungan sehingga lebih termotivasi untuk mendapatkan pendapatan yang lebih untuk memenuhi kebutuhan keluarga.

Dari kondisi tersebut perlu dikaji secara empiris apakah kompensasi dan motivasi menjadi salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan fenomena diatas, maka peneliti menjadikan ini sebagai dasar untuk melaksanakan penelitian tentang kinerja karyawan. Untuk itu peneliti tertarik melakukan penelitian dengan JUDUL **“PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. NISSEN CHEMITEC INDONESIA”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas dari fenomena yang terjadi bahwa Motivasi dan Kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Cacat produksi masih tinggi
2. *Downtime* masih tinggi
3. Kurangnya kompensasi perusahaan kepada karyawan.
4. Kurangnya motivasi perusahaan dalam bentuk apapun kepada karyawan.
5. Adanya pandemi Covid-19 yang mengakibatkan penurunan pendapatan perusahaan sehingga kompensasi yang diberikan perusahaan menurun

1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah ini bertujuan untuk mengidentifikasi permasalahan mana saja yang termasuk dalam ruang lingkup terhadap permasalahan penelitian. Berikut ini adalah batasan-batasan masalah penelitian.

1. Penelitian ini secara khusus dibidang manajemen sumberdaya manusia
2. Secara khusus penelitian ini membahas tentang variabel yang diteliti yaitu kompensasi, motivasi dan kinerja karyawan
3. Penelitian ini dilakukan di PT Nissen Chemitec Indonesia beralamat di Karawang
4. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif dan verifikatif dengan pengambilan data hasil sebar kuesioner dan teknik sampling yang digunakan adalah menggunakan simple random sampling .
5. Penelitian menggunakan analisis regresi berganda
6. Alat bantu analisis menggunakan SPSS (*statistical product and service solution*) versi 2.6.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini diuraikan sebagai berikut:

1. Bagaimana Kompensasi di PT. Nissen Chemitec Indonesia?
2. Bagaimana Motivasi di PT. Nissen Chemitec Indonesia?
3. Bagaimana Kinerja Karyawan di PT. Nissen Chemitec Indonesia?
4. Bagaimana Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nissen Chemitec Indonesia?
5. Bagaimana Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nissen Chemitec Indonesia?
6. Bagaimana Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nissen Chemitec Indonesia?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka penelitian ini bertujuan untuk.

1. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan Bagaimana Kompensasi di PT. Nissen Chemitec Indonesia
2. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan Bagaimana Motivasi di PT. Nissen Chemitec Indonesia
3. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan Bagaimana Kinerja Karyawan di PT. Nissen Chemitec Indonesia
4. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nissen Chemitec Indonesia.
5. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nissen Chemitec Indonesia.

6. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nissen Chemitec Indonesia.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan memberi manfaat teoritis sebagai berikut :

1. Variabel Kompensasi dapat meningkatkan indikator teori Kompensasi untuk perbaikan kinerja karyawan PT. Nissen Chemitec Indonesia.
2. Variabel Motivasi dapat meningkatkan indikator teori pengalaman kerja untuk perbaikan kinerja karyawan PT. Nissen Chemitec Indonesia.
3. Variabel Kinerja Karyawan dapat meningkatkan indikator teori kinerja untuk perbaikan kinerja karyawan PT. Nissen Chemitec Indonesia.
4. Korelasi Kompensasi dan Motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Nissen Chemitec Indonesia.
5. Pengaruh langsung dari variabel Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja dapat meningkatkan indikator teori kinerja karyawan untuk kinerja karyawan PT. Nissen Chemitec Indonesia.
6. Pengaruh simultan dari variabel Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja dapat meningkatkan indikator teori Kinerja karyawan untuk kinerja karyawan PT. Nissen Chemitec Indonesia.

1.6.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan memberi manfaat praktis sebagai berikut :

1. Variabel Kompensasi dapat dijadikan alat ukur untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan PT. Nissen Chemitec Indonesia.
2. Variabel Motivasi dapat dijadikan alat ukur untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan PT. Nissen Chemitec Indonesia.
3. Variabel kinerja dapat dijadikan alat ukur untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan PT. Nissen Chemitec Indonesia.
4. Korelasi Kompensasi dan Motivasi dapat dijadikan alat ukur untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan PT. Nissen Chemitec Indonesia.
5. Pengaruh langsung dari variabel Kompensasi dan Motivasi terhadap kinerja dapat meningkatkan indikator teori kinerja karyawan untuk kinerja karyawan PT. Nissen Chemitec Indonesia.
6. Pengaruh simultan dari variabel Kompensasi dan Motivasi terhadap kinerja dapat meningkatkan indikator teori kinerja karyawan untuk kinerja karyawan PT. Nissen Chemitec Indonesia.