

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi ini merupakan suatu kenyataan yang tidak dapat dipungkiri lagi bahwa motivasi dasar bagi kebanyakan karyawan pada suatu organisasi adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Berarti apabila disatu sisi seseorang menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga dan sebagian waktunya untuk berkarya pada suatu organisasi, disisi lain ia mengharapkan untuk menerima imbalan tertentu. Beranjak dari pandangan demikian dewasa ini masalah imbalan dipandang sebagai salah satu tantangan yang harus dihadapi oleh manajemen suatu organisasi, karena imbalan oleh karyawan tidak lagi dipandang semata-mata sebagai alat kepuasan kebutuhan materilnya, akan tetapi sudah dikaitkan dengan harkat martabat manusia.

Dalam perkembangan dunia yang semakin pesat saat ini, lahir berbagai jenis usaha dan bisnis baik perorangan maupun kelompok, swasta ataupun pemerintahan yang dibentuk menjadi sebuah organisasi yang memiliki kepemimpinan serta orang-orang yang bekerja didalamnya yang disebut sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang ada dalam suatu perusahaan/organisasi disamping sumber daya yang lain, misalnya modal, material, mesin dan teknologi. Dewasa ini semakin disadari oleh banyak pihak bahwa dalam menjalankan roda suatu perusahaan/organisasi, manusia merupakan unsur terpenting. Hal ini karena manusialah yang mengelola sumber daya lainnya yang ada dalam perusahaan/organisasi, sehingga menjadi bermanfaat dan tanpa adanya sumber daya manusia maka sumber daya lainnya menjadi tidak berarti. Mengingat bahwa sumber daya manusia merupakan unsur terpenting, maka pemeliharaan hubungan yang kontinyu dan serasi dengan para karyawan dalam suatu perusahaan/organisasi menjadi sangat penting. Menurut Hamali (2016:2) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya.

Mangkunegara (2016:9) Mangkunegara (Berpendapat kinejera karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas tanggung jawab yang diberikan.

Demikian halnya dihadapi penulis ketahui di di PT. Victoria Care Indonesia Cabang Karawang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang perdagangan umum, mencoba melakukan pembenahan khususnya di bidang sumber daya manusianya, dikarenakan terlalu banyaknya karyawan yang masuk dan keluar. Pembenahan di bidang sumber daya manusia khususnya dan pengembangan perusahaan pada umumnya terus dilakukan, karena salah satu unsur dalam manajemen adalah faktor sumber daya manusia (karyawan) yang ada dalam perusahaan. Upaya ini menunjukkan bahwa maju mundurnya perusahaan sangat bergantung pada SDM yang mempunyai peran, sikap, dan keseriusannya saat bekerja yang bertujuan untuk meningkatkan usaha suatu perusahaan.

Berikut data hasil evaluasi berdasarkan omset pada bulan Januari hingga bulan Juni tahun 2021 sebagai berikut :

**Tabel 1.1**  
**Pencapaian omset P.T Victoria Care Indonesia Cabang Karawang tahun 2021 Periode Januari - Juni**

<b>Bulan</b>	<b>Total Pegawai</b>	<b>Target</b>	<b>Achieve</b>	<b>Presentase %</b>
Januari	65	1.800.000.000	1.012.000.000	78%
Februari	65	1.800.000.000	1.460.000.000	23%
Maret	65	1.915.000.000	1.636.000.000	17%
April	65	1.965.000.000	1.680.000.000	17%
Mei	65	2.070.000.000	1.650.000.000	25%
Juni	65	2.120.000.000	1.837.000.000	15%

Sumber : *laporan penjualan cabang karawang*

Hasil dari achieve dari bulan Januari sampai dengan bulan Juni dari total pegawai 65 orang yaitu kurang dari 1(satu) Triliun yaitu sebesar 8,3M dengan masing masing berbeda presentase dan berbeda target yang di raih.

Pada tabel 1.1 menjelaskan tentang omset sales PT.Victoria Care Indonesia Cabang Karawang bulan januari sampai bulan juni tahun 2021 yang akan menjadikan fenomena dan data empirik pada penelitian ini. Tentunya setiap bulan nya target sales akan terus meningkat, pada bulan Januari masing masing berbeda target yang di berikan karna ini berpengaruh dengan keluar masuk nya karyawan. Tabel di atas menunjukkan pada bulan januari paling kecil target untuk penjualan pada departement sales dan paling terkecil achieve yang di raih. Setiap memasuki bulan januari omset kembali lagi ke target paling terkecil dan atau akan terus meningkat dilihat dari pencapaian target pada tahun lalu.

Berdasarkan data laporan tersebut omset setiap bulan nya meningkat, salah satu karyawan tetap atau kepala cabang tersebut tentunya target yang diberikan lebih tinggi dibandingkan dengan sales yang lainnya. Kinerja tersebut bisa di andalkan karna setiap bulannya achieve meningkat, itu bisa memberikan kepuasan kepada perusahaan. Dan sebagai kepala cabang tanggung jawab dan kinerja nya lebih sulit dibandingkan dengan sales lain. Target yang di raih kepala cabang lebih tinggi karna untuk meningkatkan kualitas dan meningkatkan omset pada cabang karawang tersebut.

**Tabel 1.2**  
**Presentase Absensi Karyawan PT.Victoria Care Indonesia Cabang**  
**Karawang 2021**

Bulan	Bagian	Total Karyawan full masuk	Karyawan yang tidak masuk	Gaji	Absensi masuk 100%	Presentase tidak masuk karyawan (%)
Januari	Departement Sales	65 orang	0	4.600.000	1000.000	0%
Februari	Departement Sales	55 orang	10	4.600.000	1000.000	15%
Maret	Departement Sales	60 orang	5	4.600.000	1000.000	8%
April	Departement Sales	61 orang	4	4.600.000	1000.000	6%
Mei	Departement Sales	59 orang	6	4.600.000	1000.000	9%

**Lanjutan Tabel 1.2**  
**Presentase Gaji Karyawan PT.Victoria Care Indonesia Cabang karawang**  
**2021**

Juni	Departement Sales	65 orang	3	4.600.000	1000.000	5%
------	-------------------	----------	---	-----------	----------	----

*Sumber : laporan gaji karyawan 2021*

Pada tabel 1.2 menjelaskan pada bagian departemen sales masing masing dengan gaji Rp, 4.600.000. total karyawan yang masuk nya tidak menentu di karnakan ada yang izin, bergantian sift, atau keluarnya karaywan. Jika absensi baik dengan masuk full maka 100% uang absensi di berikan kepada karaywan full.

Berdasarkan keluar masuknya karyawan berpengaruh kepada omset sales pada PT.Victoria Care Indonesia Cabang Karawang tersebut, Oleh karena itu berdasarkan fenomena dan data empirik tersebut peneliti tertarik untuk menguji ulang mengenai kompensasi dan Motivasi Karayawan pada Kinerja PT.Victoria Care Indonesia Cabang Karawang.

Sesuai pengamatan dan menganlisis bahwa PT. Victoria Care Indonesia Cabang Karawang khususnya di bagian Departement Sales nyatanya menghadapi kondisi yang tidak baik, dimana karyawan Departement sales sangat sering keluar masuk sehingga cukup merugikan perusahaan dalam hal rekrutmen dan hilangnya karyawan yang potensial serta tidak tercapainya target penjualan cabang karawang, mereka harus bekerja untuk tujuan perusahaan yaitu memberikan kepuasan kepada pelanggan serta mencapai target penjualan, sementara disisi lain mereka memiliki kebutuhan dan keinginan yang perlu di perhatikan oleh perusahaan. Hampir setiap hari karyawan pada bagian di Departement Sales di tuntutan untuk mencapai target dan menyelesaikan tugas-tugas yang sudah di tetapkan, Selain harus mencapai target omset penjualan banyak tugas-tugas khusus untuk department sales untuk kepentingan perusahaan seperti melakukan pendataan konsumen, menambah jumlah pelanggan dan menjual produk-produk baru.

Jadi Pekerjaan yang seharusnya diselesaikan sesuai target yang di inginkan oleh perusahaan, namun perusahaan tidak memperhatikan beban kerja karyawan

tersebut, memenuhi apa yang menjadi tanggung jawab target penjualan yang harus dicapai, karena banyaknya beban tugas yang harus di selesaikan sehingga sering membuat karyawan mengeluh dan tidak nyaman, maka tak jarang hal ini dapat menyebabkan karyawan menjadi malas bekerja, sering menunda-nunda pekerjaan, frustrasi, tidak merasakan kenyamanan dalam bekerja dan hasil yang di capai dalam pekerjaan tidak maksimal bahkan sering diantaranya membandingkan pekerjaan dengan perusahaan lain.

Banyak pekerjaan yang harus diselesaikan sehingga berdampak pada kinerja karyawan dan hasil kerja yang telah dilakukan oleh karyawan bisa dikatakan tidak sesuai dengan hasil yang diinginkan oleh perusahaan, pekerjaan tidak dapat tercapai disebabkan oleh kurangnya pemberian kompensasi artinya pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seharusnya diselesaikan sesuai target sering tidak tercapai di sebabkan oleh beban tugas diluar mencari omset yang diberikan oleh supervisor dan pimpinan. Dengan bertambahnya pekerjaan ganda yang diberikan, maka karyawan tetap harus bertanggung jawab mencapai penjualan sesuai target. Hal ini sesuai pengamatan penulis bahwa perusahaan tidak memberikan kompensasi yang layak kepada karyawannya, artinya apabila perusahaan memberikan perhatian dalam bentuk kompensasi. Dengan tidak adanya perhatian perusahaan dalam rangka meningkat semangat kerja, kesesuaian bekerja sesuai keinginan, sikap positif yang mempunyai loyalitas yang tinggi, disiplin kerja yang masih kurang pada setiap karyawan di perlukan rangsangan berupa penghargaan, harus lebih diperhatikan karena memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Bagi perusahaan, kinerja karyawan sangat berguna untuk menilai kuantitas, kualitas, efisiensi perubahan, motivasi para karyawan serta melakukan pengawasan dan perbaikan. Kinerja karyawan yang optimal sangat dibutuhkan untuk meningkatkan produktivitas dan menjaga kelangsungan hidup perusahaan ini. Setiap perusahaan tidak akan pernah luput dari hal pemberian balas jasa atau kompensasi yang merupakan salah satu masalah penting dalam menciptakan motivasi kerja karyawan, karena untuk meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan pemenuhan kompensasi. Dengan memperhatikan kompensasi karyawan yang harus diberikan oleh perusahaan, maka akan dapat membuahkan

hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakannya.

Berdasarkan uraian diatas jelaslah pentingnya masalah kompensasi ini untuk meningkatkan motivasi karyawan dan perusahaan karena di temukan penulis bahwa tidak ada kesesuaian pemberian kompensasi kepada karyawan maka berdasarkan latar belakang masalah tersebut maka penulis mengambil judul **“ Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Victoria Care Indonesia Cabang Karawang”**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Jadi dari latar belakang di atas dapat identifikasi masalahnya yaitu :

1. Kompensasi yang diterima masih belum sesuai dengan harapan karyawan.
2. Kompensasi yang belum mencukupi berpengaruh pada motivasi karyawan.
3. Meningkatnya Turn Over karena karyawan merasa Financial kurang mencukupi.
4. Motivasi kerja yang masih rendah dalam melakukan pekerjaan diluar harapan perusahaan.
5. Kinerja karyawan yang masih berpengaruh dengan penurunan motivasi.
6. Kinerja karyawan yang tidak stabil.
7. Kurang nya perhatian perusahaan terhadap kesejahteraan karyawan.

## **1.3 Batasan Masalah**

Agar masalah dalam penelitian ini lebih fokus dan tidak menyimpang dari apa yang di teliti, maka pembatasan penelitian ini adalah :

1. Penelitian ini berdasarkan dengan bidang ilmu sumber daya manusia.
2. Tema yang di ambil “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
3. Objek penelitian adalah karyawan departement sales pada PT.Victoria Care Indonesia Cabang Karawang
4. Metode penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif.
5. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan menggunakan alat bantu SPSS.

#### **1.4 Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka diharapkan akan memperoleh suatu dasar bagi penulis untuk memfokuskan masalah dalam penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana Kompensasi PT.Victoria Care Indonesia Cabang Karawang?
2. Bagaimana Motivasi PT.Victoria Care Indonesia Cabang Karawang ?
3. Bagaimana Kinerja PT.Victoria Care Indonesia Cabang ?
4. Bagaimana pengaruh secara parsial Kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan PT.Victoria Care Indonesia Cabang Karawang?
5. Bagaimana pengaruh secara parsial motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. PT.Victoria Care Indonesia ?
6. Bagaimana pengaruh secara Simultan kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja PT. PT.Victoria Care Indonesia Cabang Karawang?

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis Kompensasi Kerja terhadap pada PT. Victoria Care Indonesia Cabang Karawang.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis Motivasi Kerja pada PT. Victoria Care Indonesia Cabang Karawang.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis Kinerja karyawan pada PT. Victoria Care Indonesia Cabang Karawang.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara parsial kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Victoria Care Indonesia Cabang Karawang.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara parsial Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Victoria Care Indonesia Cabang Karawang.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara simultan kompensasi kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Victoria Care Indonesia Cabang Karawang.

## **1.6 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penulis skripsi, dapat kita uraikan seperti sebagai berikut :

### **1.6.1 Manfaat Teoritis**

#### **1. Bagi Akademis**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan dan pemahan mengenai kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Victoria Care Indonesia Cabang Karawang.

#### **2. Bagi Penulis**

Penelitian ini dapat media penerapan pengetahuan yang selama ini diperoleh penulis sejak duduk dibangku perkuliahan dan untuk mengetahui bagaimana fakta di lapangan tentang kinerja karyawan pada perusahaan PT.Victoria Care Indonesia Cabang Karawang.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi positif berupa tambahan ilmu pengetahuan dan wawasan kepada mahasiswa manajemen sumber daya manusia. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bentuk penerapan ilmu manajemen pada lingkup masyarakat secara langsung. Adanya fakta baru yang ditemukan pada penelitian diharapkan dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

### **1.6.2 Manfaat Praktis**

Sebagai masukan atau saran dari hasil penelitian yang dilakukan penulis, sehingga dapat membantu perusahaan menentukan kebijakan yang diambil oleh perusahaan yang berhubungan dengan pemberian kompensasi pada PT.Victoria Care Indonesia Cabang Karawang.