

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam setiap organisasi, prinsip kelangsungan hidup usaha dengan menekankan pada kualitas dari usaha tersebut baik dalam organisasi bisnis maupun organisasi non bisnis adalah merupakan salah satu asumsi dasar organisasi perusahaan. Dalam hal ini, keberadaan dan keterlibatan suatu sumber daya manusia adalah faktor yang sangat penting dan erat hubungannya dalam mengelola dan mengendalikan faktor – faktor produksi.

Sumber daya manusia memerankan peranan yang menentukan dalam kehidupan sebuah organisasi, yaitu seberapa baik kinerja organisasi itu, seberapa baik strategi organisasi dapat dilaksanakan, dan seberapa jauh tujuan yang telah ditentukan dapat tercapai. Eksistensi sebuah organisasi merupakan suatu indikator seberapa baik pemilikan keunggulan bersaing organisasi tersebut dalam menghadapi para pesaing, baik itu pesaing dalam industri maupun pesaing produk substitusi. Keunggulan bersaing merujuk pada kemampuan perusahaan untuk mempertahankan dan mencapai pangsa pasar dalam industri yang berarti pula kemampuan organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi.

Hampir semua perusahaan yang ada, sumber daya manusia merupakan aset penting yang wajib dijaga. Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi.

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang paling berharga yang dimiliki oleh suatu instansi organisasi atau perusahaan, karena keberadaannya sangat menentukan terhadap dinamisasi mobilisasi perusahaan. Oleh sebab itu banyak perusahaan yang selalu berusaha meningkatkan kualitas sumber daya manusianya supaya dapat menjalankan aktivitas kerjanya secara maksimal. Melihat pentingnya peran sumber daya manusia dalam organisasi, maka sumber daya manusia harus dikelola dengan baik. Begitu halnya dalam perusahaan, dimana banyak konsumen atau pelanggan yang membutuhkan produk mereka. Untuk itu seorang pemimpin juga harus memikirkan tingkat kinerja karyawannya.

Karyawan bukan sekedar aset utama organisasi, tetapi merupakan modal manusia (human capital) yang memiliki peran sangat menentukan bagi kemajuan sebuah organisasi, karena mereka yang menjadi penggerak organisasi. Seluruh aktivitas manajemen sumber daya manusia yang antara lain seperti pemberian kompensasi yang bertujuan untuk menyediakan tenaga kerja yang berkinerja unggul sesuai bidang tugas masing – masing

sehingga mampu memberikan kontribusi terbaik bagi kinerja organisasi. Pemberian kompensasi pada karyawan, bukan sekedar tindakan bagi- bagi uang atau fasilitas, tetapi merupakan suatu tindakan yang harus terencana dengan baik, terintegrasi, dan komprehensif agar mampu menjadi pendorong semangat kerja yang tinggi kepada seluruh karyawan, dan sekaligus juga agar tujuan organisasi dapat tercapai. Oleh karena itu kompensasi perlu dikelola agar dapat berfungsi secara efektif dan efisien.

Menurut Veithzal Rivai (2011:741) Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Kompensasi terdiri dari dua jenis yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung terdiri dari pembayaran karyawan dalam bentuk upah, gaji, bonus, atau komisi. Sedangkan kompensasi tidak langsung atau benefit yaitu seperti liburan, berbagai macam asuransi, jasa seperti perawatan anak atau kepedulian keagamaan dan sebagainya. Kompensasi non finansial seperti mendapatkan penghargaan pujian, menghargai diri sendiri, dan pengakuan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, produktivitas dan kepuasan.

Dalam pemberian kompensasi PT. Brantas Abipraya Jakarta memiliki ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan

yang bertujuan untuk mensejahterakan karyawannya sehingga karyawan merasa puas dan tidak memperlmasalahkan besar kecilnya kompensasi yang diterima dalam pelaksanaan tugasnya. Berikut adalah data jenis kompensasi yang diberikan PT. Brantas Abipraya Jakarta:

Tabel 1.1
Data Kompensasi Pada PT. Brantas Abipraya Jakarta
Tahun 2019

| No. | Kompensasi |
|------------|---|
| 1. | Gaji Pokok |
| 2. | Kompetensi |
| 3. | Premi Aktivitas |
| 4. | THR : - Hari Raya Idul Fitri - Hari Raya Natal |
| 5. | Asuransi : Asuransi kesehatan Mandiri Inhealth |
| 6. | Kompensasi Jabatan |
| 7. | Tunjangan Jasa Produksi |

Sumber: PT. Brantas Abipraya Jakarta

Selain kompensasi, motivasi juga sama pentingnya dengan kompensasi dalam hal meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Robbins dalam buku Wibowo (2017:322) menyatakan bahwa motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan usaha terus menerus (*persistence*) individu untuk pencapaian tujuan. Intensitas menunjukkan seberapa keras seseorang berusaha, tetapi intensitas tinggi tidak mungkin mengarah pada hasil kinerja yang baik kecuali usaha dilakukan dalam arah yang menguntungkan organisasi. Menurut Tjuju Yuniarsih dalam buku Tubagus (2015:188) berpendapat bahwa motivasi adalah suatu proses psikologis yang ada dalam diri setiap orang, suatu daya dorong (*inner driver*) yang akan menghasilkan perilaku untuk melakukan suatu tindakan atau keinginan.

Selain kompensasi dan motivasi, kepemimpinan juga dapat ditingkatkan dengan penerapan kepemimpinan di suatu perusahaan. Kepemimpinan menurut Hasibuan (2012:170) adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan perusahaan. Para karyawan memerlukan figur pemimpin yang baik dalam perusahaan agar dapat menjadi motor penggerak kegiatan perusahaan untuk mencapai kinerja yang baik. Kepemimpinan mempunyai arti penting untuk kepentingan perusahaan, sebab maju mundurnya suatu perusahaan tergantung dari bagaimana pemimpin menjalankan kepemimpinannya.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi (Edy Sutrisno, 2012:72). Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh sebuah organisasi atau perusahaan. Untuk itu kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Tabel 1.2

**Hasil Rekapitulasi Penilaian Kinerja Karyawan PT. Brantas Abipraya
Jakarta Pada Tahun 2017 – 2019**



Sumber : Laporan Penilaian Kinerja Tahunan PT. Brantas Abipraya Jakarta

Berdasarkan pada Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa rekapitulasi penilaian kinerja karyawan pada tahun 2017 Divisi Operasi 1 memiliki hasil 45, Divisi Operasi 2 memiliki hasil 55, dan Divisi Operasi 3 memiliki hasil 65 sedangkan pada tahun 2018 Divisi Operasi 1 memiliki hasil 35, Divisi Operasi 2 memiliki hasil 25, dan Divisi Operasi 3 memiliki hasil 15 serta hasil dari ketiga divisi tersebut mengalami penurunan dengan hasil 30. Pada tahun 2018 kondisi kinerja karyawan sangat memprihatinkan yang mengakibatkan target perusahaan tidak tercapai, lalu pada tahun 2019 hasil kinerja karyawan mengalami kenaikan dari Divisi Operasi 1 memiliki hasil 70, Divisi Operasi 2 memiliki hasil 80, serta Divisi Operasi 3 memiliki hasil 90.

Dapat disimpulkan bahwa hasil rekapitulasi penilaian kinerja karyawan kantor pusat PT. Brantas Abipraya Jakarta terdapat penurunan pada tahun 2018 dan dapat mengembalikan kinerja karyawan dengan maksimal pada tahun 2019 yang didasari dengan adanya kerja sama tim yang baik serta dorong manajer dan perusahaan yang selalu memberikan motivasi lalu adanya pemberian kompensasi yang diberikan kepada karyawan dengan tepat waktu.

Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan agar tujuan perusahaan dan individunya dapat tercapai.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang manajemen sumber daya manusia dengan judul **“Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Brantas Abipraya Jakarta”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan tersebut diatas maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah variabel kompensasi, motivasi kerja, dan kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Brantas Abipraya Jakarta?
2. Apakah variabel kompensasi, motivasi kerja, dan kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Brantas Abipraya Jakarta?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi, motivasi kerja, dan kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Brantas Abipraya Jakarta.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi, motivasi kerja, dan kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Brantas Abipraya Jakarta.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat serta sarana informasi untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan dan sebagai bahan acuan dalam penelitian yang lebih lanjut mengenai hal yang berkaitan dengan pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis Penelitian

Penelitian ini diharapkan bisa sebagai bahan masukan dan informasi bagi PT. Brantas Abipraya dan pihak-pihak yang berkepentingan didalam perusahaan dan dapat menjadi bahan pertimbangan untuk menetapkan kebijakan perusahaan tentang kompensasi, motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.