

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pada zaman seperti sekarang ini, persaingan pasar menjadi lebih agresif dan ketat. Perusahaan tentunya tidak boleh lengah dalam menghadapi situasi seperti ini. Berbagai cara telah ditempuh oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerjanya, salah satunya dengan pemberdayaan Sumber Daya Manusia (SDM). Dengan memperhatikan sumber daya manusia, kinerja perusahaan dipastikan akan meningkat sehingga akan berdampak pada keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan. David de Cenzo dan Stephen P. Robbins (2005:15) pun mengungkapkan demikian, *“its important to note that achieving organizational goals can not be done without human resource”*. (adalah penting untuk dicatat bahwa pencapaian tujuan perusahaan tidak akan dapat berhasil tanpa sumber daya manusia).

Perusahaan yang berhasil adalah perusahaan yang dapat mengintegrasikan antara sumber daya yang satu dengan yang lain secara maksimal. Apabila suatu perusahaan memiliki sumber daya alam yang melimpah, dana yang banyak, teknologi yang canggih, dan informasi yang up to date, tetapi tidak didukung dengan sumber daya manusia yang baik, maka dapat dipastikan perusahaan tidak akan memiliki kinerja yang maksimal. Oleh karena itu, sumber daya manusia memiliki peran yang sangat vital dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Motivasi merupakan salah satu faktor yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan dapat menentukan keberhasilan tujuan suatu perusahaan. Seperti yang dikemukakan oleh Robbins (2010:109), “Motivasi mengacu pada proses di mana usaha seseorang diberi energi, diarahkan, dan berkelanjutan menuju tercapainya suatu tujuan”. Apabila motivasi karyawan rendah, maka karyawan tidak akan memiliki semangat dalam bekerja, sehingga akan berdampak pada menurunnya kinerja perusahaan. Bila kinerja perusahaan menurun, perusahaan tidak akan mampu bersaing dengan perusahaan lain dan tujuan yang diharapkan perusahaan tidak akan dapat terwujud.

Apabila kondisi ini dibiarkan berlaru-larut dikhawatirkan kondisi perusahaan akan memburuk. Karena itu, perusahaan harus melakukan pembenahan apabila ada masalah dalam perusahaannya. Salah satu pembenahan yang dapat dilakukan oleh perusahaan terhadap motivasi kerja karyawan yang rendah adalah melalui kompensasi. Seperti yang diungkapkan oleh Handoko (2003:155), “Suatu cara departemen personalia meningkatkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan adalah melalui kompensasi”. Begitu pula yang diungkapkan Simamora (2004:45), “Organisasi memberdayakan kompensasi untuk memotivasi karyawannya”.

Kompensasi merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk menarik dan mempertahankan sumber-sumber daya manusia yang berkualitas. Kompensasi langsung seperti gaji, upah, bayaran, dan kompensasi tidak langsung seperti jaminan sosial, pengobatan, asuransi sangatlah berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Apabila kompensasi di suatu perusahaan baik,

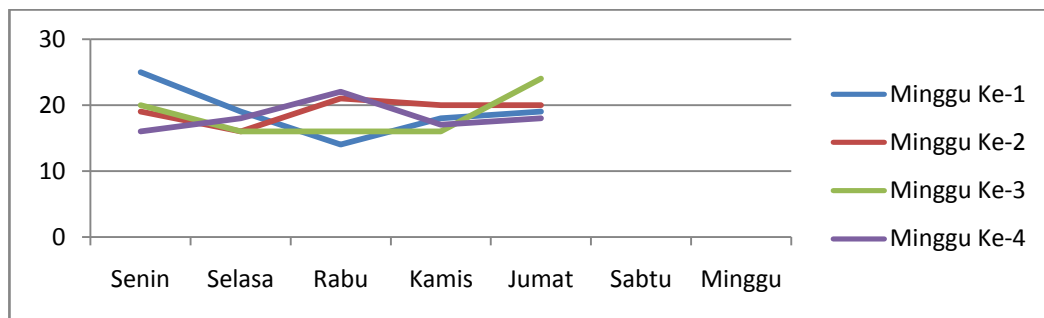
maka motivasi kerja karyawan pun akan cenderung tinggi dan akan berdampak pada hasil kerja yang memuaskan. Oleh karena itu, kompensasi tidak boleh diabaikan apabila perusahaan menginginkan karyawan berkualitas dan memiliki motivasi kerja yang tinggi.

Hal diatas menjelaskan bahwa kompensasi sangat mempengaruhi motivasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Oleh karena itu, kompensasi haruslah tetap di jaga agar dapat memotivasi karyawan untuk memberikan kinerja yang sebaik-baiknya. Kurangnya motivasi kerja pada karyawan akan berdampak pada pencapaian target yang tidak sesuai dengan yang diharapkan. Dengan adanya kompensasi, diharapkan motivasi kerja pada karyawan akan tumbuh, sehingga karyawan akan semangat dalam bekerja dan memberikan hasil kerja yang memuaskan pada perusahaan.

PT. Inti Bumi Perkasa (IBP) merupakan salah satu anak perusahaan koperasi karyawan PT. INTI (Persero) yaitu Koperasi INTI, yang bergerak di bidang human resources. Dengan berbekal pengalaman dalam bidang penyedia jasa & barang selama lebih dari 16 tahun, IBP memiliki sumber daya yang mapan guna menyediakan jasa dan barang, jumlah sampai saat ini berjumlah kurang lebih 1450 karyawan. Dengan demikian perusahaan pelanggan dapat memfokuskan seluruh sumber daya pada aktivitas bisnis utama. Pelanggan IBP saat ini cukup beragam, mulai dari perbankan, PLN, industri, rumah sakit, dan banyak instansi lainnya. Kualitas pelayanan IBP merupakan kunci bagi pembentukan dan pembinaan citra pelanggan, oleh karena itu komitmen IBP adalah memberikan

pelayanan yang memuaskan sehingga dapat turut membina citra baik para pelanggan dimata para stakeholdernya.

Seperti halnya perusahaan lainnya, PT. Inti Bumi Perkasa (IBP) masih mengalami kendala dalam pencapaian tujuan perusahaan. Perusahaan selalu menginginkan tujuan-tujuannya dapat tercapai secara efektif dan efisien, oleh karena itu motivasi karyawan dalam bekerja patut untuk dipertahankan. Menurut Arep & Tanjung (2004:43), “Indikator motivasi karyawan adalah dari tingkat absensi (ketidakhadiran), disiplin dalam melaksanakan pekerjaan, prestasi kerja yang telah dicapai, tanggung jawab atas pelaksanaan tugas/pekerjaan, serta dalam hal kerjasama antar karyawan”. Karena itu, untuk mengetahui tingkat motivasi karyawan pada PT. Inti Bumi Perkasa (IBP) salah satunya adalah dengan mengetahui data absensi karyawan. Dari data tersebut, teridentifikasi keterlambatan karyawan perusahaan, berikut data absensi karyawan pada PT Inti Bumi Perkasa (IBP) :



Sumber: Bagian SDM PT. Inti Bumi Perkasa (IBP) Bandung, 2016

Gambar 1.1

**Grafik Rekapitulasi Keterlambatan Karyawan Divisi SDM PT. Inti Bumi
Perkasa (IBP) Bandung**

Tabel 1.1

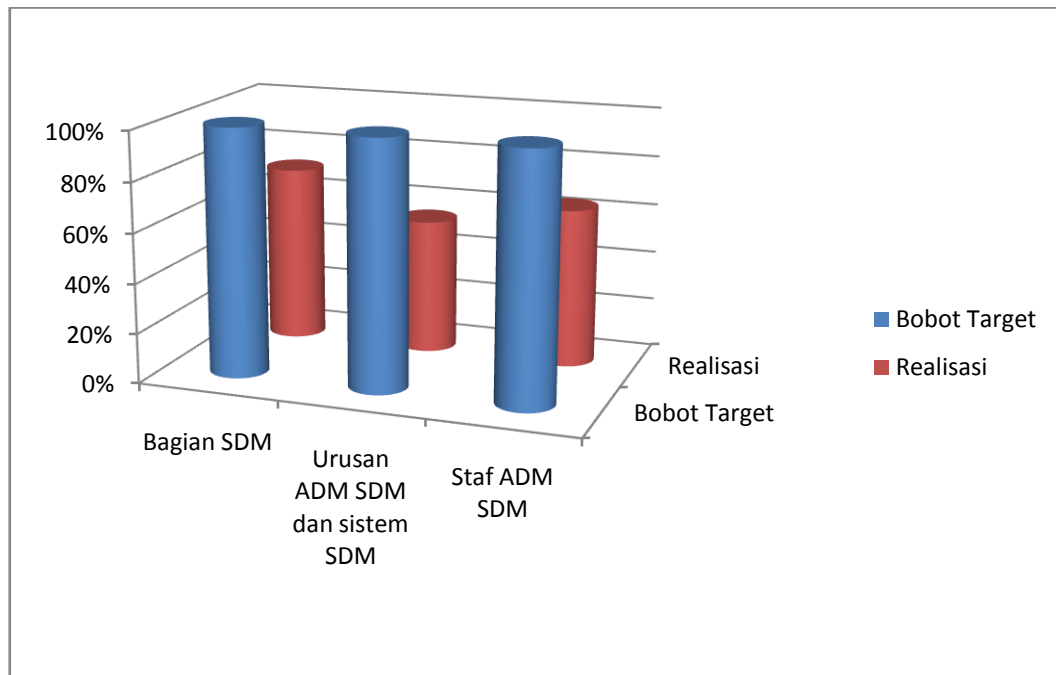
**Tabel Rekapitulasi Keterlambatan Karyawan Divisi SDM PT. Inti Bumi
Perkasa (IBP) Bandung**

	Senin	Selasa	Rabu	Kamis	Jumat	Sabtu	Minggu
Minggu Ke-1	25	19	14	18	19	-	-
Minggu Ke-2	19	16	21	20	20	-	-
Minggu Ke-3	20	16	16	16	24	-	-
Minggu Ke-4	16	18	22	17	18	-	-

Sumber: Bagian SDM PT. Inti Bumi Perkasa (IBP) Bandung, 2016

Sistem absensi di PT. Inti Bumi Perkasa menggunakan sistem elektronik sidik jari, sehingga dapat diketahui jam masuk dan keluar karyawan. Oleh karena itu, kemungkinan karyawan melakukan kecurangan dalam absensi seperti titip absen sangatlah kecil. Tapi pada kenyataannya, masih banyak karyawan yang terlambat datang dari waktu yang telah ditentukan perusahaan yaitu pukul 07:30 WIB. Seperti pada data di atas yang menunjukkan masih banyaknya karyawan yang terlambat datang. Dilihat dari grafik, keterlambatan yang paling tinggi ada pada minggu pertama dan keterlambatan paling rendah ada pada minggu pertama pula. Keterlambatan terbanyak terdapat pada hari senin minggu pertama yaitu berjumlah 25 orang, dan paling sedikit terdapat pada hari rabu minggu pertama yaitu berjumlah 14 orang. Masih terlambatnya waktu masuk kantor mengakibatkan kelambanan karyawan dalam bekerja yang disebabkan oleh kurangnya motivasi karyawan untuk datang bekerja tepat waktu dan itu akan mengakibatkan tujuan perusahaan terhambat.

Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi tentu akan memiliki tingkat disiplin yang tinggi. Dilihat dari data diatas, motivasi kerja karyawan di PT. Inti Bumi Perkasa (IBP) kurang memuaskan. Hal tersebut akan berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan yang tidak efektif dan efisien. Adapun pencapaian kinerja Perusahaan divisi SDM PT. Inti Bumi Perkasa (IBP) terlihat pada data dibawah ini :



Sumber : Bagian SDM PT. Inti Bumi Perkasa (IBP) Bandung, 2016

Gambar 1.2

Grafik Laporan Persentase Kinerja Perusahaan Divisi SDM PT. Inti Bumi Perkasa (IBP) Bandung Tahun 2015

Tabel 1.2

Tabel Laporan Persentase Kinerja Perusahaan Divisi SDM PT. Inti Bumi Perkasa (IBP) Bandung Tahun 2015

	Sasaran Kerja Bagian SDM	Sasaran Kerja Urusan ADM SDM Dan Sistem SDM	Sasaran Kerja Staf ADM SDM
Bobot	100%	100%	100%
Realisasi	71,7%	55%	64%

Sumber : Bagian SDM PT. Inti Bumi Perkasa (IBP) Bandung, 2016

Dari tabel 1.2 diatas, terlihat bahwa persentase rata-rata nilai akhir kerja perusahaan pada tahun 2015 tidak semuanya berjalan dengan baik. Dapat dilihat pada seluruh pekerjaan yang total bobotnya 100%, pada sasaran kerja bagian SDM hanya dapat mengerjakan 71,7%, pada sasaran kerja urusan ADM SDM dan sistem SDM hanya dapat mengerjakan 55%, dan pada sasaran kerja staf ADM SDM hanya dapat mengerjakan 64%. Hal ini menjelaskan bahwa kinerja perusahaan belumlah maksimal.

Seperti yang dikatakan oleh mbak Rena Novitasari selaku manajer SDM PT. Inti Bumi Perkasa (IBP) Bandung, bahwa kinerja perusahaan tahun 2015 belumlah optimal dan cenderung mengalami penurunan jika dibandingkan kinerja perusahaan tahun 2014. Belum optimalnya kinerja perusahaan diakibatkan oleh kurangnya motivasi karyawan yaitu untuk bekerja dengan maksimal dan datang tepat waktu. Oleh karena itu, motivasi karyawan haruslah ditingkatkan agar kinerja perusahaan kembali meningkat dan dapat mencapai tujuan yang diharapkan perusahaan.

Untuk tingkat turnover menurut wawancara dengan mbak Rena Novitasari, pada karyawan inti cenderung rendah dan stabil, namun terjadi sebaliknya pada karyawan outsourcing. Tingkat turnover yang tinggi pada karyawan outsourcing terjadi dikarenakan perusahaan tidak menang tender/lelang, namun sebaliknya bila perusahaan menang tender/lelang tingkat turnover karyawan cenderung menurun.

Sedangkan untuk penilaian kinerja karyawan, berdasarkan wawancara dengan mbak Rena Novitasari, penilaian kinerja karyawan dilakukan

perorangan. Baik bagi karyawan inti ataupun karyawan outsourcing, ada formulir khusus penilaian kinerja karyawan perorangan bila karyawan tersebut habis kontrak dengan perusahaan. Waktu kerja karyawan inti di PT. Inti Bumi Perkasa (IBP) paling lama kurang lebih 3 tahun, dan paling cepat kurang lebih 8 bulan. Apabila karyawan tersebut memiliki kinerja yang baik dan konstan, maka karyawan tersebut akan diperpanjang bila kontrak kerjanya habis, atau bahkan dijadikan karyawan tetap perusahaan untuk karyawan inti perusahaan.

Adapun gambaran mengenai kompensasi yang ada di perusahaan PT. Inti Bumi Perkasa (IBP) Bandung, dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1.3

Tabel Gambaran Mengenai Kompensasi Langsung Di PT. Inti Bumi Perkasa (IBP) Bandung

No	Kompensasi Langsung	Tingkat Kepuasan
1	Gaji Pokok	Tinggi
2	Tunjangan Keahlian/Jabatan	Tinggi
3	Tunjangan Operasional	Tinggi

Sumber : Bagian SDM PT. Inti Bumi Perkasa (IBP) Bandung, 2016

Tabel 1.4

**Tabel Gambaran Mengenai Kompensasi Tidak Langsung Di PT. Inti Bumi
Perkasa (IBP) Bandung**

No	Kompensasi Tidak Langsung	Tingkat Kepuasan
1	Asuransi	Tinggi
2	DPLK (Dana Pensiun Lembaga Keuangan)	Tinggi
3	JHT	Tinggi
4	Fasilitas	Tinggi

Sumber : Bagian SDM PT. Inti Bumi Perkasa (IBP) Bandung, 2016

Berdasarkan tabel 1.3 diatas, gambaran mengenai kompensasi langsung, PT. Inti bumi Perkasa memberikan gaji pokok, tunjangan keahlian/jabatan dan tunjangan operasional. Untuk gaji pokok, perusahaan memberikan gaji yang layak bagi karyawannya, sehingga karyawan puas dengan gaji pokok yang diberikan perusahaan. Untuk tunjangan keahlian/jabatan, perusahaan hanya memberikan kepada karyawan yang memiliki jabatan seperti manajer dan asisten manajer, dana yang didapat dari tunjangan keahlian/jabatan bebas dipakai untuk keperluan apapun. Karyawan puas dengan tunjangan keahlian/jabatan. Untuk tunjangan operasional, perusahaan memberikan tunjangan operasional pada semua karyawan. Seperti dana tunjangan keahlian/jabatan, dana tunjangan operasional bebas dipakai karyawan untuk keperluan apapun. Karyawan puas dengan tunjangan operasional.

Untuk tabel 1.4, gambaran mengenai kompensasi tidak langsung, PT. Inti Bumi Perkasa (IBP) Bandung memberikan asuransi, DPLK, JHT dan fasilitas. Untuk asuransi, perusahaan menggunakan dua lembaga asuransi, antara lain BPJS dan Prudential. Asuransi yang diberikan kepada para karyawan lebih memfokuskan pada ketenagakerjaan dan kesehatan. Tetapi, asuransi Prudential pada tahun 2015 dihapuskan dan dananya akan dimasukkan ke dalam DPLK, sehingga PT. IBP hanya menggunakan asuransi BPJS saja. Karyawan puas dengan jaminan asuransi yang diberikan perusahaan. Untuk DPLK (Dana Pensiun Lembaga Keuangan) merupakan dana tabungan di masa tua yang akan diberikan perusahaan apabila karyawan sudah habis masa kerjanya. Pada tahun 2015 DPLK pada perusahaan mendapatkan dana dari Prudential dan tabungan simponi dari Bank BNI. Tabungan simponi merupakan salah satu produk tabungan yang dikeluarkan BNI. Karyawan puas dengan DPLK yang diberikan perusahaan. Untuk JHT (Jaminan Hari Tua) biasa saja sesuai dengan BPJS. Karyawan puas dengan JHT yang diberikan perusahaan. Untuk fasilitas, perusahaan memberikan atribut berupa seragam dan alat kantor, serta kendaraan dinas berupa mobil dan motor kepada para karyawannya. Tapi kendaraan dinas dipakai hanya jika diperlukan saja. Karyawan puas dengan fasilitas yang diberikan perusahaan.

Karyawan yang memiliki semangat yang tinggi dalam bekerja akan memiliki kinerja yang baik. Dengan semangat kerja yang tinggi dari karyawan, pekerjaan sesulit apapun akan dikerjakan dengan sebaik-baiknya dan produktivitas perusahaan pun akan meningkat, sehingga perusahaan akan mampu bersaing dengan perusahaan lain. Tetapi, dalam menciptakan kinerja perusahaan

yang baik tidaklah mudah. Perusahaan haruslah mengetahui dan mengerti faktor-faktor yang dapat berpengaruh pada motivasi tersebut. Perusahaan harus dapat memanfaatkan faktor tersebut untuk dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Berdasarkan pemaparan dan data di atas terdapat indikasi bahwa pada perusahaan PT. Inti Bumi Perkasa (IBP) memiliki masalah tentang motivasi kerja karyawan, dan kompensasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhinya. Oleh karena itu, peneliti tertarik mengambil judul penelitian mengenai **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Inti Bumi Perkasa Bandung”**.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Setiap perusahaan pasti menginginkan kemajuan dalam usahanya, seperti peningkatan laba setiap tahunnya, selalu dapat berinovasi untuk menghasilkan produk yang baru, peningkatan pelanggan yang signifikan, dsb. Oleh karena itu, perusahaan dipastikan akan meningkatkan kualitasnya, salah satunya dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Motivasi merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan kualitas sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan. Apabila motivasi rendah, maka karyawan tidak akan semangat dalam bekerja dan itu akan berdampak pada produktivitas perusahaan yang menurun. Oleh karena itu, perusahaan harus meningkatkan motivasi kerja karyawannya, salah satunya adalah dengan memberikannya kompensasi. Dengan adanya kompensasi yang menarik,

diharapkan karyawan akan termotivasi dalam bekerja. Dengan demikian kinerja perusahaan pun akan meningkat dan tujuan perusahaan dapat dicapai secara efektif dan efisien.

Dilihat dari data diatas, mengenai laporan rekapitulasi keterlambatan, laporan persentase kinerja, dan wawancara langsung dengan manajer SDM PT. Inti Bumi Perkasa (IBP) Bandung, telah terjadi masalah pada karyawan. Keterlambatan karyawan, sasaran perusahaan yang tidak maksimal, menjelaskan bahwa motivasi karyawan yang ada di perusahaan tersebut rendah dan akan berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan yang kurang maksimal. Oleh karena itu motivasi karyawan haruslah ditingkatkan, salah satunya adalah dengan pemberian kompensasi yang menarik.

Seperti yang diungkapkan oleh Handoko (2003:155), “Suatu cara departemen personalia meningkatkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan adalah melalui kompensasi”. Begitu pula yang diungkapkan Simamora (2004:45), “Organisasi memberdayakan kompensasi untuk memotivasi karyawannya”. Oleh karena itu, kompensasi haruslah tetap di jaga agar dapat memotivasi karyawan untuk memberikan kinerja yang sebaik-baiknya.

1.2.2 Rumusah Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan diatas, maka ruang lingkup yang jadi permasalahan di dalam penelitian ini dirumuskan dalam bentuk beberapa pertanyaan berikut:

1. Bagaimana gambaran mengenai kompensasi pada karyawan di PT Inti Bumi Perkasa (IBP) Bandung ?
2. Bagaimana gambaran mengenai tingkat motivasi kerja pada karyawan di PT Inti Bumi Perkasa (IBP) Bandung ?
3. Seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja pada karyawan di PT Inti Bumi Perkasa (IBP) Bandung ?

1.3 Tujuan dan Kegunaan Hasil Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Maksud dan tujuan penulis dalam melaksanakan penelitian ini tidak lain adalah untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan untuk analisis dalam penyusunan karya ilmiah yang berupa skripsi. Maksud dan tujuan tersebut antara lain:

1. Untuk mengetahui gambaran mengenai kompensasi pada karyawan PT. Inti Bumi Perkasa (IBP) Bandung.
2. Untuk mengetahui gambaran mengenai tingkat motivasi kerja pada karyawan PT Inti Bumi Perkasa (IBP) Bandung.
3. Untuk menganalisis seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja pada karyawan PT. Inti Bumi Perkasa (IBP) Bandung.

1.3.2 Kegunaan Hasil Penelitian

Penulis sangat berharap hasil penelitian ini dapat berguna secara teoritis maupun praktis. Hasil penelitian ini pun dapat digunakan sebagai informasi untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja pada

karyawan PT. Inti Bumi Perkasa (IBP) Bandung. Informasi yang dimaksudkan antara lain gambaran mengenai tingkat motivasi kerja pada karyawan yang ada di perusahaan, dan gambaran mengenai kompensasi untuk meningkatkan motivasi karyawannya, faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan, dsb. Adapun kegunaan dari hasil penelitian ini secara teoritis maupun praktis dijelaskan sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Penulis berharap hasil penelitian ini dapat berguna sebagai tambahan informasi mengenai masalah tentang motivasi kerja karyawan yang ada pada perusahaan, dan menjadi masukan bagi kegiatan akademik sehingga dapat berkontribusi untuk pengembangan ilmu pengetahuan.

2. Secara Praktis

- a.) Bagi Peneliti

Penulis berharap hasil penelitian ini dapat berguna untuk menambah wawasan, pengetahuan dan pengalaman peneliti tentang masalah yang akan diteliti. Serta dapat mengaplikasikan teori-teori yang dipelajari saat peneliti masih aktif dalam kegiatan perkuliahan ke dalam kasus yang nyata.

- b.) Bagi Perusahaan

Penulis berharap hasil penelitian ini dapat berguna untuk dijadikan bahan pertimbangan dan alternatif kebijakan perusahaan terutama bagi perusahaan PT Inti Bumi Perkasa (IBP) Bandung di masa kini maupun di masa yang akan datang dalam memecahkan masalah-masalah mengenai motivasi kerja

karyawan dengan meningkatkan faktor-faktor penentu seperti kompensasi pada karyawan guna tercapainya tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

c.) Bagi Masyarakat

Penulis berharap hasil penelitian ini dapat berguna untuk pengembangan ilmu pengetahuan baik di bidang sumber daya manusia maupun bidang-bidang lainnya yang berkaitan dengan penelitian ini. Dan semoga penelitian ini dapat menjadi referensi untuk pengkajian topik yang dapat membantu rekan-rekan mahasiswa-mahasiswi dalam rangka menyelesaikan penelitian selanjutnya.