

# BAB I PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang

Era Industri 4.0 banyak sekali ditemukan beberapa masalah yang membuat kegagalannya suatu perusahaan diantaranya kebangkrutan. Menurut Mangkunegara (2016:46) Penyebab kegagalan yang dialami perusahaan adalah perusahaan tertinggal dalam hal teknologi dan kurang baiknya kinerja sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan tersebut. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan suatu perusahaan.

Setiap organisasi atau perusahaan ingin mencapai tujuan yang telah ditentukan. Peranan manusia dalam mencapai tujuan tersebut sangatlah penting. Secara umum karyawan mengharapkan masa depan yang pasti sementara perusahaan mengharapkan perubahan. Karena itu perusahaan melalui para manajernya harus dapat mempersiapkan pekerjaannya untuk menghadapi perubahan, baik dari internal maupun eksternal perusahaan menurut Hasibuan (2016:38).

Perusahaan pasti menginginkan hasil yang maksimal yang diperoleh secara efektif dan efisien baik pada bagian pengelolaan sumber daya alam, sumber daya manusia dan sumber daya modal. Satu dari tiga sumber daya tersebut yang paling mempengaruhi kinerja atau *output* perusahaan adalah sumber daya manusia. Pada perusahaan yang bergerak dibidang produksi, kinerja sumber daya manusia selalu dituntut untuk bekerja secara maksimal demi kemajuan perusahaannya. Pengelolaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien akan mendorong karyawan bekerja secara maksimal guna mencapai visi perusahaan yaitu menjadi

perusahaan multinasional yang profesional dan mandiri. Perusahaan tidak bisa lepas dari peran kinerja karyawan karena kinerja karyawan akan berbanding lurus dengan *output* pada perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawan yang mana mereka harus selalu diperhatikan kebutuhannya dan tuntutan agar karyawan selalu memiliki kinerja yang maksimal. Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan (Handoko, 2011;135).

Menurut Mangkunegara (2016:67), bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja (*output*) secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. *Output* perusahaan yang buruk dapat disebabkan oleh penurunan kinerja karyawan, dan hal ini dapat terlihat ketika karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan target kualitas dan kuantitas yang ditentukan oleh perusahaan.

PT. Matesu Gotty Abadi adalah perusahaan yang menyediakan Gas Industri, Peralatan Gas Industri, Peralatan Medis, dan Peralatan CNG/LPG untuk kendaraan & industri. Prinsip kami adalah memberikan produk & servis dengan kualitas yang dapat kami jamin yang artinya adalah produk dengan kualitas yang sudah melewati standar internal. Berikut data kinerja PT Matesu Gotty Abadi dalam tiga tahun terakhir.

**Tabel 1.1 Data Kinerja PT Matesu Gotty Abadi Tahun 2020– 2022**

Hasil Kerja	Bobot (%)	Tahun					
		2020		2021		2022	
		Nilai Capai	Skor (%)	Nilai Capai	Skor (%)	Nilai Capai	Skor (%)
1. Kuantitas Kerja	20%	75	15	75	15	71	14,2
2. Kualitas Kerja	20%	74	14,8	71	14,2	70	14
3. Keterampilan Kerja	20%	72	14,4	73	14,6	73	14,6
4. Ketepatan Waktu	20%	73	14,6	70	14	69	13,8
5. <i>Teamwork</i>	20%	71	14,2	70	14	65	13
<b>Jumlah</b>	<b>100%</b>		<b>73</b>		<b>71,8</b>		<b>69,6</b>

Keterangan:

100- 90=SB(Sangat Baik)

69-50 =K(Kurang)

89-70 =C(Cukup)

50-0 =SK(Sangat Kurang)

**Sumber: Divisi SDM PT Matesu Gotty Abadi 2022**

Berdasarkan tabel 1.1. Rekapitulasi Kinerja karyawan PT Matesu Gotty Abadi yang berjumlah 65 karyawan bahwasanya indikator penilaian kinerja yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, keterampilan kerja, ketepatan waktu, dan *teamwork* dengan target standar bobot yang ditentukan perusahaan sebesar 20% dari masing-masing indikator penilaian kinerja, dengan kategori penilaian Sangat Baik (SB) dari nilai 100-90%, kategori nilai Cukup (C) dari nilai 89-70%, kategori nilai Kurang (K) dari nilai 60-50%, dan kategori nilai Sangat Kurang (SK) dari nilai 50-0%. Pada tahun 2020 total skor indikator penilaian kinerja yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, keterampilan kerja, ketepatan waktu, dan *teamwork* mencapai 73% dengan kategori penilaian Cukup, pada tahun 2021 total skor indikator penilaian kinerja yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, keterampilan kerja, ketepatan waktu, dan *teamwork* mencapai 71,8% dengan kategori penilaian Cukup, dan pada tahun 2022 indikator penilaian kinerja yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, keterampilan kerja, ketepatan waktu, dan *teamwork* mencapai 69,6% dengan kategori penilaian Kurang.

Kesimpulan dari data tersebut bahwasanya dalam tiga tahun terakhir kinerja karyawan PT MatesuGotty Abadi mengalami penurunan.

Menurut Sedarmayanti (2015:133), mengungkapkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah Sikap dan mental (Motivasi, disiplin kerja, etika kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja), Pendidikan, Keterampilan, Manajemen kepemimpinan, Tingkat penghasilan, Kompensasi dan kesehatan, Jaminan sosial, Iklim kerja, Sarana dan prasarana, Teknologi, Deskripsi pekerjaan, spesifikasi pekerjaan, Kesempatan berprestasi.

Menurut Hasibuan (2016:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Berikut data kompensasi karyawan PT MatesuGotty Abadi 2022 sebagai berikut :

**Tabel 1.2 Data Kompensasi PT MatesuGotty Abadi Tahun 2022**

No	Jenis Kompensasi	Nominal (Rp)
1	Gaji	3.200.000
2	Tunjangan Hari Raya	1xGajipertahun
3	BPJS Ketenagakerjaan (7,74%)	247.680
4	BPJS Kesehatan (5%)	160.000

*Sumber: Divisi SDM PT MatesuGotty Abadi 2022*

Berdasarkan data 1.2 data kompensasi PT MatesuGotty Abadi tahun 2022 diatas menunjukkan bahwa besarnya gaji perbulan yang diberikan karyawan pada PT MatesuGotty Abadi sebesar 3,2 juta dibawah UMK Kabupaten Gresik dimana berdasarkan surat keputusan yang sudah diresmikan oleh Gubernur, Jawa Timur nomor 188/889/KPTS/013/2023 tentang UMK Gresik tahun 2023 sebesar Rp. 4.522.030 perbulan, selain itu terdapat tunjangan hari raya sebesar satu kali gaji dalam setahun, dan fasilitas yang diberikan perusahaan berupa BPJS

Ketengakerjaansebesar7,74%darigajipokokdanBPJSKesehatansebesar5%dari gaji pokok, artinya perusahaan sudah memberikan kompensasi ke karyawan. Menurut Sedarmayanti (2015:133) faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi.

Menurut Hasibuan (2016;143) Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh satu kekuatan dari dalam diri seseorang, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi.. Motivasi merupakan faktor psikologis yang menunjukkan minat individu terhadap pekerjaan, rasa puas dan ikut bertanggung jawab terhadap aktivitas atau pekerjaan yang dilakukan.

Berikut data *reward* PT Matesu Gotty Abadi tahun 2022 sebagai bentuk motivasi karyawan, pemberian *reward* berupa bonus satu kali gaji dalam setahun di bulan Maret untuk seluruh karyawan dan pelaksanaan *family gathering* setiap satu tahun sekali di bulan Juni jika keenam persyaratan untuk mendapatkan *reward* sudah terpenuhi diantaranya target kerja terpenuhi, tidak pernah mendapatkan SP, dan kekompakan *teamwork*, full kehadiran dalam satu tahun, dan hasil produksi bagus tidak ada kecacatan sedikit pun, Berdasarkan kesimpulan di atas bahwasanya PT Matesu Gotty Abadi sudah memberikan motivasi kerja dalam bentuk *reward* kepada karyawan yang berprestasi dan taat terhadap SOP (Standar Operasional Prosedur) perusahaan, selain dari segi finansial motivasi yang diberikan adalah dorongan semangat dari para atasan ke bawahan. Menurut Sedarmayanti (2015:133) faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah beban kerja.

Menurut Sunyoto (2015:64), beban kerja adalah yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan diri seseorang sehingga menimbulkan stress. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya. Berikut data beban kerja karyawan PT Matesu Gotty Abadi yang ditunjukkan dalam banyaknya jumlah jam kerja yang melebihi standar jam kerja dalam tiga tahun terakhir

**Tabel 1.3 Data Beban Kerja PT Matesu Gotty Abadi Tahun 2020-2022**

<b>Nama Bidang</b>	<b>Standar Jam Kerja (Jam)/Hari</b>	<b>Kelebihan Jam Kerja (Jam)/Hari</b>	<b>Total Jam Kerja (Jam)/Hari</b>
Staf Manajemen	8	2	10
Staf Produksi	8	2	10
Staf Keamanan (Danru) dan security	8	4	12
Staf Kebersihan	8	-	8

**Sumber: Divisi SDM PT Matesu Gotty Abadi 2020-2022**

Berdasarkan tabel 1.3 Data beban kerja PT Matesu Gotty Abadi dalam tiga tahun terakhir 2020-2022 ditunjukkan dengan data standar jam kerja normal dan kelebihan jam kerja, standar jam kerja normal di perusahaan tersebut berdurasi 8 jam dan kelebihan jam kerja berdurasi 2 jam total 10 jam kerja dalam sehari untuk staf manajemen dan staf produksi (dibutuhkan jika ada pekerjaan bersifat penting dan mendesak), untuk staf keamanan (Danru) dan security durasi standar jam kerja normal 8 jam kerja dan wajib kelebihan jam kerja 4 jam, total 12 jam kerja dalam sehari karena pembagian jam kerja security hanya dua shift pagi dan malam sementara security harus menjaga 24 jam di area industri, dan untuk staf kebersihan durasi jam kerja normal 8 jam kerja dan tidak ada jam lembur ataupun kelebihan jam kerja dalam sehari total 8 jam kerja sehari, pada penjelasan di atas

kelebihan jam kerja yang dilakukan oleh karyawan tidak dibayar, karena sudah menjadikomitmen karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan di waktu tertentu, kesimpulan dari di atas bahwa penyebab beban kerja yang dibebankan kepada karyawan cukup tinggi, karena menurut Undang-Undang no.13 tahun 2003, jam kerja yang berlaku adalah 7 jam dalam 1 hari dan 40 jam dalam 1 Minggu untuk karyawan dengan 6 hari kerja. Sedangkan untuk karyawan dengan 5 hari kerja dalam 1 Minggu, kewajiban bekerja mereka 8 jam dalam 1 hari dan 40 jam dalam 1 Minggu. Uraian latar belakang tersebut, peneliti menemukan *Research gap* dari beberapa penelitian terdahulu sebagai berikut :

**Tabel 1.4 Research Gap**

Hubungan Antar Variabel	Penelitian Terdahulu		Research Gap
	Aromega (2019)	Arifudin (2019)	
Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan	√-	√+	Inkonsistensi
	Sabilalo (2020)	Abdullah (2018)	
Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan	√-	√+	Inkonsistensi
	Maulana (2015)	Haris (2019)	
Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan	√-	√+	Inkonsistensi

**Sumber: Berbagai Jurnal Yang Di Olah (2023)**

Berdasarkan tabel 1.5 *Research gap* bahwa pada penelitian Aromega (2019) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh negatif (√-) dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian milik Arifudin (2019) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif (√+) dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian Sabilalo (2020) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh negatif

(√-) dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan penelitian Abdullah (2018) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif (√+) dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian Maulana (2015) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif (√-) dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan pada penelitian Haris (2019) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif (√+) dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini ditemukan inkonsistensi pada beberapa penelitian tersebut. Dari beberapa penelitian terdahulu tersebut peneliti mengambil beberapa variabel bebas yang dimiliki penelitian terdahulu untuk mereplikasi menjadi penelitian yang akan diteliti dengan subjek penelitian yang berbeda, oleh karena itu penelitian ini ingin menguji kembali Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Matesu Gotty Abadi.

Uraian latar belakang tersebut, peneliti menemukan masalah yang terjadi di lapangan yaitu kinerja karyawan dalam tiga tahun terakhir mengalami penurunan, sedangkan perusahaan sudah memberikan kompensasi meskipun gaji masih dibawah UMK, pemberian motivasi berupa *reward* bonus satu kali gaji dalam setahun, akan tetapi beban kerja masih cukup tinggi untuk itu peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Matesu Gotty Abadi”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Matesu Gotty Abadi?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Matesu Gotty Abadi?
3. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Matesu Gotty Abadi?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan permasalahan dari latar belakang dan rumusan masalah yang telah dijelaskan oleh peneliti, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Matesu Gotty Abadi.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Matesu Gotty Abadi.
3. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT Matesu Gotty Abadi.

### **1.4 Manfaat**

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan berguna bagi semua pihak terutama pihak yang memiliki kepentingan langsung dalam masalah yang dibahas dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan, wawasan, dan pengalaman bagi penulis, dapat memberikan kontribusi pengembangan

terhadap literatur-literatur maupun penelitian di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, dan dapat memperkuat penelitian terdahulu.

## 2. Manfaatpraktis

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan wawasan, kritik, dan saran untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki organisasi, khususnya dalam menghadapi masalah kinerja karyawan.

