

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Indonesia sebagai negara berkembang yang dimana terdapat ribuan orang yang tinggal dan banyaknya perusahaan baik itu sektor industri, pertambangan, jasa, pertanian, atau keuangan yang tidak luput dari suatu kegiatan dalam organisasi dengan beraneka macam karakter manusia dan permasalahan yang ada. Maka dari itu, adanya sumber daya manusia (SDM) di dalam suatu organisasi sangat penting dalam mengatur jalannya suatu kegiatan di perusahaan. Karena sumber daya manusia merupakan suatu sumber daya yang memiliki peran penting dalam sebuah organisasi untuk menjalankan suatu tugas atau kegiatan di perusahaan dan memiliki peran sebagai faktor utama yang menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Untuk mendapatkan keberhasilan suatu tujuan, maka diperlukan karyawan yang memiliki kinerja tinggi dalam sebuah organisasi, Oleh karena itu, ketika karyawan mendapatkan perhatian yang baik dari perusahaan maka kinerja karyawan optimal, begitu juga sebaliknya, jika karyawan tidak mendapat perhatian yang baik maka menyebabkan penurunan kinerja pada karyawan bahkan dapat meniggalkan perusahaan [1].

Kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan, suatu proses manajerial, atau bahkan keseluruhan organisasi [2]. Suatu pekerjaan dikatakan baik ketika karyawan memiliki kinerja yang tinggi dalam menjalankan tugasnya, dengan begitu dapat tercapainya suatu keberhasilan tujuan yang telah ditetapkan dalam suatu organisasi maupun perusahaan, begitu

juga sebaliknya apabila karyawan tidak memiliki kinerja yang tinggi maka pekerjaan yang dihasilkan kurang baik. Oleh karena itu, kinerja karyawan memiliki peran penting dalam keberhasilan. Dengan keberhasilan suatu perusahaan maka perusahaan perlu memperhatikan beban kerja dan motivasi yang diberikan agar kinerja karyawan tetap optimal dan tetap konsisten dalam menjalankan tugasnya, sehingga dalam aspek ini kinerja karyawan perlu didukung, karena tanpa adanya dukungan yang baik, maka tidak akan tercapainya suatu organisasi [3].

Beban kerja merupakan suatu aktivitas dalam sekumpulan tugas yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi dalam jangka waktu tertentu yang telah ditetapkan [4]. Maka dari itu, seseorang yang bekerja didalam suatu organisasi atau suatu perusahaan harus bertanggung jawab atas pekerjaan itu sendiri dan harus mematuhi standar peraturan yang telah ditetapkan. Di sisi lain, perusahaan perlu juga memperhatikan kondisi karyawannya apakah tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuannya. Karena pada dasarnya tugas yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan karyawan dapat mengakibatkan tidak tercapainya suatu tujuan. Begitu juga sebaliknya, jika beban kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuannya maka karyawan menghasilkan kinerja yang baik.

Motivasi merupakan dorongan yang diberikan oleh atasan kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan demi mencapai suatu tujuan yang diharapkan dalam suatu organisasi. Motivasi kerja memiliki peran penting bagi setiap individu karena dapat mendorong timbulnya keinginan serta semangat dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab pekerjaan [5]. Apabila beban kerja yang diberikan tidak sebanding dengan motivasi yang diberikan dapat

menimbulkan penurunan kinerja dan berdampak pada perusahaan dalam mencapai suatu tujuan. Pada dasarnya, setiap perusahaan, baik yang berorientasi pada laba dan nirlaba, memiliki tujuan utama untuk mencapai dan mempertahankan keberhasilan agar tetap dapat bertahan. Dengan begitu motivasi sangat penting, karena motivasi yang dimiliki karyawan itu tinggi cenderung bekerja lebih produktif, disiplin, dan komitmen dalam pekerjaannya. Begitu juga sebaliknya, apabila kurangnya motivasi maka berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi yakni faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang muncul dari dalam diri seseorang yang dimana tidak dipengaruhi dari faktor luar. Faktor eksternal merupakan faktor yang muncul dari luar diri seseorang dalam bekerja seperti apresiasi, penghargaan, dll.

Kompensasi merupakan segala bentuk imbalan yang diberikan kepada karyawan atas pekerjaan yang mereka lakukan [6]. Kompensasi terbagi menjadi dua, yaitu kompensasi finansial dan non-finansial. Kompensasi finansial mencakup gaji, insentif, tunjangan hari raya, asuransi kesehatan, dan asuransi jiwa. Sementara itu, kompensasi non-finansial mencakup fasilitas seperti transportasi, tempat tinggal, serta lingkungan kerja yang nyaman dan aman. Dalam perusahaan, kompensasi sangat penting karena memengaruhi kesejahteraan serta kinerja karyawan.

PT Cahaya Karya Bersama merupakan perusahaan yang menjalin kerja sama dengan PT PLN dan bergerak di bidang pemeliharaan instalasi tenaga listrik. Faktor utama pada PT Cahaya Karya Bersama dalam menjaga produktivitas saat menjalankan tugas yaitu kinerja karyawan. Berdasarkan hasil observasi awal,

ditemukan beberapa faktor bahwa kinerja karyawan pada PT. Cahaya Karya Bersama belum sepenuhnya optimal. Ditemukan beberapa karyawan kurang semangat, terjadinya fluktuasi pada produktivitas, menyelesaikan tugas tidak sesuai target, dan belum sepenuhnya memberikan kompensasi yang memadai, terutama dalam hal kemudahan proses klaim BPJS. Hal ini di duga terdapat faktor yang mempengaruhinya yaitu motivasi, beban kerja yang tinggi, dan kompensasi. Oleh karena itu, penting untuk mengetahui pengaruh motivasi, beban kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Cahaya Karya Bersama di Mojokerto. Terkait pengaruh motivasi, beban kerja, dan kompensasi terhadap kinerja pada penelitian sebelumnya sudah dibahas tetapi hasil yang diperoleh masih berbeda, sehingga belum ada konteks yang jelas dalam industri terkait hubungan variabel-variabel ini. Beberapa penelitian dari Yuni Rahayu Putri; Fauzan, Seprizal Wira Saputra; Doni Marlius, dan Lukmanul; Sri Isnowati hasil yang didapat bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan tetapi beban kerja tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, di PT Cahaya Karya Bersama yang ada di Mojokerto belum ada penelitian spesifik terkait ketiga faktor ini berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dari latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka peneliti tertarik untuk meneliti ketiga faktor tersebut dengan judul “Pengaruh Motivasi, Beban Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cahaya Karya Bersama Mojokerto”.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Cahaya Karya Bersama di Mojokerto?

2. Apakah beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Cahaya Karya Bersama di Mojokerto?
3. Apakah kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Cahaya Karya Bersama di Mojokerto?
4. Apakah motivasi, beban kerja, dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Cahaya Karya Bersama di Mojokerto?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Cahaya Karya Bersama di Mojokerto.
2. Untuk mengetahui apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Cahaya Karya Bersama di Mojokerto.
3. Untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Cahaya Karya Bersama di Mojokerto.
4. Untuk mengetahui motivasi, beban kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Cahaya Karya Bersama di Mojokerto.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan kepada pihak manajemen PT Cahaya Karya Bersama terkait pentingnya motivasi, pengelolaan beban kerja, dan kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan

b. Bagi Peneliti Lain

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai data empiris yang dapat digunakan sebagai referensi dalam penelitian motivasi, beban kerja, kompensasi, dan kinerja karyawan di masa yang akan datang. Serta dapat dijadikan pendorong pada penelitian selanjutnya mengenai faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

1.4.2 Manfaat Teoritis

a. Bagi Pengembang Ilmu Pendidikan

Pada penelitian ini diharapkan dapat menambah kajian ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya membahas terkait pengaruh motivasi, beban kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

b. Bagi Peneliti

Dari dilakukan penelitian ini dapat menambah gambaran terkait pengetahuan, wawasan, dan pengalaman yang terjadi di dunia kerja secara nyata terkait materi yang sudah dipelajari selama di perkuliahan.