

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Setiap perusahaan dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi perusahaan. Karyawan merupakan asset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Karena persaingan yang begitu tinggi dibutuhkan kinerja yang baik atau sumber daya manusia yang unggul.

Sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. Perkembangan usaha dan organisasi perusahaan sangatlah bergantung padaproduktivitas tenaga kerja yang ada di perusahaan. Dengan pengaturan manajemen sumber daya manusia secara professional, diharapkan pegawai bekerja secara produktif. Pengelolaan pegawai secara professional ini harus dimulai sejak perekrutan pegawai, penyeleksian, pengklasifikasian, penempatan pegawai sesuai dengan kemampuan, penataran, dan pengembangan kariernya.

Keberhasilan dan kegagalan suatu perusahaan maupun organisasi sangat ditentukan oleh kualitas dan tingkah laku manusia yang berada di dalamnya. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik bertujuan mengatur kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan di masa depan secara efektif dan efisien.

Menurut Hasibuan (2002:160), kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Rivai (2003) mendefinisikan kinerja sebagai suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Menurut Handoko (2001:193) dan Komaruddin (1996) sendiri ada beberapa factor yang mempengaruhi kinerja, di antaranya yaitu beban kerja, kompensasi, dan motivasi kerja.

Yang pertama yaitu beban kerja, beban kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu, atau dengan kata lain analisis beban kerja bertujuan untuk menentukan berapa jumlah personalia dan berapa jumlah tanggung jawab atau beban kerja yang tepat dilimpahkan kepada seorang petugas Komaruddin (1996).

Yang kedua yaitu kompensasi, karyawan yang bekerja dalam sebuah organisasi pasti membutuhkan kompensasi atau imbalan yang cukup dan adil. Sistem kompensasi yang baik akan sangat memengaruhi kinerja seperti semangat kerja dan produktivitas dari seseorang. Suatu sistem kompensasi

yang baik perlu didukung oleh metode secara rasional yang dapat menciptakan seseorang digaji atau diberi kompensasi sesuai tuntutan pekerjaannya. Menurut Hasibuan (2017:119) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat.

Pemberian kompensasi sangat penting bagi perusahaan karena mencerminkan upaya untuk mempertahankan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Suatu perusahaan dapat kehilangan karyawan yang memiliki kinerja baik apabila perusahaan tersebut tidak mampu memberikan kompensasi secara tepat pada karyawan.

Dan yang terakhir yaitu motivasi kerja. Gibson (1995) menjelaskan bahwa istilah motivasi berhubungan dengan ide, gerakan dan apabila kita menyatakannya secara amat sederhana, maka merupakan sesuatu hal yang “mendorong“ atau menggerakkan kita untuk berperilaku dengan cara tertentu. Hal itulah yang merangsang seseorang untuk maju dan mendorong kearah suatu tujuan. Pelaksanaan pekerjaan merupakan perilaku organisatoris yang dipilih seseorang guna mencapai tujuan-tujuan pribadinya, yakni tujuan yang dianggapnya penting untuk bergerak maju. Jadi, seseorang yang mementingkan hasil pekerjaan merupakan seseorang yang mementingkan

motivasi. Ia akan memanfaatkan antara hubungan pribadinya dan kekuasaannya atas lingkungan kerja sebagai alat motivasional.

Sardiman (2007:73) menyebutkan motif dapat diartikan sebagai daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motif dapat dikatakan sebagai daya penggerak dari dalam dan di dalam subjek untuk melakukan aktifitas-aktifitas tertentu demi mencapai suatu tujuan. Bahkan motif dapat dikatakan sebagai suatu kondisi intern (kesiap siagaan). Berawal dari kata motif itu, maka motivasi dapat diartikan sebagai daya penggerak yang telah menjadi aktif. Motif menjadi aktif pada saat-saat tertentu, terutama bila kebutuhan untuk mencapai tujuan sangat dirasakan atau mendesak.

Motivasi merupakan suatu tindakan yang mendorong seseorang untuk melakukan perkerjaannya secara maksimal. Semakin kecil motivasi karyawan maka hal tersebut akan memengaruhi kinerja karyawan yang nantinya akan berdampak pada produktifitas perusahaan. Begitu juga sebaliknya, semakin tinggi motivasi karyawan maka kinerja karyawan akan semakin baik yang akan berdampak pada meningkatnya produktifitas perusahaan.

Penelitian ini dilakukan di PT. Eka Cipto Prima Sentosa Tuban bagian marketing. PT. Eka Cipto Prima Sentosa merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang penjualan dan servis kendaraan bermotor honda. Pada dasarnya sepeda motor merupakan salah satu sarana penunjuang masyarakat yang mana setiap masyarakat membutuhkan alat transportasi, sepeda motor suda menjadi bagian dari hoby dan gaya hidup orang Indonesia.

Suatu perusahaan mempunyai keinginan memiliki sumberdaya manusia dengan kinerja yang tinggi sehingga mampu memberikan kontribusi besar bagi perusahaan, tidak terkecuali perusahaan yang bergerak di bidang penjualan onderdil, dan sepeda motor honda, selain itu adapun jasa servis sepeda motor honda. Dalam suatu perusahaan, beban kerja, kompensasi dan motivasi kerja merupakan faktor-faktor yang sangat memengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan untuk meneliti kinerja karyawan PT. Eka Cipto Prima Sentosa yang bekerja di bagian internal. Pada penelitian ini dianalisis kontribusi faktor beban kerja, kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Eka Cipto Prima Sentosa itu sendiri.

Setiap karyawan di perusahaan mempunyai beban kerja yang berbeda-beda bergantung pada jobdesc yang ditentukan. Indikator beban kerja seperti target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan standart pekerjaan pada PT. Eka Cipto Prima Sentosa tidak terlaksana dengan baik, hal ini mengakibatkan rendahnya kinerja karyawan. Karyawan perusahaan diberi kompensasi seperti gaji, insentif tambahan, tunjangan dan fasilitas ketika telah berhasil menyelesaikan tugas dengan baik dan mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan, namun kompensasi yang diberikan perusahaan PT. Eka Cipto Prima Sentosa tidak sesuai dengan harapan karyawan sehingga tidak tercipta efisiensi, dan efektifitas kerja yang semakin mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan. Berdasarkan observasi lapang yang telah dilakukan, karyawan PT. Eka Cipto Prima Sentosa juga memiliki tingkat motivasi yang berbeda-beda bergantung pada suasana hati dan

kenyamanan dari masing-masing individu. Tingkat motivasi karyawan sekilas nampak masih belum stabil karena arah perilaku, tingkat usaha, dan tingkat kegigihan karyawan masih sangat kurang yang mengakibatkan rendahnya kinerja karyawan PT. Eka Cipto Prima Sentosa.

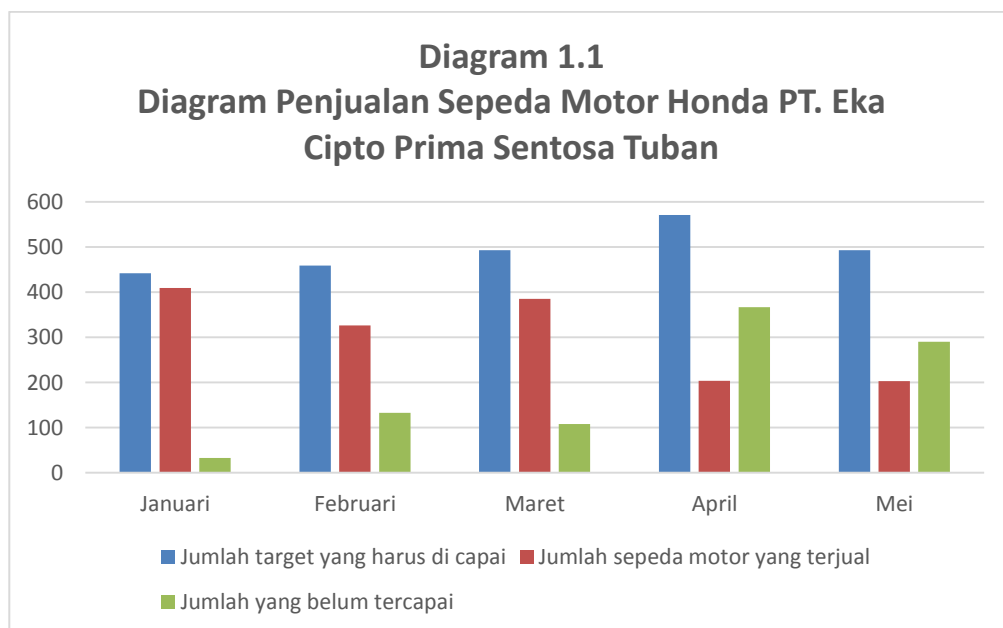
Dengan adanya penelitian ini diharapkan bisa mengetahui seberapa berpengaruh beban kerja, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Eka Cipto Prima Sentosa yang mana ini nanti juga bisa digunakan perusahaan tersebut sebagai acuan untuk meningkatkan profit PT. Eka Cipto Prima Sentosa sehingga antara karyawan dan pimpinan bisa saling bekerja sama dengan lebih baik untuk kedepannya. PT. Eka Cipto Prima Sentosa merupakan perusahaan yang tidak terlepas dari kinerja karyawan dalam pencapaian target secara maksimal. Kinerja karyawan di PT. Eka Cipto Prima Sentosa mengalami fluktuasi berdasarkan wawancara peneliti dengan kepala cabang dan karyawan pada PT. Eka Cipto Prima Sentosa. Permasalahan yang ada di PT. Eka Cipto Prima Sentosa yaitu karyawan yang belum mampu meningkatkan hasil atau adanya suatu target yang tidak tercapai. Hal ini terlihat dari penjualan sepeda motor (honda) oleh PT. Eka Cipto Prima Sentosa selama 5 (lima) bulan terakhir yaitu bulan Januari hingga Mei yang ditunjukkan pada Tabel 1.1.

**Tabel 1. 1**  
**Data Penjualan PT. Eka Cipto Prima Sentosa Tuban**  
**(Januari 2020-Mei 2020)**

Bulan	Jumlah target yang harus di capai	Jumlah sepeda motor yang terjual	Jumlah yang belum tercapai
Januari	442	409	33
Februari	459	326	133
Maret	493	385	108
April	571	204	367
Mei	493	203	290

**Sumber:** PT. Eka Cipto Prima Sentosa

Tabel 1.1. menunjukkan bahwa kinerja dari karyawan PT. Eka Cipto Prima Sentosa masih kurang maksimal, dikarenakan setiap bulannya mengalami fluktuasi selama lima bulan terakhir.



Selama lima bulan terakhir pula reliasasi penjualan motor PT. Eka Cipto Prima Sentosa Tuban mengalami fluktuasi dari target yang ditetapkan oleh perusahaan setiap bulannya. Data tersebut juga menjelaskan bahwa karyawan belum memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas yang di berikan perusahaan. Berdasarkan informasi yang peneliti peroleh menurut karyawan target yang di tuntutan perusahaan terlalu tinggi sehingga hal tersebut menjadi beban kerja karyawan di PT. Eka Cipto Prima Sentosa.

Selain itu kinerja karyawan juga mengalami keterlambatan proses administrasi pendataan cusmoter yang ingin mengajukan kredit motor di PT. Eka Cipto Prima Sentosa Tuban. Berdasarkan informasi yang peneliti peroleh proses administrasi ini sangatlah lambat dari awal pengumpulan data customer sampai dengan selesai yang seharusnya bisa diselesaikan dalam kurun waktu tiga hari akan tetapi realita di lapangan bisa sampai satu minggu.

**Tabel 1. 2**

**Waktu Proses Administrasi Customer PT. Eka Cipto Prima Sentosa Tuban**

Bulan	Target Waktu Penyelesaian	Waktu Penyelesaian	Keterlambatan Penyelesaian Tugas
Januari	3 Hari	7 Hari	4 Hari
Februari	3 Hari	7 Hari	4 Hari
Maret	3 Hari	7 Hari	4 Hari
April	3 Hari	7 Hari	4 Hari
Mei	3 Hari	7 Hari	4 Hari



Hasil kerja karyawan yang di hasilkan belum sesuai standart kerja perusahaan banyak SOP yang karyawan abaikan seperti kedisiplinan dalam berpakaian. Karyawan diduga belum maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai arahan perusahaan dan ketepatan waktu penyelesaian. Hasil kinerja karyawan yang tidak mencapai target ini diduga karena beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain faktor beban kerja, kompensasi, dan motivasi kerja.

Beban kerja yang di berikan perusahaan PT. Eka Cipto Prima Sentosa sangatlah berat hal ini dapat dilihat dari target yang tinggi sehingga karyawan kesulitan untuk mencapai target yang di berikan perusahaan. Karyawan diduga sangat lambat dalam mengambil keputusan di karenakan ketidak tepatan perusahaan dalam penetapan ketentuan.

Kompensasi yang diberikan untuk karyawan diduga sebagai salah satu yang menyebabkan turunnya kinerja karyawan. Terlihat dari banyaknya yang merasa kurang puas dengan kompensasi atau insetif yang di berikan oleh PT. Eka Cipto Prima Sentosa, sehingga karyawan kurang semangat untuk bekerja. Berdasarkan wawancara peneliti dengan karyawan gaji para karyawan tidak sesuai dengan beban kerja yang mereka terima itu tidak sepadan, karyawan hanya mendapatkan tunjangan berupa tunjangan kecelakaan kerja, dan juga fasilitas yang diberikan perusahaan sangatlah kurang sehingga kinerja karyawan menjadi menurun.

Faktor lain yang diduga penyebab rendahnya kinerja PT. Eka Cipto Prima Sentosa adalah motivasi kerja. Setiap pimpinan maupun manajer dalam

organisasi perlu menyadari pentingnya memelihara serta meningkatkan kinerja para karyawan dengan memberikan teknik-teknik motivasi yang tepat sesuai dengan kebutuhan mereka. Rendahnya motivasi di PT. Eka Cipto Prima Sentosa menyebabkan susahny karyawan mencapai target perusahaan karena pimpinan atau manajer kurang memberikan pelatihan pada karyawan. Karyawan yang kurang di siplin sangat kurang dalam menunjukan potensinya, sehingga karyawan kurang bekerja keras untuk perusahaan. Perilaku karyawan dalam menyelesaikan masalah sangat kurang baik dan terlalu menyepelekan. Kurangnya arahan dari pimpinan membuat karyawan terkadang selisih paham dengan pimpinan tentang keteria customer yang akan melakukan kredit motor. Hal tersebut yang membuat kinerja karyawan menurun.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan masih rendah, beban kerja yang di berikan terlalu berat, kompensasi di PT. Eka Cipto Prima Sentosa masih terbilang kurang, disamping itu kurangnya motivasi untuk karyawan dalam setiap menjalankan pekerjaan membuat target yang diterapkan perusahaan tidak tercapai.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik untuk mengambil judul **“Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Eka Cipto Prima Sentosa Tuban”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang, dapat disusun rumusan masalah sebagai berikut:

- a. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan PT. Eka CiptoPrima Sentosa Tuban?
- b. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja Karyawan PT. Eka Cipto Prima Sentosa Tuban?
- c. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan PT. Eka Cipto Prima Sentosa Tuban?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan permasalahan, penelitian ini bertujuan:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja Karyawan PT. Eka Cipto Prima Sentosa Tuban.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja Karyawan PT. Eka Cipto Prima Sentosa Tuban.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Karyawan PT. Eka Cipto Prima Sentosa Tuban.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi beberapa pihak, antara lain:

#### **1.4.1 Manfaat Praktis**

Bagi Perusahaan Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan informasi dalam menyikapi masalah sumber daya manusia yang menyangkut beban kerja, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

#### **1.4.2 Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini di harapkan dapat memberikan manfaat dan sebagai bahan pertimbangan perusahaan dalam mengambil keputusan-keputusan yang berikut dengan pengaruh beban kerja, kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja di PT. Eka Cipto Prima Sentosa Tuban. Sehingga diharapkan mampu mencegah terjadinya penurunan kinerja karyawan yang merugikan bagi perusahaan.

- a. Bagi peneliti Semua kegiatan penelitian ini diharapkan memberikan pengalaman, pengetahuan dan wawasan tentang penerapan teori beban kerja, kompensasi, motivasi dan kinerja karyawan.
- b. Bagi Akademik Peneliti diharapkan memperoleh pengetahuan dan pengalaman yang berharga, serta diharapkan menjadi berkal memasuki dunia kerja.