

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **I.1 Latar Belakang**

Era globalisasi saat ini telah menimbulkan berbagai dampak yang cukup besar bagi perindustrian di Indonesia. Kegiatan perusahaan tidak lepas dari mobilitas kerja yang dituntut bisa tepat waktu. Untuk dapat bergerak lebih cepat dibutuhkan kendaraan serta sarana pendukung lainnya. Salah satunya adalah ban pada roda kendaraan operasional perusahaan. PT. Bridgestone Sumatera Rubber Estate yang bergerak dalam bidang produksi ban dengan standar terbaik yang diberikan perusahaan. Perusahaan memproduksi ban dengan kualitas terbaik dengan *fleksibilitas* dan *durability* yang tahan sesuai kondisi jalanan. Berbagai macam tipe ban di produksi oleh perusahaan untuk menyesuaikan kondisi jalanan, seperti tipe potenza yang di fokuskan untuk *performance*, turanza yang difokuskan untuk nyaman dalam berkendara, ecopia, alenza, dueler, techno dan duravis yang difokuskan untuk tahan lama dan daya tahannya.

Kinerja karyawan mempengaruhi keberhasilan tujuan dari suatu organisasi. Kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Dalam permasalahan yang terjadi pada PT. Bridgestone Sumatera Rubber Estate menurunnya penjualan serta efek dari pandemi yang mengakibatkan menurunnya juga kinerja karyawan.

Kompensasi diharapkan mampu merangsang semangat kerja karyawan sehingga karyawan bisa memberikan kinerja terbaiknya untuk perusahaan. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Namun permasalahan yang terjadi pada PT. Bridgestone Sumatera Rubber Estate kurangnya kompensasi yang diberikan perusahaan sehingga memicu turunnya kinerja karyawan pada perusahaan.

Selain kompensasi, peran motivasi sangat dibutuhkan di dalam sebuah perusahaan. Motivasi merupakan proses memengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau grup kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yg telah ditetapkan. Permasalahan yang terjadi pada PT. Bridgestone Sumatera Rubber Estate kurangnya perhatian perusahaan terhadap motivasi kerja dari pimpinan perusahaan akan berdampak pada kinerja karyawan yang menurun, dengan memberikan motivasi dapat mendorong karyawan bekerja dengan tekun, dan disiplin dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Selain motivasi, adanya komitmen karyawan terhadap organisasi juga berperan terhadap pencapaian kinerja dari karyawan. Komitmen organisasional sebagai sebuah keadaan psikologi yang mengkarakteristikkan hubungan karyawan dengan organisasi atau implikasinya yang mempengaruhi apakah karyawan akan tetap bertahan dalam organisasi atau tidak. Sedangkan permasalahan yang terjadi pada PT. Bridgestone Sumatera Rubber Estate kurangnya komitmen pada karyawan dalam perbedayaan karyawannya berupa kepercayaan diri yang mengakibatkan juga menurunnya komitmen organisasi yang akan berdampak pada kinerja karyawan tersebut.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang terjadi di dalam perusahaan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada perusahaan ini dengan judul **“Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bridgestone Sumatera Rubber Estate”**.

## **I.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, dapat dibuat identifikasi masalah pada penelitian ini, yaitu:

1. Ketidaksih sesuai kompensasi yang diberikan perusahaan sehingga berdampak pada kinerja karyawan yang menurun.
2. Kurangnya motivasi yang diberikan dari perusahaan kepada karyawannya sehingga menurunnya kinerja karyawan.
3. Kurangnya komitmen organisasional pada karyawan terhadap perusahaan sehingga menurunnya kinerja karyawan pada perusahaan.
4. Kurangnya kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional menyebabkan menurunnya kinerja karyawan pada perusahaan.

## **I.3 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan di atas, dapat dibuat perumusan masalah yaitu:

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bridgestone Sumatera Rubber Estate?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bridgestone Sumatera Rubber Estate?
3. Bagaimana pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Bridgestone Sumatera Rubber Estate?
4. Bagaimana pengaruh kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Bridgestone Sumatera Rubber Estate?

## **I.4 Tujuan Penelitian**

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bridgestone Sumatera Rubber Estate.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bridgestone Sumatera Rubber Estate.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Bridgestone Sumatera Rubber Estate.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Bridgestone Sumatera Rubber Estate.

## **I.5 Manfaat Penelitian**

1. Bagi PT. Bridgestone Sumatera Rubber Estate

Sebagai bahan pertimbangan bagi PT. Bridgestone Sumatera Rubber Estate untuk lebih memperbaiki kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia

Sebagai bahan kajian ilmu dan menambah referensi penelitian bagi Program Studi S-1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia.

3. Bagi Peneliti

Sebagai peningkatan pengetahuan dan wawasan bagi peneliti dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya yang berkaitan dengan pengaruh kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian dengan variabel penelitian yang sama.

## I.6 Penelitian Terdahulu

Berikut adalah sejumlah penelitian terdahulu yang peneliti jadikan sebagai bahan referensi untuk penelitian ini:

**Tabel II.1**  
**Penelitian Terdahulu**

Nama dan Tahun Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Analisis Data	Hasil Penelitian
Renggani Nur'aini Vidianingtyas dan Wika Harisa Putri (2014)	Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Jasa Katering di Daerah Istimewa Yogyakarta.	X <sub>1</sub> : Kompensasi X <sub>2</sub> : Kepuasan Kerja X <sub>3</sub> : Motivasi Kerja X <sub>4</sub> : Gaya Kepemimpinan Y : Kinerja Karyawan	Regresi Linier Berganda	Analisis menunjukkan bahwa variabel kompensasi, kepuasan kerja, motivasi dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh berpengaruh signifikan secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pada hasil penelitian, ditemukan bahwa variabel gaya kepemimpinan menjadi yang paling berpengaruh variabel pada kinerja karyawan.
Monica Zelvia Conny Astari, Rispantyo dan Djoko Kristianto (2017)	Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Komitmen Organisasional dan Pengetahuan Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Survei pada Koperasi Karyawan Perusahaan Manufaktur di Kabupaten Pati).	X <sub>1</sub> : Kompensasi X <sub>2</sub> : Motivasi X <sub>3</sub> : Komitmen Organisasional X <sub>4</sub> : Pengetahuan Akuntansi Y : Kinerja Karyawan	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa kompensasi, motivasi, komitmen organisasi dan pengetahuan akuntansi berpengaruh secara parsial dan signifikan secara simultan terhadap kinerja bagian akuntansi pegawai pada Koperasi Pegawai perusahaan manufaktur di Pati.

Yuswardi (2020)	Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Komitmen Pada Organisasi dan Pelatihan Kerja Pada Kinerja Karyawan Toko Ritel Alfamart dan Indomaret di Batam.	X <sub>1</sub> : Kompensasi X <sub>2</sub> : Motivasi X <sub>3</sub> : Komitmen Organisasi X <sub>4</sub> : Pelatihan Kerja Y : Kinerja Karyawan	Regresi Linier Berganda	Berdasarkan hasil uji data diketahui bahwa semua variabel independen yang diuji berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan dari gerai Alfamart dan Indomaret di Batam.
-----------------	---	--	-------------------------	--

Sumber: Jurnal

### I.7 Teori Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2014:118), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut Handoko (2014:155), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Menurut Wibowo (2016:271). kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya.

Berdasarkan definisi tersebut di atas, maka kompensasi yang diberikan pada karyawan tidak hanya berbentuk uang, tetapi dapat berupa barang dan jasa pelayanan. Kompensasi diberikan kepada setiap karyawan yang telah bekerja dalam suatu perusahaan sebagai timbal balik atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan tersebut. Tingkat kompensasi yang diberikan dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

### I.8 Teori Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Gitosudarmo (2015:109) motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Menurut Sutrisno (2016:110) menyebutkan bahwa motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan kerja seseorang untuk mencapai prestasi secara maksimal.

Menurut Hasibuan (2017:141), motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Berdasarkan definisi tersebut di atas, maka motivasi kerja adalah dorongan untuk bekerja dengan mengarahkan segala potensi yang dimiliki seseorang untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

### I.9 Teori Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Robbins dan Judge (2013:100), mengemukakan bahwa komitmen organisasional (*organizational commitment*), yang didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuannya dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

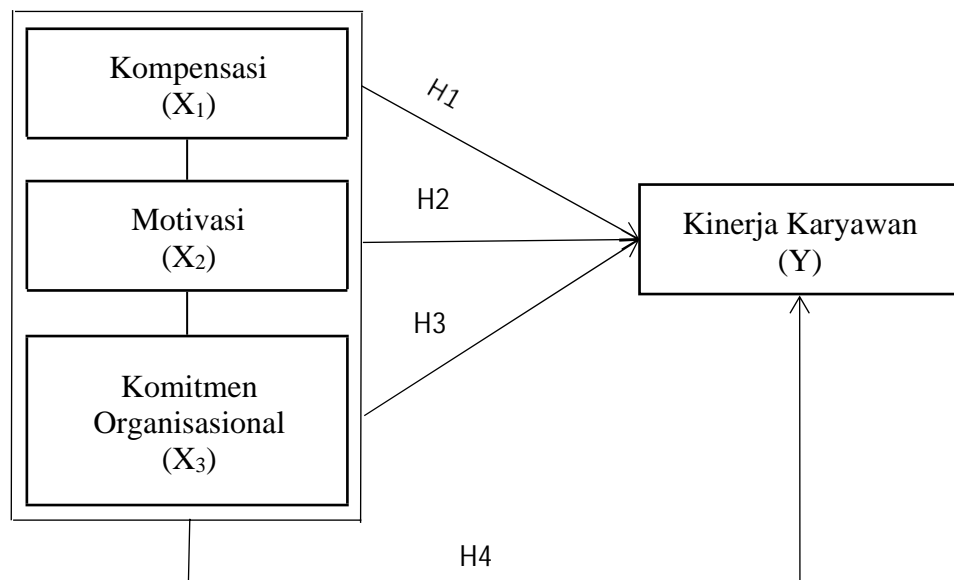
Menurut Griffin (2014:15), komitmen organisasional merupakan sikap yang menggambarkan seorang individu atau karyawan terikat pada organisasinya.

Menurut Priansa (2018:234), komitmen organisasi adalah loyalitas pegawai atau karyawan terhadap organisasi, yang tercermin dari keterlibatan yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Loyalitas pegawai atau karyawan tercermin melalui ketersediaan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Berdasarkan definisi tersebut di atas, maka komitmen organisasional merupakan rasa untuk tetap mempertahankan keanggotaannya di dalam organisasi dan tetap berusaha dengan segala kemampuannya demi tercapainya tujuan dan kepentingan organisasi.

### I.10 Kerangka Konseptual

Adapun kerangka konseptual penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:



**Gambar I.1**  
**Kerangka Konseptual**

### I.11 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka konseptual diatas dapat kita susun hipotesis untuk penelitian ini:

- H1: Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bridgestone Sumatera Rubber Estate.
- H2: Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bridgestone Sumatera Rubber Estate.
- H3: Komitmen Organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bridgestone Sumatera Rubber Estate.
- H4: Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bridgestone Sumatera Rubber Estate.