

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Persaingan yang terjadi dalam dunia bisnis tidak dapat terhindarkan di mana pada era globalisasi saat ini. dominasi teknologi informasi sebagai sahabat infrastruktur menjadi sahabat bagi para pelaku bisnis. Oleh karena itu. sumber daya manusia diperlukan pada saat ini dalam menghadapi persaingan yang terjadi adalah: sumber daya manusia yang sanggup menguasai teknologi dengan cepat. adaptif dan responsif terhadap perubahan-perubahan yang terjadi. Dalam kondisi ini. integritas pribadi semakin penting untuk memenangkan persaingan yang ada.

Agar perusahaan mampu terus bertahan dan bersaing. dominasi teknologi saja tidak cukup jika tidak ditunjang oleh sumber daya manusia yang andal. Ancaman nyata besar terhadap stabilitas ekonomi adalah: angkatan kerja yang tidak siap menghadapi tantangan- tantangan maupun perubahan-perubahan yang terjadi di sekelilingnya. Sumber daya manusia yang tidak mempunyai kesanggupan dalam menghadapi tuntutan perubahan dan tantangan yang ada menganggap pekerjaan sebagai beban. Tentunya untuk menjawab tantangan tersebut harus mempersiapkan tenaga kerja yang memiliki kinerja yang dapat diandalkan setiap waktu agar dapat menyelesaikan bidang pekerjaannya masing-masing secara efektif dan efisien.

PT. Panca Niaga Jaya Lestari merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang penjualan makanan ringan dan memiliki sebanyak 53 karyawan. Untuk saat ini. perusahaan sedang mengalami permasalahan atas prestasi kerja karyawannya . Fenomena ini disebabkan oleh beberapa hal seperti kompensasi. motivasi dan komitmen. Kompensasi merupakan hal penting bagi setiap karyawan . Besar kecilnya kompensasi dapat mengukur prestasi kerja karyawan . Penggajian karyawan dihitung masih dibawah standard saat ini sehingga mempengaruhi prestasi kerja karyawan .

Selain itu . terlihat kurangnya motivasi kerja yang timbul dari dalam diri karyawan . Motivasi kerja adalah semangat yang timbul dalam diri seseorang dan menjadi penggerak untuk mencapai prestasi kerja. Namun pada saat ini terlihat kurangnya pemberian motivasi antara sesama pegawai dan juga pimpinan sehingga berdampak pada prestasi kerja . Dan dalam hal komitmen . adanya komitmen yang tinggi akan menghindari pengaruh negatif yang berdampak pada prestasi kerja. terlihat adanya penurunan tingkat loyalitas karyawan terhadap perusahaan berdasarkan data absensi karyawan PT . Panca Niaga Jaya Lestari.

Tabel 1.1
Data Absensi Karyawan Periode 2022

Bulan	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	Target Hari Kerja	Ketidakhadiran					Realisasi	Hadir
				Absen	Sakit	Izin	Jumlah	%	Sesuai Kerja	Waktu
Januari	53	24	1248	15	8	7	30	2.41	1218	97.59
Februari	53	22	1144	16	12	14	42	3.68	1102	96.32

Maret	53	25	1300	10	11	9	30	2.31	1270	97.69
April	53	26	1352	23	8	2	33	2.45	1319	97.55
Mei	53	20	1040	10	14	4	28	2.70	1012	97.3
Juni	53	25	1300	22	13	9	44	3.39	1256	96.61
Juli	53	25	1300	14	3	16	33	2.53	1267	97.47
Agustus	53	24	1248	18	12	17	47	3.77	1201	96.23
September	53	26	1352	13	5	3	21	1.56	1331	98.44
Oktober	53	25	1300	20	10	9	39	3.00	1261	97
November	53	26	1352	12	4	17	33	2.45	1319	97.55
Desember	53	26	1352	30	10	12	52	3.85	1300	96.15

Sumber: PT. Panca Niaga Jaya Lestari. 2022

Berdasarkan uraian latar belakang diatas dapat dilihat pentingnya pembahasan tersebut sehingga membuat kami penulis tertarik untuk melakukan suatu penelitian yang berjudul : **“Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Komitmen Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Panca Niaga Jaya Lestari.”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas. maka penulis mengidentifikasi permasalahan sebagai berikut :

1. Kompensasi yang diberikan terlihat masih minim sehingga karyawan terlihat terbebani dan muncul persaingan yang tidak sehat.
2. Motivasi kerja dinilai masih belum memadai seperti kurangnya diadakan pelatihan ataupun kegiatan kebersamaan sehingga terjadi penurunan kinerja karyawan dan menghambat prestasi kerja
3. Komitmen yang dijanjikan tidak terpenuhi mengakibatkan berkurangnya perfoma kerja dan keoptimisan karyawan terhadap perusahaan yang akan berdampak pada prestasi kerja
4. Perusahaan dinilai sedang mengalami penurunan dalam hal prestasi kerja karyawannya sehingga karyawan terlihat tidak dapat memberikan hasil kerja yang optimis agar mencapai tujuan perusahaan.

1.3 Perumusan Masalah

Adapun perumusan masalah di dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Panca Niaga Jaya Lestari?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Panca Niaga Jaya Lestari?
3. Bagaimana pengaruh komitmen terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Panca Niaga Jaya Lestari?
4. Bagaimana pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan komitmen terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Panca Niaga Jaya Lestari?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Panca Niaga Jaya Lestari.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Panca Niaga Jaya Lestari.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh komitmen terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Panca Niaga Jaya Lestari.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Panca Niaga Jaya Lestari.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan manfaat dan kontribusi dari berbagai bidang yang berkaitan:

1. Bagi Perusahaan
Diharapkan penelitian ini dapat menjadi dasar peningkatan prestasi kerja karyawan dalam perusahaan dengan peningkatan kompensasi, motivasi kerja dan komitmen.
2. Bagi peneliti
Diharapkan penelitian ini dapat menjadi dasar penambahan pengetahuan mengenai bagaimana cara untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan dalam perusahaan dengan peningkatan kompensasi, motivasi kerja dan komitmen organisasi.
3. Bagi Akademisi
Diharapkan penelitian ini dapat menjadi dasar referensi bagi mahasiswa kedepannya yang akan melakukan penelitian yang sama yaitu untuk mengetahui bagaimana cara peningkatan prestasi kerja karyawan dalam perusahaan dengan peningkatan kompensasi, motivasi kerja dan komitmen organisasi.

1.6 Landasan Teori

1.6.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima baik berupa fisik maupun nonfisik. Kompensasi juga berarti seluruh imbalan yang diterima oleh seorang pekerja / karyawan atas jasa atau hasil dari pekerjaannya dalam sebuah perusahaan dalam bentuk uang atau barang, baik secara langsung maupun tidak langsung. Adanya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan tentu menimbulkan dampak positif yang dapat mampu memberikan keuntungan bagi perusahaan.

1.6.1.1 Teori Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2016:181). "Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja."

1.6.1.2 Indikator Kompensasi Kerja

Menurut Onsardi (2017) Indikator kompensasi kerja terdiri atas gaji dan insentif, tunjangan dan penghargaan

1.6.2 Pengertian Motivasi

Motivasi adalah sebuah rangkaian sikap dan juga nilai-nilai yang mempengaruhi seseorang untuk mencapai suatu hal spesifik yang sesuai dengan tujuan seorang individu. Dan secara makna, motivasi merupakan sebuah hasrat atau dorongan yang timbul di dalam diri seseorang secara sadar maupun tidak sadar untuk melakukan sebuah tindakan dengan tujuan tertentu

1.6.2.1 Teori Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Menurut Mulyasa (2003:112). Pengertian Motivasi merupakan tenaga pendorong atau penarik yang menyebabkan adanya tingkah laku kearah suatu tujuan tertentu. Peserta didik akan bersungguh- sungguh karena memiliki motivasi yang tinggi.

1.6.2.2 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Afandi (2016:18). motivasi kerja memiliki 6 indikator yaitu , balas jasa, kondisi kerja , fasilitas kerja , prestasi kerja dan pengakuan dari atasan.

1.6.3 Pengertian Komitmen

Komitmen adalah suatu keadaan dimana seseorang kemudian menjalin keterikatan dalam diri sendiri dan orang lain. Komitmen juga dapat dilihat dari tindakan . seseorang kemudian akan memberi pengakuan pada tindakan sebenarnya setelah berkomitmen. Sekarang ini. di dalam dunia kerja. organisasi. dan hubungan manusia di butuhkan komitmen.

1.6.3.1 Teori Pengaruh Komitmen Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Menurut Suparyadi (2015:452). komitmen organisasi merupakan sikap yang menunjukkan lebih dari sekedar keanggotaan formal. tetapi juga meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi mencapai tujuannya.

Berdasarkan dari pendapat para ahli di atas. maka didapatkan kesimpulan bahwa komitmen kerja adalah rasa dan sikap keterikatan yang kuat terhadap organisasi atau perusahaan tempat dia bekerja. baik pada aspek nilai-nilai perusahaan. lingkungan maupun timbal balik yang diberikan oleh organisasi.

1.6.3.2 Indikator Komitmen Kerja

Menurut Busro (2018:86). komitmen organisasi dapat diukur dengan indikator komitmen afektif , komitmen berkelanjutan dan komitmen normative.

1.6.4 Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah hasil yang dicapai seorang karyawan dilihat dari karakteristik pribadinya serta sudut pandang terhadap perannya dalam pekerjaan itu, ataupun bentuk penilaian tersendiri dalam menjalankan program kerjanya.

1.6.4.1 Teori Prestasi Kerja Karyawan

Hasibuan, (2010:94), prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

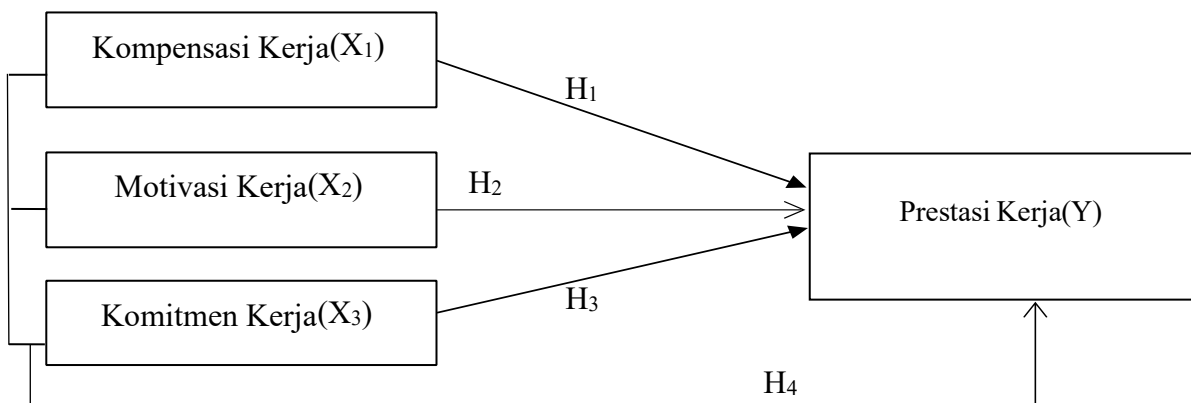
1.7 Penelitian Terdahulu

Nama dan Tahun	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
Novita (2021)	Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Disiplin terhadap Prestasi Kerja Karyawan (studi PT Hasjrat Abadi Tandean . Manado)	Variabel independent : Kompetensi. Motivasi. Dan Displin Kerja Variabel dependen: Prestasi Kerja Karyawan	Secara Simultan : Kompetensi Motivasi dan Displin kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja karyawan Secara Parsial Kompetensi berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja Karyawan Secara Parsial Motivasi berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja Karyawan Secara Parsial Displin kerja berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Edi Sugiono (2010)	PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPETENSI, DAN KOMPENSASI TERHADAP PRESTASI KERJA PT. WIBEE INDOEDU NUSANTARA	Variabel Independent : Motivasi . Kompetensi. dan Kompensasi Variabel Dependen : Prestasi Kerja	Secara Simultan : Motivasi Kompetensi dan Kompensasi berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan Secara Parsial Motivasi berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja Karyawan Secara Parsial Kompetensi berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja Karyawan Secara Parsial Kompensasi berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja Karyawan
Hidayat (2021)	Analisa pengaruh Kompetensi, Displin kerja dan Kompensasi Kerja terhadap Prestasi kerja PT. Moranthe Indonesia Gemilang	Variabel Independen: Displin. Kompetensi dan Kompensasi Variabel dependen : Prestasi Kerja Karyawan	Secara Simultan Kompetensi dan Kompensasi berpengaruh terhadap Prestasi kerja karyawan Secara Parsial Kompetensi Displin kerja berpengaruh terhadap Prestasi kerja karyawan Secara Parsial Kompensasi berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan

1.8 Kerangka Konseptual

Berikut ini adalah gambar kerangka konseptual dalam penelitian ini yang menggambarkan hubungan antara variable bebas dengan variable terikat:



1.9 Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan atau asumsi sementara terhadap pertanyaan yang muncul dalam sebuah penelitian. Hipotesis dari penelitian ini adalah :

H₁: Kompensasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Panca Niaga Jaya Lestari

H₂: Motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Panca Niaga Jaya Lestari

H₃: Komitmen berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Panca Niaga Jaya Lestari

H₄: Kompensasi Kerja Motivasi Kerja dan Komitmen berpengaruh terhadap Prestasi Kerja karyawan pada PT. Panca Niaga Jaya Lestari