

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang terdiri atas sekelompok orang yang bekerja untuk mencapai suatu tujuan. Kepentingan yang paling mendasar yaitu mendapatkan keuntungan atau laba semaksimal mungkin serta kesejahteraan bagi para pemegang saham perusahaan (Prastuti, 2014). Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang terdapat di dalam perusahaan tersebut. Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif. Sumberdaya manusia merupakan orang-orang yang merancang dan merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi. Menurut (Mathis dan Jackson, 2006:3) sumberdaya manusia adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi. Tanpa orang-orang yang memiliki keahlian atau kompetensi maka mustahil bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang

berpengetahuan dan berkecakupan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja pegawai meningkat

Begitu juga dengan perusahaan seperti SPBU juga sangat memerlukan SDM yang baik, sebagai motor penggerak perusahaan. Stasiun pengisian bahan bakar adalah tempat dimana kendaraan bermotor bisa memperoleh bahan bakar. Di Indonesia stasiun pengisian bahan bakar dikenal dengan nama SPBU (singkatan dari Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum). Namun masyarakat juga memiliki sebutan lain bagi SPBU, misalnya di kebanyakan daerah di Indonesia SPBU biasa disebut Pom Bensin yang berarti pompa bensin.

Sebagai salah satu Unit Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum dari PT.Pertamina Retail, SPBU COCO 21.302.04 Plaju yang beralamat di Jalan Jendral A.Yani No.100 Kelurahan 16 Ulu Kecamatan Seberang Ulu II Plaju Palembang Sumatera Selatan, sudah memiliki 39 tenaga kerja. Berikut disajikan jumlah karyawan dalam bentuk tabel.

Tabel 1.1

Jumlah Karyawan SPBU COCO 21.302.04 Tahun 2016

| No. | BUSSINES UNIT | JUMLAH KARYAWAN | Jenis kelamin | |
|-----|--------------------------|-----------------|---------------|-----------|
| | | | Laki-laki | perempuan |
| 1 | Pengawas BBM | 1 | 1 | 0 |
| 2 | Pengawas Non Bbm | 1 | 1 | 0 |
| 3 | Pengawas Admin Dan Kasir | 1 | 0 | 1 |
| 4 | Kasir | 1 | 0 | 1 |
| 5 | Admin Umum | 1 | 1 | 0 |
| 6 | Operator Pompa | 19 | 11 | 8 |
| 7 | Store Attendent Bright | 3 | 1 | 2 |
| 8 | Mekanik Bright Olimart | 3 | 3 | 0 |

| | | | | |
|--------------|------------------|-----------|-----------|-----------|
| 9 | Cleaning Service | 4 | 1 | 3 |
| 10 | Security | 5 | 5 | 0 |
| Total | | 39 | 24 | 15 |
| | | | 39 | |

Sumber: SPBU COCO 21.302.04 Tahun 2016

perusahaan juga memiliki unit bussines yang tidak hanya menjual produk Bahan Bakar kendaraan (BBM) saja namun juga menyediakan kebutuhan konsumen akan produk Non Bahan Bakar (Non-BBM).

Dengan memberikan pelayanan lebih kepada konsumen dan pelanggan, pihak perusahaan terus berupaya untuk terus memberikan kontribusi lebih bagi Perusahaan Induk dan Negara, dan tetap terus berpegang kepada komitmennya sebagai Perusahaan yang menjunjung profesionalisme, akuntabilitas dan berorientasi pada kenyamanan dan kepuasan pelanggan. Seiring dengan itu pihak perusahaan hendaknya membeikan kompensasi dan motivasi yang tepat kepada para karyawannya agar kinerja karyawan atau SDM di perusahaan itu meningkat.

Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena para tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang ditetapkan sastrohadiwiryono (Yuniarsih, 2011:125).

Kompensasi merupakan penghargaan yang di berikan kepada karyawan baik langsung (finansial) maupun tidak langsung (non finansial) yang adil kepada karyawan atas sumbangan mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga

pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan guna untuk meningkatkan kinerja karyawan nya.

Berdasarkan wawancara yang sudah dilakukan peneliti terhadap karyawan SPBU COCO bagian operator pompa dan kasir terdapat suatu permasalahan yang di rasakan oleh karyawan adalah mengenai pemberian kompensasi. Namun dalam pelaksanaannya, pemberian kompensasi tersebut masih menyimpan masalah yaitu besarnya kompensasi yang diberikan kepada karyawan belum mencukupi kebutuhan dari karyawan tersebut. Karena ruang lingkup data yang di berikan perusahaan kepada peneliti terbatas, maka Keluhan mengenai kompensasi ini belum disampaikan secara resmi kepada peneliti.

Menurut Malayu (2009: 143), motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Berdasarkan dari definisi ahli, penulis menyimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan, rangsangan dari dalam diri seseorang untuk melaksanakan kegiatan atau tugas yang telah diberikan kepada nya.

Kondisi motivasi kerja yang ada di SPBU COCO Plaju Palembang, yang juga di kemukakan oleh salah satu karyawan yang bekerja pada SPBU tersebut. Menurut beliau masih rendahnya motivasi kerja karyawan pada SPBU COCO Plaju Palembang, membutuhkan pemberian motivasi kerja yang tepat kepada karyawan dan di harapkan dapat meningkat kembali kinerja karyawan, karena pada SPBU tersebut tidak termotivasi untuk mencapai kinerja yang optimal, maka

akan terjadi penurunan bahkan terhadap pencapaian target atau output dari SPBU tersebut.

kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika (Rivai, 2005:15-17). kinerja pegawai/karyawan merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Kinerja secara umum dapat di artikan sebagai pencapaian hasil kerja sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku pada masing-masing organisasi.

Masalah kinerja yang ada pada SPBU COCO Plaju Palembang, harus berusaha meningkatkan kinerja karyawannya agar tujuan organisasi dapat dicapai dengan efektif dan efisien. Akan tetapi berdasarkan pengamatan sementara di lapangan bahwa ada karyawan yang kinerjanya masih rendah. Rendahnya kinerja karyawan SPBU COCO Plaju Palembang dapat di kaji dengan melihat faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, bahkan dapat dikatakan amat menentukan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi yang telah di tetapkan sebelumnya. kinerja yang menurun diduga faktor kompensasi dan motivasi kerja merupakan salah satu alasan yang membuat kinerja karyawan menurun, tentunya juga akan berdampak terhadap penurunan produktivitas perusahaan.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka peneliti memilih judul dalam penelitian ini yakni **“Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan SPBU COCO 21.302.04 Plaju Palembang”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang di uraikan pada latar belakang di atas, maka permasalahan yang di angkat dalam penelitian ini adalah “ **Apakah Pemberian Kompensasi dan Motivasi Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada SPBU COCO Plaju Palembang**”.

1.3 Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka peneliti mempunyai tujuan yang hendak dicapai dalam peneliti yaitu untuk mengetahui apakah pemberian kompensasi dan motivasi mempengaruhi kinerja karyawan SPBU COCO Plaju Palembang.

1.3.2 Manfaat Penelitian

a) Manfaat teoritis

Sumbangan bagi pengembang ilmu ekonomi khususnya manajemen sumber daya manusia dan merupakan informasi bagi peneiti selanjutnya.

b) Manfaat praktis

Subangan pemikiran bagi perusahaan dalam menentukan kebijakan-kebijakan khususnya tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

1.4 Sistematika Penulisan

Sistem penulisan ini dimaksudkan untuk memberikan gambaran garis besarsecarajelas tetang isi dari proposal ini sehingga terlihat jelaas apa hubungan antara bab satu dengan bab-bab yang lain. Diantaranya sebagai berikut

:

BAB I. PENDAHULUAN

Dalam bab ini akan menguraikan latar belakang, perumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan dan manfaat penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian skripsi dan sistematika penulisan.

BAB II. TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini penulis akan menguraikan teori-teori yang akan menguraikan konsep pemikiran yang melatarbelakangi dalam menyusun mengenai Rekrutmen Karyawan.

BAB III. OBJEK DAN METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini penulis akan mengadakan penelitian skripsi dan objeknya di SPBU COCO 21.302.04 Plaju Palembang, metode pengumpulan data, operasi variabel, tabel operasi variabel, teknik pengambilan sampel, sampel dan teknik analisis.

BAB IV. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini penulis akan membahas judul proposal Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan SPBU COCO 21.302.04 Plaju Palembang.

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini penulis akan menguraikan kesimpulan yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya. Selanjutnya

memberika saran yang sekiranya dapat menjadi masukan dan pertimbangan.

