

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) mempunyai fungsi yang cukup berpengaruh pada suatu organisasi, hal ini karena MSDM memiliki tugas untuk mengelola segala unsur yang berhubungan dengan manusia (Riniwati, 2016 hlm. 75). SDM harus dikelola dengan baik oleh MSDM dengan mengoptimalkan efektivitas dan efisiensi nilai suatu organisasi karena organisasi bergantung terhadap kualitas SDM yang terdapat pada organisasi tersebut agar tercapainya tujuan organisasi. Hal yang memberikan pengaruh besar untuk mencapai tujuan organisasi yaitu pengelolaan SDM yang baik dengan cara mengembangkan, mendayagunakan, dan memelihara karyawan selama karyawan tersebut berada di dalam organisasi tersebut.

MSDM merupakan satu sistem yang mencakup banyaknya aktivitas yang saling bergantung (interdependen) (Kawiana, 2020 hlm. 4). Setiap aktivitas mempengaruhi SDM lainnya. Misalnya, keputusan yang buruk tentang kebutuhan staf dapat menyebabkan masalah dengan pekerjaan, pembagian tugas, kedisiplinan, hubungan serikat pekerja/manajemen, dan kompensasi. Secara keseluruhan kegiatan-kegiatan SDM akan membantu berjalannya sistem manajemen pada suatu perusahaan. Lingkungan bisnis merupakan suatu sistem yang terbuka, terutama MSDM karena mereka memiliki interaksi dengan lingkungan luar. Hal ini lah yang menjadikan MSDM mudah terpengaruh oleh lingkungan eksternal.

Motivasi tinggi yang dimiliki oleh karyawan akan membuat terpenuhinya harapan pada suatu perusahaan. Motivasi ini terpengaruh juga oleh kepuasan kerja, karena kepuasan kerja merupakan suatu hal yang diharapkan oleh karyawan. Hal ini juga dapat membuat peningkatan pada kinerja-kinerja karyawan. Agar harapan tersebut dapat terwujud, organisasi menyusun sebuah strategi yang saling berintegrasi satu sama lain. SDM merupakan unsur yang berbeda dengan unsur-unsur yang lain karena SDM memiliki perasaan, perilaku, akal yang beragam, dan

berbeda untuk setiap karyawan. Karena itu, pengelolaan SDM sangat penting untuk setiap perusahaan.

Seiring dengan meredanya pandemi Covid-19 perkembangan industri metalurgi dan baja di Indonesia Terus menerus meningkat. Dilansir dari ekbis.sindonews.com, pada triwulan 1 di tahun 2022, industri logam dasar meningkat sebesar 7,90% (*year-on-year*), sedangkan pada triwulan I tahun 2021 hanya sebesar 7,71% (*year-on-year*). Demikian dilaporkan Liliek Widdo, Direktur Industri Metalurgi Departemen Perindustrian (Kemenperin). Liliek berpendapat bahwa perkembangan ini dikarenakan adanya perbaikan kebijakan terhadap mekanisme permintaan dan penawaran yang berdasarkan pertimbangan teknis dari Peraturan Menteri Perindustrian No. 4 tahun 2021. Dampak positif kebijakan ini adalah kulminasi tahun ini. Dua tahun pertumbuhan di industri logam dasar. Rasio terakhir adalah 11,46% pada 2020 dan 11,31% pada 2021. Di sisi lain, impor besi, baja, baja paduan dan/atau turunannya dalam pengendalian larangan dan pembatasan (*lartas*) cenderung menurun dari waktu ke waktu selama dua tahun

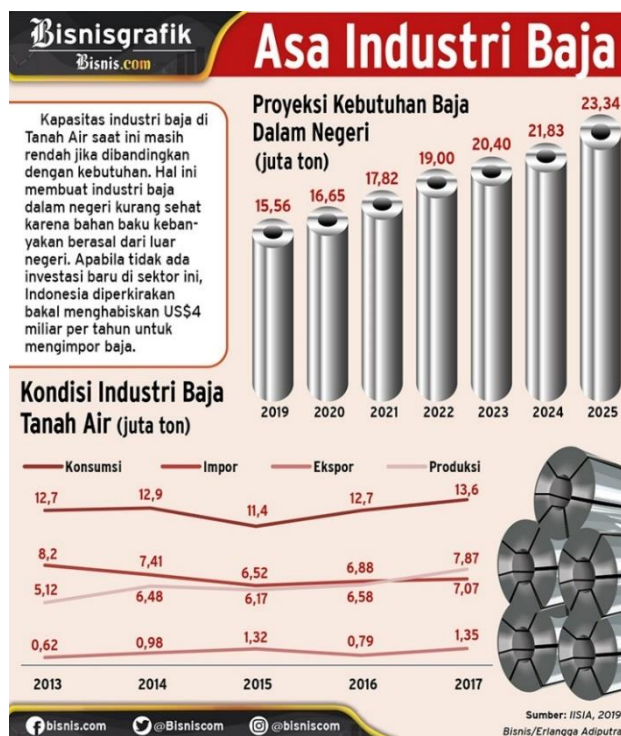
Impor besi, baja, baja paduan dan/atau turunannya pada kisaran *lartas* mencapai puncaknya sebesar 7,89 juta ton di tahun 2019. Berbeda dengan tahun 2019, di tahun 2020 impor turun menjadi 5,22 juta ton dan pada tahun 2021 adanya sedikit peningkatan menjadi 6,35 juta ton karena adanya perbaikan pada ekonomi nasional saat kebijakan *new normal* diterapkan. Dengan adanya pergerakan aktivitas yang ditetapkan oleh pemerintah ini dapat mengendalikan penyebaran virus COVID-19. Pada tahun 2020 hingga paruh pertama 2021 kebijakan ini mulai dilaksanakan dengan istilah PSBB, dan dilanjutkan melalui PPKM dengan level tertentu hingga akhir Juli tahun 2021 (Kurniawan, 2022).

Pandemi COVID-19 telah membawa kebiasaan baru ke berbagai aspek kehidupan masyarakat. Salah satu kebiasaan baru yang banyak dipraktikkan dalam dunia bisnis yaitu *telecommuting*. Alasannya tentu saja untuk mencegah penyebaran virus di tempat kerja. Sesuai ketentuan Pasal 9 Pergub yang dikeluarkannya, Gubernur DKI Jakarta Anis Baswedan memerintahkan pemberhentian untuk sementara kegiatan kerja di kantor maupun di tempat kerja lainnya. “Selama masa penghentian sementara kegiatan kerja di tempat kerja/kantor pusat sebagaimana dimaksud pada ayat (1), kegiatan kerja di tempat kerja wajib

diganti dengan kegiatan kerja di rumah/tempat tinggal”, Pasal 9. Ayat 2, Pimpinan tempat kerja harus mematuhi peraturan perundang-undangan untuk melakukan pencegahan penularan Covid-19 di lingkungan kerja serta untuk melindungi pekerja yang terpapar Covid-19, tetapi terdapat beberapa kantor yang memperbolehkan para karyawannya untuk tetap beraktivitas di tempat kerja (Gitiyarko, 2021).

Dampak pandemi Covid-19 memberikan dampak atau sektor perekonomian, termasuk industri manufaktur pipa baja. Permintaan baja domestik, yang diperkirakan akan tumbuh sebesar 7% setiap tahun, menghadirkan peluang investasi baru di sektor ini. Menurut data Ikatan Industri Baja Indonesia (IISIA), konsumsi baja akan mencapai 13,6 juta ton dan kapasitas produksi akan tetap 7,87 juta ton pada 2017. Permintaan baja Indonesia diperkirakan akan meningkat 23 juta ton pada 2025. Untuk meningkatkan investasi dalam produksi baja, terutama di industri pembuatan baja hulu atau industri pengolahan bijih besi. Koesnohadi, *Head of Steel Materials and Processing Technology* (IISIA), mengatakan investasi di bisnis baja membutuhkan dana yang tidak sedikit. Namun, *margin* keuntungannya tidak terlalu tinggi (Rini, 2019).

Gambar 1. Peluang Investasi Industri Baja



Sumber: www.infografik.bisnis.com

Safira Azzahra, 2022

PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BAKRIE PIPE INDUSTRIES

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, S1 Manajemen

[www.upnvj.ac.id-www.library.upnvj.ac.id-www.repository.upnvj.ac.id]

Ribuan pekerja, terutama yang bekerja di pabrik pengolahan pipa baja di Sumatera Utara, menghadapi PHK massal (Siregar, 2020). Pasalnya, banyak pabrik yang harus tutup karena kekurangan bahan baku impor, selain risiko wabah virus corona yang mematikan. Salah satu hal yang penting yang perlu diamati oleh suatu perusahaan yakni kinerja karyawan dari perusahaan itu sendiri. Kinerja karyawan menjadi isu penting karena kinerja karyawan menentukan bagaimana kinerja organisasi dapat dicapai. Akibatnya, perusahaan dapat mempertahankan, mengembangkan, dan meningkatkan proses bisnis yang sedang berjalan dengan memperhatikan kinerja karyawan. Edison dkk. (2018, halaman 188) percaya bahwa kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil dari serangkaian yang dikumpulkan dan dinilai dalam jangka waktu yang ditentukan berdasarkan kondisi atau hal yang telah disepakati sebelumnya. Kinerja karyawan yang stabil dan optimal bukanlah suatu kebetulan, namun tentunya dibutuhkan langkah-langkah pengelolaan energi yang baik dan upaya yang paling keras untuk mencapainya.

Pada dasarnya, suatu perusahaan berharap karyawannya mau bekerja keras agar tercapainya tujuan perusahaan dan kinerja yang memuaskan, bukan karyawan yang berbakat, terampil, dan berkualitas. Mendapat kenaikan gaji, Kompetensi, dan keterampilan, dan karyawan tidak memiliki arti untuk suatu bisnis apabila karyawan tidak memiliki kemauan untuk bekerja keras dengan kemampuan, keterampilan, dan kompetensinya. Karena motivasi itu sangat penting. Oleh karena itu, keinginan kita masing-masing adalah disiplin diri, pekerja keras, tekun dan serius untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Pemimpin memotivasi semua karyawan untuk melakukan sebanyak mungkin tugas yang menjadi tanggung jawab mereka. Menurut Hertati (2020, hlm. 138), keadaan psikologis tertentu seseorang yang disebabkan oleh dorongan untuk memenuhi kebutuhan tertentu disebut motivasi. Dengan merangsang hal di atas, Anda akan termotivasi dan motivasi Anda akan terpacu untuk mencapai tujuan pemenuhan kebutuhan tersebut.

Kompensasi oleh Edison et al. (2018, hal. 151) Dengan kata lain, apa pun yang Anda dapatkan sebagai balasannya. Kompensasi sangat penting bagi karyawan dan pengusaha. Memang, remunerasi merupakan sumber pendapatan bagi pekerja dan

keluarganya. Remunerasi juga mencerminkan status sosial seorang karyawan. Tingkat pendapatan memiliki pengaruh yang besar dalam menentukan standar hidup.

Dengan kompensasi yang memuaskan memungkinkan karyawan akan menjalankan pekerjaannya dengan secara fokus dan tenang untuk memenuhi tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan. Perusahaan yang berhasil memberikan imbalan yang sepadan dapat mengembangkan dan memproduksi produk yang dibutuhkan masyarakat. Dengan memberikan *reward* yang layak dan menciptakan kondisi internal yang nyaman, hal ini dapat membuat perusahaan lebih berkembang dan memperlancar kegiatan operasional perusahaan dalam mencapai tujuan tertentu. Organisasi yang memiliki kepemimpinan efektif adalah organisasi yang pengelolaannya dikelola secara baik dan karyawannya pun sangat puas dengan pekerjaannya. Kepuasan ini menunjukkan bahwasanya terdapat keseimbangan di antara harapannya dengan kenyataan pekerjaannya. Edison (2018, halaman 210) menjabarkan pengertian keputusan kerja sebagai suatu hal yang dirasakan karyawan mengenai hal yang mereka senangi atau tidak. Kepuasan kerja dapat dicapai jika karyawan produktif ketika bekerja dan jika perusahaan dapat memenuhi harapan dan harapan mereka. Jika pimpinan dan rekan kerja takut untuk saling mendukung atau tidak peduli dengan rekan kerja di lingkungan kerja, maka pekerjaan yang dilakukan tidak akan lancar bahkan dapat menimbulkan masalah. Jika ada yang tidak beres, bisa dilangsung melihat bahwa kepuasan kerja karyawan sedang turun. Maka dari itu, kepuasan kerja merupakan suatu kriteria untuk mengukur kinerja karyawan.

PT Bakrie Pipe Industries merupakan industri bidang manufaktur khusus pipa baja dan anak perusahaan PT Bakrie & Brothers and Tbk. Talang Tirta merupakan sebuah pabrik pipa baja yang didirikan oleh PT Bakrie and Brothers, Tbk di Jakarta pada tahun 1959. Tahun 1981 Talang Tirta berganti menjadi PT Bakrie Pipe Industries yang berlokasi di daerah Bekasi di provinsi Jawa Barat. Perusahaan ini merupakan produsen pipa terbesar di Indonesia. PT Bakrie Pipe Industries memproduksi pipa baja dari ukuran ½ inci hingga 24 inci untuk berbagai kegunaan, termasuk pipa konstruksi untuk air, minyak, gas, nasional (SNI) dan standar internasional (API, ASTM). Banyak perusahaan minyak dan gas besar lainnya

mempercayai PT Bakrie Pipe Industries sebagai pemasok mereka. Keberadaan PT Bakrie Pipe Industries di Indonesia tidak berumur pendek bagi perusahaan-perusahaan besar Indonesia setelah melalui berbagai masa krisis pemerintah baik ekonomi, tetapi sejauh ini PT Bakrie Pipe Industries tetap menjadi distributor andalan untuk memenuhi kebutuhan semua pipa. Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam kesuksesan ini (<https://www.bakrie-pipe.com>).

Hasil wawancara dengan salah satu Manajer HR di PT Bakrie Pipe Industries menjelaskan bahwa PT Bakrie Pipe Industries memiliki senjata untuk melindungi perusahaan dari perubahan yang sangat dinamis dalam lingkungan yang sangat kompetitif. Selain mengandalkan laporan keuangan, perusahaan juga membangun sistem pengukuran kinerja yang terintegrasi. Tinjauan kinerja karyawan diketahui dan dievaluasi setiap akhir tahun. Manajemen PT Bakrie Pipe Industries diminta untuk melakukan penilaian kinerja atau biasa disebut *performance appraisal*, yang meskipun memakan waktu dan tenaga, membuat kinerja PT Bakrie Pipe Industries tetap stabil. Hal ini penting dilakukan oleh organisasi untuk meningkatkan kualitas perusahaan.

Tabel 1. Data Kinerja Karyawan Tahun 2019 - 2021

Nilai	2019	2020	2021
Sangat Baik	2%	1%	2%
Baik	49%	49%	51%
Cukup	45%	45%	42%
Sedang	3%	4%	4%
Kurang	0%	0%	1%

Sumber: Penilaian Kinerja Karyawan PT Bakrie Pipe Industries 2019-2021

Dari tabel 1, kita dapat melihat bahwa kinerja karyawan pada peringkat sangat baik dan baik meningkat, namun kinerja karyawan pada peringkat kurang dan sedang meningkat juga, bahkan kenaikan persentase tampak di setiap tahun dari 2019 hingga 2021. Hal itu bukan merupakan kenaikan yang besar jika dibandingkan dengan total keseluruhan 490 karyawan yang ada di PT Bakrie Pipe Industries, tetapi jumlah persentase itu tidak menunjukkan kinerja yang baik selama tiga tahun.

Salah satu penyebab rendahnya kinerja karyawan PT Bakrie Pipe Industries adalah kurangnya motivasi. Lijan Poltak Sinambela dan Sarton Sinambela (2019, hlm. 27) menyatakan bahwa kinerja tidak terlepas dari peran motivasi kerja. Jika motivasi rendah, keterampilan karyawan kan tetap baik, tetapi tentu saja kinerja karyawannya tetap rendah.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu pihak HR di PT Bakrie Pipe Industries, tabel tersebut merupakan *performance appraisal* dengan rincian materi penilaian kinerja karyawan menggunakan *target based* dan *behaviour based*. Pada *target based*, hasil kerja dinilai atau dihitung berdasarkan prestasi dan tanggung jawab. Pada *behaviour based*, sikap kerja dan kecakapan kerja. Pada sikap kerja, dilakukan penilaian dengan sikap kerjasama, perilaku sehari-hari, aktivitas “Gugus Kendali Mutu (GKM) dan Pengendalian Mutu Terpadu (PMT)”. Pada kecakapan kerja, dilakukan penilaian dengan keterampilan, kreatif, dan inisiatif. Jumlah hasil *target based* dan *behaviour based* yang disebut dengan nilai prestasi rata-rata, lalu dikurangi dengan konduite yang terdiri beberapa aspek pengurang, maka akan kesimpulan mengenai karyawan tersebut seperti apakah karyawan tersebut termasuk di kelompok kurang, sedang, cukup, baik, dan sangat baik, lalu diberi komentar oleh rekan kerja, atasan, dan pihak HR tentang kemampuan yang menonjol serta latihan/*training* yang dibutuhkan untuk meningkatkan kemampuan karyawan tersebut.

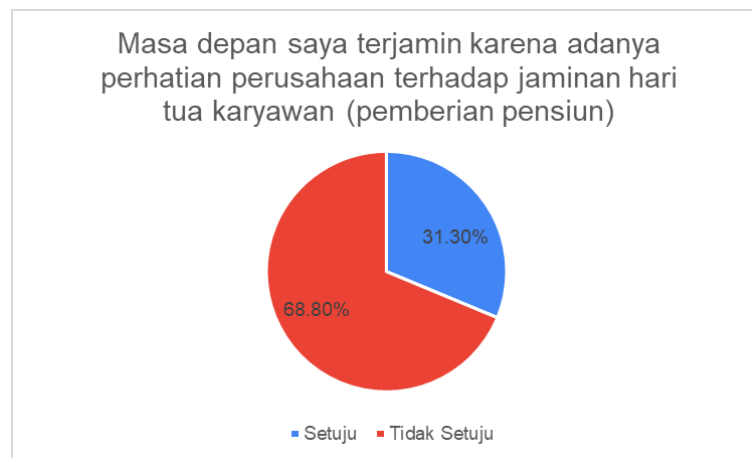
Gambar 2. Hasil Pra Survei Motivasi: Pernyataan 1



Sumber: data diolah

Pada gambar 2 butir pernyataan 1 di hasil pra survei untuk variabel motivasi yang berisi, “Saya merasa termotivasi sebab saat bekerja, kebutuhan hidup dapat terpenuhi” menunjukkan bahwa sebanyak 62.50% karyawan tidak setuju dengan pernyataan tersebut, sedangkan sebanyak 37.50% karyawan setuju dengan pernyataan tersebut. Maka, pernyataan tersebut didominasi oleh karyawan yang tidak setuju.

Gambar 3. Hasil Pra Survei Motivasi: Pernyataan 2



Sumber: data diolah

Pada gambar 3 butir pernyataan 2 di hasil pra survei untuk variabel motivasi yang berisi, “Masa depan saya terjamin karena adanya perhatian perusahaan terhadap jaminan hari tua karyawan (pemberian pensiun)” menunjukkan bahwa sebanyak 68.80% karyawan tidak setuju dengan pernyataan tersebut, sedangkan sebanyak 31.30% karyawan setuju dengan pernyataan tersebut. Maka, pernyataan tersebut didominasi oleh karyawan yang tidak setuju.

Gambar 4. Hasil Pra Survei Motivasi: Pernyataan 3



Sumber: data diolah

Pada gambar 4 butir pernyataan 3 di hasil pra survei untuk variabel motivasi yang berisi, “Saya senang saat bekerja karena rekan kerja yang membuat saya bekerja lebih nyaman” menunjukkan bahwa sebanyak 62.50% karyawan tidak setuju dengan pernyataan tersebut, sedangkan sebanyak 37.50% karyawan setuju dengan pernyataan tersebut. Maka, pernyataan tersebut didominasi oleh karyawan yang tidak setuju.

Gambar 5. Hasil Pra Survei Motivasi: Pernyataan 4

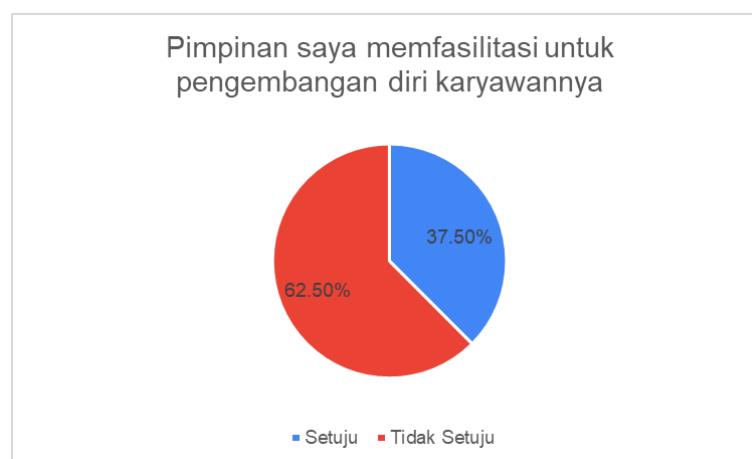


Sumber: data diolah

Pada gambar 5 butir pernyataan 4 di hasil pra survei untuk variabel motivasi yang berisi, “Pimpinan saya memerhatikan dan menghargai prestasi yang

didapatkan karyawannya” menunjukkan bahwa sebanyak 62.50% karyawan tidak setuju dengan pernyataan tersebut, sedangkan sebanyak 37.50% karyawan setuju dengan pernyataan tersebut. Maka, pernyataan tersebut didominasi oleh karyawan yang tidak setuju.

Gambar 6. Hasil Pra Survei Motivasi: Pernyataan 5



Sumber: data diolah

Pada gambar 6 butir pernyataan 5 di hasil pra survei untuk variabel motivasi yang berisi, “Pimpinan saya memfasilitasi untuk pengembangan diri karyawannya” menunjukkan bahwa sebanyak 62.50% karyawan tidak setuju dengan pernyataan tersebut, sedangkan sebanyak 37.50% karyawan setuju dengan pernyataan tersebut. Maka, pernyataan tersebut didominasi oleh karyawan yang tidak setuju.

Berdasarkan hasil pra survei pada gambar 2-6 di atas terhadap 16 karyawan di PT Bakrie Pipe Industries, diketahui bahwa karyawan PT Bakrie Pipe Industries dapat dikatakan memiliki motivasi yang rendah. Hal ini dibuktikan dengan tingginya persentase pekerja yang tidak setuju dengan pernyataan tentang berbagai jenis kebutuhan yang terkait dengan pekerja yang bermotivasi tinggi. Dikhawatirkan motivasi karyawan PT Bakrie Pipe Industries yang rendah akan berdampak pada penurunan kinerja yang dihasilkan. Hal ini perlu dikelola dan dibenahi kembali oleh pihak manajemen PT Bakrie Pipe Industries agar peningkatan kinerja karyawan dapat tercipta.

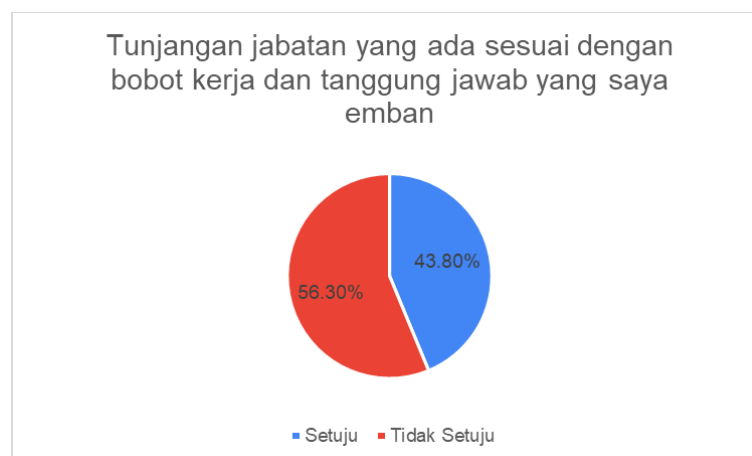
Gambar 7. Hasil Pra Survei Kompensasi: Pernyataan 1



Sumber: data diolah

Pada gambar 7 butir pernyataan 1 di hasil pra survei untuk variabel kompensasi yang berisi, “Upah yang saya terima sudah memenuhi unsur minimal yang ditetapkan pemerintah” menunjukkan bahwa sebanyak 62.50% karyawan tidak setuju dengan pernyataan tersebut, sedangkan sebanyak 37.50% karyawan setuju dengan pernyataan tersebut. Maka, pernyataan tersebut didominasi oleh karyawan yang tidak setuju.

Gambar 8. Hasil Pra Survei Kompensasi: Pernyataan 2

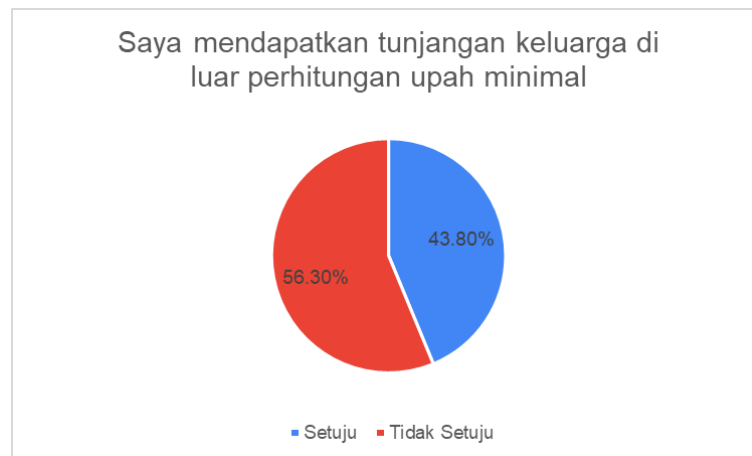


Sumber: data diolah

Pada gambar 8 butir pernyataan 2 di hasil pra survei untuk variabel kompensasi yang berisi, “Upah yang saya terima sudah memenuhi unsur minimal yang

ditetapkan pemerintah” menunjukkan bahwa sebanyak 56.30% karyawan tidak setuju dengan pernyataan tersebut, sedangkan sebanyak 43.80% karyawan setuju dengan pernyataan tersebut. Maka, pernyataan tersebut didominasi oleh karyawan yang tidak setuju.

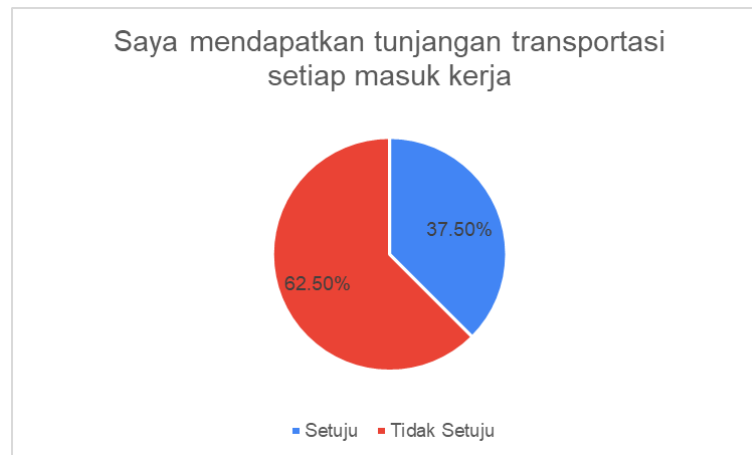
Gambar 9. Hasil Pra Survei Kompensasi: Pernyataan 3



Sumber: data diolah

Pada gambar 9 butir pernyataan 3 di hasil pra survei untuk variabel kompensasi yang berisi, “Saya mendapatkan tunjangan keluarga di luar perhitungan upah minimal” menunjukkan bahwa sebanyak 56.30% karyawan tidak setuju dengan pernyataan tersebut, sedangkan sebanyak 43.80% karyawan setuju dengan pernyataan tersebut. Maka, pernyataan tersebut didominasi oleh karyawan yang tidak setuju.

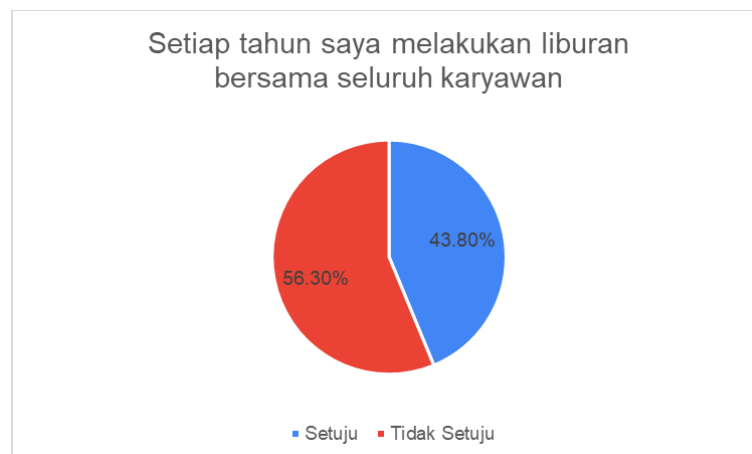
Gambar 10. Hasil Pra Survei Kompensasi: Pernyataan 4



Sumber: data diolah

Pada gambar 10 butir pernyataan 4 di hasil pra survei untuk variabel kompensasi yang berisi, “Saya mendapatkan tunjangan keluarga di luar perhitungan upah minimal” menunjukkan bahwa sebanyak 62.50% karyawan tidak setuju dengan pernyataan tersebut, sedangkan sebanyak 37.50% karyawan setuju dengan pernyataan tersebut. Maka, pernyataan tersebut didominasi oleh karyawan yang tidak setuju.

Gambar 11. Hasil Pra Survei Kompensasi: Pernyataan 5



Sumber: data diolah

Pada gambar 11 butir pernyataan 5 di hasil pra survei untuk variabel kompensasi yang berisi, “Setiap tahun saya melakukan liburan bersama seluruh

karyawan” menunjukkan bahwa sebanyak 56.30% karyawan tidak setuju dengan pernyataan tersebut, sedangkan sebanyak 43.80% karyawan setuju dengan pernyataan tersebut. Maka, pernyataan tersebut didominasi oleh karyawan yang tidak setuju.

Hasil penghitungan kompensasi karyawan PT Bakrie Pipe Industries berdasarkan gambar 7-11 diperoleh dari hasil pengolahan data pra survei yang dibagikan kepada responden yaitu pengaduan yang tidak relevan dengan gaji karyawan PT Bakrie Pipe Industries. Mendapat kenaikan gaji, peraturan upah minimal pemerintah, tunjangan kerja yang kurang menyesuaikan dengan beban kerja yang dilakukan oleh karyawan di perusahaan tersebut, bonus yang tidak sebanding apabila dibandingkan dengan loyalitas dan tunjangan kesehatan karena pasokan perusahaan tidak lengkap. Bonus ini dapat membantu karyawan berprestasi lebih baik dan meningkatkan loyalitas terhadap perusahaan, namun karyawan PT Bakrie Pipe Industries merasa bahwa gaji yang ditawarkan perusahaan rendah, sehingga Hal ini mempengaruhi pada penurunan kinerja karyawan. Karyawan yang tidak puas dan merasa bahwa dengan kompensasi yang mereka dapatkan tidak sesuai dengan yang mereka harapkan dapat menimbulkan berbagai risiko pada perilaku fisik dan psikologis negatif seperti berhenti, termasuk produktivitas karyawan yang lebih rendah, peningkatan ketidakpuasan kerja, dan peningkatan pemogokan.

Gambar 12. Hasil Pra Survei Kepuasan Kerja: Pernyataan 1



Sumber: data diolah

Pada gambar 12 butir pernyataan 1 di hasil pra survei untuk variabel kepuasan kerja yang berisi, “Gaji/upah yang saya terima sudah layak dan saya merasa puas” menunjukkan bahwa sebanyak 56.30% karyawan tidak setuju dengan pernyataan tersebut, sedangkan sebanyak 43.80% karyawan setuju dengan pernyataan tersebut. Maka, pernyataan tersebut didominasi oleh karyawan yang tidak setuju.

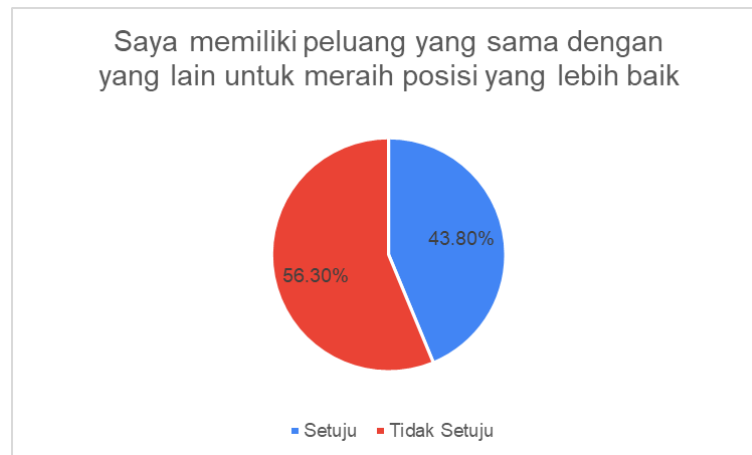
Gambar 13. Hasil Pra Survei Kepuasan Kerja: Pernyataan 2



Sumber: data diolah

Pada gambar 13 butir pernyataan 2 di hasil pra survei untuk variabel kepuasan kerja yang berisi, “Pekerjaan yang saya lakukan sangat menarik dan menyenangkan” menunjukkan bahwa sebanyak 68.80% karyawan tidak setuju dengan pernyataan tersebut, sedangkan sebanyak 31.30% karyawan setuju dengan pernyataan tersebut. Maka, pernyataan tersebut didominasi oleh karyawan yang tidak setuju.

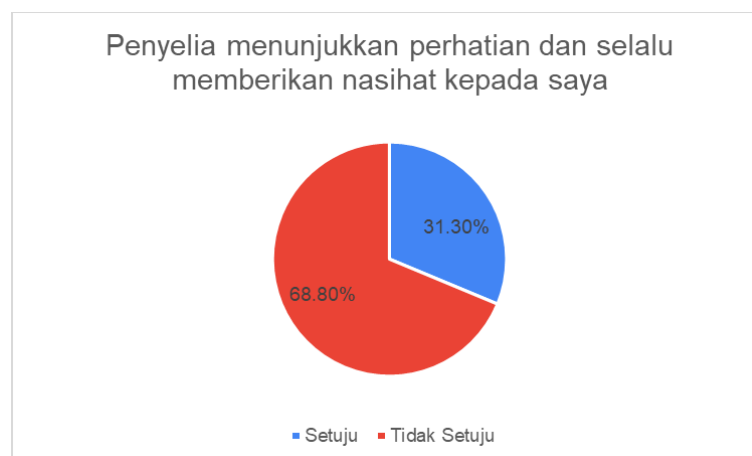
Gambar 14. Hasil Pra Survei Kepuasan Kerja: Pernyataan 3



Sumber: data diolah

Pada gambar 14 butir pernyataan 3 di hasil pra survei untuk variabel kepuasan kerja yang berisi, “Saya memiliki peluang yang sama dengan yang lain untuk meraih posisi yang lebih baik” menunjukkan bahwa sebanyak 56.30% karyawan tidak setuju dengan pernyataan tersebut, sedangkan sebanyak 43.80% karyawan setuju dengan pernyataan tersebut. Maka, pernyataan tersebut didominasi oleh karyawan yang tidak setuju.

Gambar 15. Hasil Pra Survei Kepuasan Kerja: Pernyataan 4

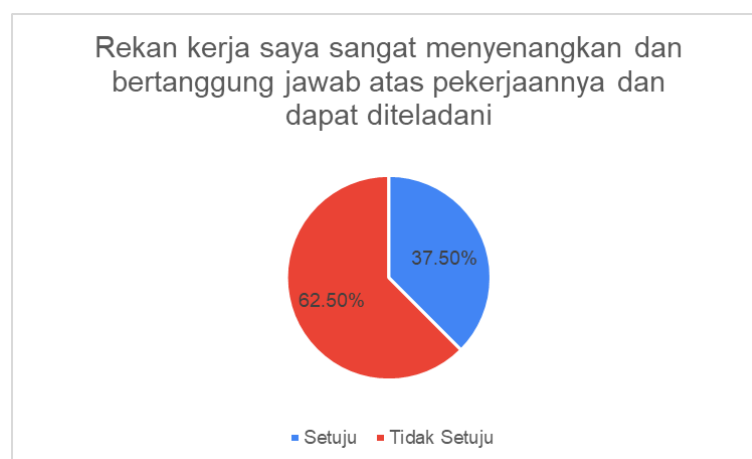


Sumber: data diolah

Pada gambar 15 butir pernyataan 4 di hasil pra survei untuk variabel kepuasan kerja yang berisi, “Penyelia menunjukkan perhatian dan selalu memberikan nasihat

kepada saya” menunjukkan bahwa sebanyak 68.80% karyawan tidak setuju dengan pernyataan tersebut, sedangkan sebanyak 31.30% karyawan setuju dengan pernyataan tersebut. Maka, pernyataan tersebut didominasi oleh karyawan yang tidak setuju.

Gambar 16. Hasil Pra Survei Kepuasan Kerja: Pernyataan 5



Sumber: data diolah

Pada gambar 16 butir pernyataan 5 di hasil pra survei untuk variabel kepuasan kerja yang berisi, “Rekan kerja saya sangat menyenangkan dan bertanggung jawab atas pekerjaannya dan dapat diteladani” menunjukkan bahwa sebanyak 68.80% karyawan tidak setuju dengan pernyataan tersebut, sedangkan sebanyak 31.30% karyawan setuju dengan pernyataan tersebut. Maka, pernyataan tersebut didominasi oleh karyawan yang tidak setuju.

Berdasarkan gambar 12-16, menunjukkan bahwa kepuasan karyawan di PT Bakrie Pipe Industries yang secara menyeluruh belum berjalan sesuai harapan, hal itu disebabkan karena terdapat indikator dalam kepuasan kerja yang cenderung negatif, seperti mengenai besarnya penerimaan gaji belum sesuai dengan harapan, karyawan tidak tertarik dengan pekerjaan yang dilakukan, promosi karier yang sulit, minimnya ketersediaan atasan dalam membantu, serta lingkungan yang kurang nyaman akan menyebabkan rendahnya kepuasan kerja karyawan PT Bakrie Pipe Industries yang akan berdampak buruk pada kinerja karyawannya.

Variabel motivasi, kompensasi dan kepuasan kerja pada penelitian sebelumnya cukup banyak diteliti oleh peneliti sebelumnya. Berdasarkan pada penelitian yang dilakukan sebelumnya tentang variabel motivasi kinerja yang dilaksanakan oleh Hari Wahyuni (2019), ia menerangkan bahwa motivasi memberi pengaruh pada kinerja karyawan. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan Nurul Cahyani, Jeni Kamase dan Aminuddin (2021), motivasi juga memiliki pengaruh yang signifikan dan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Ini berarti bahwa semakin termotivasi perasaan dan kehidupan seorang karyawan, semakin baik hasilnya. Namun, terdapat perbedaan pada temuan lain, seperti penelitian Trifena Setiawaty Sinaga dan Rahmat Hidayat (2020) yang menyebutkan bahwa tidak adanya pengaruh dari motivasi terhadap kinerja karyawan.

Seperti motivasi, kompensasi memiliki penelitian sebelumnya dan hasilnya bervariasi. Putu Ayu Desy Pangastuti, Sukirno dan Riyanto Efendi (2020) dalam penelitiannya, kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh Astuti, Rini dan Indah Sari (2018), kompensasi terbukti memiliki dampak yang positif dan secara signifikan berpengaruh pada kinerja karyawan. Tetapi, hasil penelitian ini berbeda dengan Fizdian Arismunandar dan Hazmanan Khair (2020). Penelitian mereka menunjukkan bahwasanya tidak ada pengaruh yang diberikan oleh kompensasi terhadap kinerja dari karyawan.

Penelitian sebelumnya tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, yang dilakukan oleh Arif Partono Prasetio dan Hartono Jessie Steven (2020), menyatakan jika kepuasan kerja mempengaruhi secara positif dan juga kepuasan kerja menjadi sebuah hal yang penting untuk dapat memberi peningkatan pada kinerja dari karyawan perusahaan. Hal ini dapat diartikan bahwasanya ketika kepuasan kerja mengalami peningkatan, maka peningkatan juga akan terjadi pada kinerja karyawan. Namun, berbeda dengan penelitian yang dilakukan Tamriatin Hidayah dan Diana Sulianti K. Tobing (2018) bahwa hasil penelitian yang dilakukan menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah negatif dan tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan di atas, terlihat seberapa pentingnya motivasi, kompensasi, kepuasan kerja, dan terhadap kinerja karyawan di suatu perusahaan. Dilakukannya penelitian ini dalam rangka mengembangkan terhadap beberapa penelitian sebelumnya yang melakukan penelitian terhadap variabel yang sama. Berdasarkan hal ini, sehingga penulis tertarik untuk membuat riset untuk disusun melalui judul penelitian “**Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Bakrie Pipe Industries**”

1.2 Rumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang yang telah dijelaskan, peneliti memutuskan untuk merumuskan permasalahan-permasalahan seperti:

1. Apakah terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Bakrie Pipe Industries?
2. Apakah terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Bakrie Pipe Industries?
3. Apakah terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Bakrie Pipe Industries?
4. Apakah terdapat pengaruh antara motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di PT Bakrie Pipe Industries?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk dapat mengetahui dan membuktikan pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Bakrie Pipe Industries.
2. Untuk dapat mengetahui dan membuktikan pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Bakrie Pipe Industries.
3. Untuk dapat mengetahui dan membuktikan pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Bakrie Pipe Industries.

4. Untuk dapat mengetahui dan membuktikan pengaruh antara motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di PT Bakrie Pipe Industries.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis
 - a. Penelitian ini diharapkan sebagai penambah wawasan para pembaca mengenai hubungan antara motivasi, kompensasi, kepuasan kerja untuk kinerja karyawan.
 - b. Penelitian ini diharapkan dijadikan bisa menjadi bahan kajian untuk penelitian lanjutan dengan topik penelitian yang sama.
2. Manfaat Praktis
 - a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan masukan untuk PT Bakrie Pipe Industries dalam kegiatan dan pengelolaan karyawan mengenai motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.
 - b. Bagi Peneliti

Diharapkan untuk peneliti dijadikan sebagai penambah ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan topic penelitian dan sebagai implementasi pengetahuan yang sudah didapat selama menempuh S1 Manajemen di Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta.