

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Aset terpenting bagi suatu organisasi dalam mengelola kegiatan bisnisnya adalah sumber daya manusia. Roda penggerak yang menjalankan aktivitas tersebut di tentukan oleh bagaimana sumber daya yang ada dapat di kelola secara baik agar menciptakan kualitas kerja yang baik bagi perusahaan untuk mencapai suatu tujuan yang di inginkan. Memiliki tenaga penggerak yang cukup maka akan membantu mengoptimalkan proses dalam menghasilkan *input* menjadi *output* dengan cara memiliki orang yang kompeten di bidangnya serta keahlian dalam memimpin atau mengarahkan karyawan yang ada.

Sumber daya manusia mempunyai peranan yang penting karena manusia berperan aktif dalam setiap kegiatan organisasi. Manusia diciptakan oleh Tuhan sebagai makhluk yang sempurna karena memiliki akal pikir diantara makhluk hidup yang lainnya. Tanpa adanya manusia perusahaan tidak bisa melaksanakan kegiatannya, artinya manusia sangat dibutuhkan sebagai penentu dalam mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusai yang berkualitas dapat meningkatkan produktivitas dan inovasi dalam organisasi. Kualitas sumber daya manusia yang tinggi menjadi kunci untuk mencapai keunggulan kompetitif organisasi dan berdampak baik pada keberlanjutan organisasi.

Setiap individu yang bekerja dalam instansi perlu dimanfaatkan potensinya secara maksimal, karena manusia merupakan penggerak dalam suatu perusahaan atau instansi dan keberhasilan organisasi atau instansi tidak terlepas dari peran dan kontribusi dari setiap individu yang berada di perusahaan atau instansi. Untuk itu

untuk mencapai tujuan organisasi memerlukan adanya arahan dan kontribusi yang terbaik untuk kemajuan organisasi. Disamping itu juga, sumber daya manusia yang melakukan pekerjaan haruslah dimotivasi secara terus - menerus agar tetap semangat untuk melakukan pekerjaannya. Perusahaan butuh sosok pemimpin yang bijaksana dan dapat mengambil keputusan dengan baik dan benar. Pemimpin perusahaan yang baik adalah pemimpin yang mempunyai rasa tanggung jawab yang kuat untuk memimpin anggotanya.

Karyawan adalah aset utama dalam organisasi. Di tengah persaingan global yang semakin ketat, organisasi tidak hanya bergantung pada teknologi dan strategi bisnis, tetapi juga pada kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi, didukung oleh sistem kompensasi yang adil serta beban kerja yang terkelola dengan baik, mampu memberikan kontribusi signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya, jika karyawan merasa terbebani atau tidak dihargai, potensi kontribusi mereka dapat terhambat, yang pada akhirnya memengaruhi kualitas organisasi secara keseluruhan.

Seorang individu ataupun seorang karyawan bekerja untuk memperoleh penghasilan dalam memenuhi kebutuhan hidupnya maupun keluarganya berdasarkan hal itu, karyawan bekerja keras dengan loyalitas tinggi yang dimilikinya untuk perusahaan tempatnya bekerja demi memperoleh kompensasi dari hasil kerja yang ditentukan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu cara perusahaan dalam mempertahankan para karyawannya dan untuk mendorong agar karyawannya bekerja dengan lebih optimal.

Beban kerja memiliki dampak signifikan terhadap kesejahteraan dan kinerja individu. Beban kerja yang terdistribusi secara seimbang mampu mendorong efisiensi dan meningkatkan kualitas kerja. Sebaliknya, beban kerja yang terlalu

berat sering kali berujung pada kelelahan fisik maupun mental, menurunkan konsentrasi, dan menghambat kreativitas. Karyawan yang merasa terbebani cenderung kehilangan semangat, yang pada akhirnya berdampak negatif pada motivasi kerja dan kinerja mereka secara keseluruhan.

Meningkatkan motivasi kerja karyawannya setiap perusahaan ataupun organisasi menempuh cara yang tidak mudah, diperlukannya analisis serta ketetapan konsep yang dipilih dalam memotivasi karyawannya dalam meningkatkan kinerjanya, dalam hal ini dibutuhkannya kerjasama yang baik antar perusahaan dan karyawannya. Karyawan yang memiliki motivasi yang rendah dalam bekerja, nampak pada karyawan yang bermalas-malasan dalam melakukan tugasnya dan karyawan yang menunda menyelesaikan pekerjaannya.

Karyawan yang tidak memiliki motivasi kerja akan berdampak langsung pada perusahaan, salah satu dampaknya yaitu kerugian pada perusahaan sehingga akan terjadi penurunan reputasi perusahaan. Pentingnya motivasi kerja pada perusahaan. Di sebuah perusahaan juga sering mengalami penurunan kinerja karyawan, hal tersebut terjadi karena ada kemungkinan bahwa tidak nyaman dalam bekerja dengan gaji atau upah yang rendah dan tidak puas dengan pekerjaannya.

Perusahaan perlu memikirkan strategi dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan agar bisa menghasilkan kinerja karyawan yang lebih baik lagi. Dalam menciptakan kinerja yang baik, perusahaan harus bisa beradaptasi dengan berbagai perubahan teknologi yang terus berkembang dan semakin canggih agar perusahaan dapat bertahan dengan banyaknya pesaing di era globalisasi. Salah satu perusahaan di Indonesia yang memiliki kontribusi dalam pertumbuhan ekonomi Indonesia yaitu industri konstruksi.

Tabel 1.1
Data Pertumbuhan Pendapatan Perusahaan Konstruksi (juta rupiah)

Tahun	Pertumbuhan (%)
2021	7,26
2022	8,51
2023	8,61

Sumber : Badan Pusat Statistik (2021-2023)

Pada Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa pertumbuhan industri konstruksi berdasarkan pendapatan mengalami kenaikan yang cukup signifikan di tahun 2021-2023. Perusahaan konstruksi bertanggung jawab terhadap perencanaan, pengorganisasian, dan pelaksanaan proyek yang sesuai dengan anggaran dan jadwal yang telah ditetapkan. Perusahaan juga harus mampu mengelola risiko yang ada sehingga perusahaan dapat mencegah kerugian. Berikut data pertumbuhan industri konstruksi di Kabupaten Karawang

Tabel 1.2
Pertumbuhan Industri di Kabupaten Karawang

No.	Sektor	Pertumbuhan (%)
1	Industri manufaktur	70,92
2	Industri Reparasi Mobil dan Sepeda Motor	9,80
3	Industri Konstruksi	4,44
4	Industri Pertanian, Kehutanan, dan Perikanan	3,76
5	Industri Transportasi Pergudangan	2,07

Sumber: Badan Pusat Statistik Kab. Karawang (2024)

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa industri konstruksi di posisi ketiga dari lima industri yang ada di Kabupaten Karawang dan memiliki persentase pertumbuhan 4,44%. Industri manufaktur terdapat di peringkat pertama dan memiliki persentase pertumbuhan 70,92, peringkat kedua yaitu industri reparasi mobil dan sepeda motor dengan persentase 9,80%, selain itu industri pertanian, kehutanan, dan perikanan di peringkat keempat dengan persentase 3,76, sedangkan industri transportasi pergudangan terdapat di peringkat kelima dengan persentase

2,07%. Hal tersebut menunjukkan bahwa industri konstruksi memiliki peran yang cukup signifikan terhadap perekonomian di Kabupaten Karawang. Berikut merupakan data beberapa perusahaan industri yang ada di Karawang menggunakan data *Rating* dan *Google Maps Review*.

Tabel 1.3
Data Persentase Perusahaan PT. Taihei Dengyo Indonesia Karawang

No.	Nama Perusahaan	Rating
1.	PT. Nurindo Mitra Abadi	5,0
2.	PT. Sukses Trakindo	4,9
3.	PT. Niki Four	4,7
4.	PT. Bajah Manunggal	4,5
5.	PT. Taihei Dengyo Indonesia	3,9

Sumber : *Google Maps Review* (2025)

Berdasarkan pada Tabel 1.3 dapat dilihat bahwa rating yang dimiliki oleh PT. Taihei Dengyo Indonesia Karawang mempunyai rating yang cukup rendah dibandingkan dengan industri kontraktor lain yang ada di Karawang yang memiliki rating 3.9. Rating yang kurang memuaskan sedangkan industri konstruksi memiliki peran dalam pertumbuhan perekonomian nasional. Hal tersebut dapat menjadi hambatan bagi perusahaan dan terdapat faktor-faktor yang perlu diperbaiki dalam pengelolaan perusahaan, termasuk kinerja karyawan. Kinerja karyawan memiliki peran penting bagi perusahaan karena menentukan kualitas karyawan. Jika kinerja karyawan kurang optimal maka hal ini berdampak pada target perusahaan yang ingin dicapai.

PT. Taihei Dengyo Indonesia didirikan pada tahun 1998 dan telah menjadi salah satu pemain utama dalam industri teknik dan konstruksi di Indonesia sejak saat itu. Perusahaan ini didirikan sebagai perusahaan patungan antara Taihei Dengyo Co. Ltd, perusahaan elektronik terkemuka asal Jepang, dan mitra lokal di Indonesia. Perusahaan ini adalah perusahaan patungan dan telah didirikan atas dasar pengalaman pemegang saham di berbagai bidang komersial, mengkhususkan diri dalam bidang

teknik dan konstruksi mekanikal dan elektik atau instrumentasi untuk pembangkit listrik, pabrik industri, pabrik kimia, pabrik pertambangan, dan bisnis pemeliharaan.

PT. Taihei Dengyo Indonesia memastikan Jaminan Kualitasnya berbasis Internasional Standar seperti; Sistem Manajemen Mutu ISO 9000, dan Sistem Manajemen Lingkungan ISO 14000. Dalam pelaksanaan proyek, Manajemen dan seluruh tingkatan dalam organisasi memiliki berkomitmen tentang Sistem Manajemen Mutu dan Lingkungan. Seluruh proses bisnis dikelola dalam sistem manajemen terintegrasi dengan menyelaraskan sistem manajemen mutu dan lingkungan, meningkatkan dan meningkatkan bisnis TDI proses dalam rangka mencapai visi, misi dan tujuan perusahaan sesuai ISO 9001-2015, ISO14001-2015.

Berikut data persentase sistem manajemen PT. Taihei Dengyo Indonesia Karawang.

Tabel 1.4
Persentase Sistem Manajemen PT. Taihei Dengyo Indonesia Karawang

No.	Nilai	Kategori
1	91-100	Sangat Baik
2	76-90	Baik
3	65-75	Cukup
4	51-64	Kurang
5	0-50	Buruk

Sumber : Data Internal SDM (2025)

Berdasarkan Tabel 1.4 diatas menjelaskan bahwa standar penilaian di perusahaan berdasarkan nilai dan bobot masing-masing yang telah ditentukan oleh PT. Taihei Dengyo Indonesia Karawang. Dalam usaha mencapai tujuan perusahaan tersebut maka diharapkan kinerja karyawan di PT. Taihei Dengyo Indonesia Karawang mengalami penurunan dikarenakan beban kerja yang terlalu tinggi. Tanpa pengelolaan yang baik, beban kerja yang berlebihan akan berdampak pada performa kerja karyawan yang tidak maksimal sehingga menurunkan motivasi kerja

karyawan. Berikut merupakan hasil evaluasi kinerja karyawan pada PT. Taihei Dengyo Indonesia Karawang, dalam periode 2021-2023 terdapat pada tabel berikut:

Tabel 1.5
Nilai Kinerja Individu

No.	Tahun	Persentase	Kategori
1	2021	85%	Sangat Baik
2	2022	70%	Baik
3	2023	65%	Cukup

Sumber : Data Internal SDM (2025)

Berdasarkan Tabel 1.5 dapat dilihat kondisi kinerja karyawan secara keseluruhan dapat dikatakan belum sesuai dengan target yang diharapkan. Hal ini dapat dilihat pada data di tabel tersebut bahwa pada tahun 2021 memiliki persentase di angka 85% dengan kategori Sangat Baik, dan pada tahun 2022 mengalami penurunan dengan persentase 70% dengan kategori Baik. Bahkan pada tahun 2023 terjadi penurunan kinerja karyawan dengan persentase 65% dengan kategori Cukup.

Hal ini jika dibiarkan akan berdampak menghambat kemajuan perusahaan. Sehingga dapat didefinisikan ada fenomena masalah yang perlu di teliti untuk mengetahui faktor-faktor apa yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Taihei Dengyo Indonesia Karawang. Berikut ini adalah data hasil pra-survei variabel kinerja karyawan PT. Taihei Dengyo Indonesia Karawang yang diperoleh dari hasil penyebaran 30 kuesioner kepada karyawan PT. Taihei Dengyo Indonesia Karawang sebagai berikut:

Tabel 1.6
Hasil Kuesioner Pra-Survey Mengenai Variabel Kinerja Karyawan PT. Taihei Dengyo Indonesia Karawang

Variabel	No	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata
			SS	S	KS	TS	STS		
			5	4	3	2	1		
Kinerja Karyawan	1	Kualitas	0	3	10	12	5	71	2,37
	2	Kuantitas	0	15	2	5	9	85	2,83
	3	Tanggung Jawab	0	15	5	9	1	94	3,13

Lanjutan Tabel 1.6

Variabel	No	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata
			SS	S	KS	TS	STS		
			5	4	3	2	1		
	4	Kerjasama	1	8	15	3	2	90	3,00
	5	Inisiatif	0	1	10	9	10	62	2,07
Skor Rata-Rata Kinerja Karyawan									2,68

Sumber : Hasil data pra-survey diolah peneliti (2025)

Berdasarkan Tabel 1.6 diatas menunjukkan hasil kuesioner penelitian mengenai tingkat kinerja karyawan pada PT. Taihei Dengyo Indonesia Karawang, berdasarkan skor rata-rata keseluruhan dengan hasil 2,68 dapat dikatakan tingkat kinerja karyawan di PT. Taihei Dengyo Indonesia Karawang masih kurang baik atau belum sesuai yang diharapkan. Berdasarkan tanggapan responden menunjukkan bahwa dimensi terendah yaitu kualitas dengan skor rata-rata 2,37 dan inisiatif dengan nilai rata-rata 2,07 dimana kurangnya karyawan dalam inovasi dengan baik dan karyawan belum mampu bertindak cepat dalam menghadapi kendala kerja tanpa di minta. Perlu diketahui faktor-faktor yang diduga bermasalah terhadap kinerja karyawan, penulis melakukan pra-survey dengan menyebarkan kuesioner kepada 30 karyawan PT. Taihei Dengyo Indonesia. Berikut adalah hasil kuesioner pra-survey berdasarkan faktor – faktor yang diduga bermasalah terhadap kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2021:5) pada PT. Taihei Dengyo Indonesia Karawang adalah sebagai berikut:

Tabel 1.7
Faktor yang diduga Mempengaruhi Kinerja Karyawan Di PT. Taihei Dengyo Indonesia Karawang

No.	Variabel	Dimensi	SS	S	KS	TS	STS	Jumlah Skor	Rata-Rata Skor
			5	4	3	2	1		
1	Lingkungan Kerja Fisik	Sirkulasi Udara	17	12	0	1	0	135	4,50
		Tingkat kebisingan	6	23	0	1	0	124	4,13
Skor Rata-Rata Lingkungan Kerja Fisik									4,47

Lanjutan Tabel 1.7

No.	Variabel	Dimensi	SS	S	KS	TS	STS	Jumlah Skor	Rata-Rata Skor
			5	4	3	2	1		
2	Lingkungan Kerja Non Fisik	Hubungan kerja antara atasan dan bawahan	2	24	3	1	0	117	3,90
		Hubungan karyawan dengan karyawan	10	19	0	1	0	128	4,27
Skor Rata-Rata Lingkungan Kerja Non-Fisik									4,22
3	Kompensasi	Gaji	8	13	7	2	0	117	3,90
		Insentif	0	2	16	12	0	80	2,67
		Bonus	0	1	2	21	6	58	1,93
		Tunjangan	0	0	11	18	1	70	2,33
		Fasilitas	0	4	21	7	0	93	3,10
Skor Rata-Rata Kompensasi									2,79
4	Beban Kerja	Beban Waktu	5	22	1	0	0	116	3,87
		Beban Mental	5	21	2	0	0	115	3,83
		Beban Fisik	4	15	10	0	1	111	3,70
Skor Rata-Rata Beban Kerja									3,80
5	Kepuasan Kerja	Pekerjaan	9	20	0	1	0	127	4,23
		Tanggung Jawab Tim	15	13	1	1	0	132	4,40
		Penggajian	2	24	3	1	0	117	3,90
		Gaya Kepemimpinan	1	26	2	1	0	117	3,90
		Rekan Kerja	5	23	1	1	0	122	4,07
Skor Rata-Rata Kepuasan Kerja									4,10
6	Kepemimpinan	Kehadiran	5	28	1	0	0	140	4,67
		Taat Aturan	8	20	2	0	0	126	4,20
		Penghargaan	5	22	3	0	0	122	4,07
			5	24	1	0	0	124	4,13
		Pemberian Sanksi	9	15	6	0	0	123	4,10
Skor Rata-Rata Disiplin Kerja									4,23
7	Motivasi Kerja	Kebutuhan Prestasi/Pencapaian	0	9	10	11	0	88	2,93
		Kebutuhan Kekuasaan	2	8	15	4	1	96	3,31
		Kebutuhan Berafiliasi	5	8	16	3	2	113	3,90
Skor Rata-Rata Motivasi Kerja									3,38
Jumlah Skor = Nilai x Frekuensi									
Rata-Rata = Jumlah Skor : Jumlah Responden (30)									
Skor Rata-Rata = Total Rata-Rata : Jumlah Pernyataan									

Sumber : Hasil dari pengolahan data kuesioner *Pra-survey* 2025

Berdasarkan Tabel 1.7 yang merupakan hasil kuesioner pra-survey dapat dilihat dari delapan variabel bebas yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Taihei Dengyo Indonesia Karawang yang memperoleh nilai rata-rata terendah yaitu variabel Kompensasi dan Beban Kerja. Pada variabel Kompensasi dengan skor rata-rata 2,79 dan variabel Beban Kerja dengan skor rata-rata 3,80. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut yang menjadi faktor utama dari kinerja karyawan. Hal tersebut dapat terjadi karena karyawan membutuhkan motivasi. Perusahaan perlu memikirkan strategi motivasi yang optimal agar karyawan dapat semangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan lebih loyal dan cenderung bertahan dalam jangka panjang di perusahaan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Berikut data hasil kuesioner pra-survey motivasi kerja karyawan di PT. Taihei Dengyo Indonesia Karawang sebagai berikut:

Tabel 1.8
Kuesioner Pra-Survey Motivasi Kerja di PT. Taihei Dengyo Indonesia Karawang

No	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS 5	S 4	KS 3	TS 2	STS 1		
1	Kebutuhan Prestasi/Pencapaian	0	9	10	11	0	88	2,93
2	Kebutuhan Kekuasaan	2	8	15	4	1	96	3,31
3	Kebutuhan Berafiliasi	5	8	16	3	2	113	3,90
Skor Rata-Rata Motivasi Kerja								3,38

Sumber : Hasil Kuesioner Pra-survey (2025)

Berdasarkan Tabel 1.8 hasil kuesioner pra-survey menyatakan bahwa variabel motivasi kerja karyawan memiliki nilai rata-rata keseluruhan 3,38 hal ini merupakan kategori kurang baik. Dimensi motivasi kerja yang paling rendah dengan skor rata-rata kebutuhan prestasi dengan skor rata-rata 2,93 dan dimensi

kebutuhan kekuasaan dengan skor rata-rata 3,31, karyawan tidak memiliki dorongan untuk melebihi, mencapai standar-standar, dan berusaha keras untuk berhasil dan karyawan tidak memiliki keyakinan diri untuk bekerja keras untuk mendapatkan promosi jabatan sehingga munculah rasa kurang semangat dan hilangnya rasa percaya diri sehingga tingkah laku yang dihasilkan pun tidak membuat kinerja menjadi lebih baik.

Tabel 1.9
Hasil Kuesioner Pra-Survey Kompensasi PT. Taihei Dengyo Indonesia

Variabel	No	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata
			SS	S	KS	TS	STS		
			5	4	3	2	1		
Kompensasi	1	Gaji	8	13	7	2	0	117	3,90
	2	Insentif	0	2	16	12	0	80	2,67
	3	Bonus	0	1	2	21	6	58	1,93
	4	Tunjangan	0	0	11	18	1	70	2,33
	5	Fasilitas	0	4	21	7	0	93	3,10
Skor Rata-Rata Kompensasi								2,79	

Sumber : Hasil dari pengolahan data kuesioner Pra-survey (2025)

Tabel 1.9 menunjukkan hasil pra-survey mengenai variabel Kompensasi, yang mempunyai skor rata-rata keseluruhan 2,79. Dimensi terendah memiliki skor rata-rata 1,93 yaitu bonus, tunjangan dengan skor rata-rata 2,33 dan dimensi insentif dengan skor rata-rata 2,67. Karyawan belum mendapatkan bonus, tunjangan, dan insentif yang sesuai dengan porsinya di PT. Taihei Dengyo Indonesia Karawang. Kompensasi yang diberikan perusahaan membuat karyawan merasa bahwa perusahaan tidak memperhatikan dan menghargai apa yang telah mereka lakukan untuk perusahaan. Jika perusahaan kurang memperhatikan karyawannya, maka karyawan akan merasa tidak termotivasi dan tidak merasa puas dengan apa yang sudah dikerjakan. Selain kompensasi salah satu faktor lain yang bermasalah adalah faktor beban kerja.

Tabel 1.10
Hasil Pra-Survey Beban Kerja PT. Taihei Dengyo Indonesia

No	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
1	Beban Waktu	5	22	1	0	0	116	3,87
2	Beban Mental	5	21	2	0	0	115	3,83
3	Beban Fisik	4	15	10	0	1	111	3,70
Skor Rata-Rata Beban Kerja								3,80

Sumber : Hasil dari pengolahan data kuesioner *Pra-survey* 2025

Tabel 1.10 menunjukkan hasil pra-survey mengenai variabel Beban Kerja, yang memiliki skor rata-rata 3,80. Dimensi tertinggi dari dimensi beban waktu dengan skor sebesar 3,87 dan dimensi beban mental dengan skor rata-rata 3,83. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan PT. Taihei Dengyo Indonesia Karawang bekerja tidak sesuai dengan jam kerja setiap harinya dan karyawan merasakan tekanan yang terlalu tinggi. Hal tersebut dapat membuat karyawan tidak memiliki waktu luang dan karyawan mengalami penurunan kesehatan mental pada diri mereka. Tingkat intensitas beban kerja yang tinggi akan menimbulkan kelelahan psikis, yang disertai dengan munculnya perasaan lelah, lesu, letih, dan kurangnya kewaspadaan dalam pekerjaan sehingga sewaktu-waktu pekerjaan menumpuk dan karyawan sulit menyesuaikan pekerjaan dengan cepat.

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan pada halaman sebelumnya dan fenomena yang terjadi, begitupun jurnal-jurnal penelitian yang telah diteliti sebelumnya mengenai kompensasi, beban kerja, motivasi kerja karyawan, dan kinerja karyawan sudah banyak diteliti pada umumnya akan tetapi hanya sedikit yang menganalisa secara keseluruhan dari semua variabel untuk menjadikan satu kajian yang terikat. Maka penulis merasa tertarik untuk mengisi kekosongan tersebut sehingga penulis ingin lebih jauh dengan menggabungkan variabel tersebut menjadi

satu kajian dan topik menarik dengan mengambil judul penelitian **“PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA KARYAWAN”** (Studi Kasus pada PT. Taihei Dengyo Indonesia Karawang).

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

Identifikasi masalah merupakan proses pengkajian dan permasalahan yang akan diteliti, sedangkan rumusan masalah menggambarkan permasalahan yang tercakup di dalam penelitian. Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, maka peneliti dapat mengidentifikasi dan merumuskan masalah yang dilakukan dalam peneliti ini.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan di atas, maka peneliti dapat mengidentifikasi masalah di PT. Taihei Dengyo Indonesia Karawang, sebagai berikut:

1. Kompensasi
 - a. Karyawan belum mendapatkan insentif sesuai dengan porsinya.
 - b. Karyawan belum mendapatkan bonus dengan porsinya.
 - c. Karyawan belum mendapatkan tunjangan dengan porsinya.
2. Beban Kerja
 - a. Karyawan bekerja tidak sesuai dengan jam kerja setiap harinya.
 - b. Karyawan merasakan tekanan yang terlalu tinggi.
3. Motivasi Kerja

- a. Karyawan tidak memiliki dorongan untuk melebihi dan mencapai standar-standar untuk berhasil.
 - b. Karyawan tidak memiliki keyakinan diri untuk bekerja keras untuk mendapatkan promosi jabatan
4. Kinerja Karyawan
- a. Karyawan kurang dalam inovasi dengan baik.
 - b. Karyawan belum mampu bertindak cepat dalam menghadapi kendala kerja tanpa di minta.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang penelitian yang telah diuraikan di atas dirumuskan masalah-masalah yang muncul pada penelitian yang sedang dilakukan di PT. Taihei Dengyo Indonesia Karawang, sebagai berikut :

1. Bagaimana tanggapan karyawan tentang kompensasi di PT. Taihei Dengyo Indonesia Karawang.
2. Bagaimana tanggapan karyawan tentang beban kerja di PT. Taihei Dengyo Indonesia Karawang.
3. Bagaimana tanggapan karyawan tentang motivasi kerja karyawan di PT. Taihei Dengyo Indonesia Karawang.
4. Bagaimana tanggapan karyawan tentang kinerja karyawan di PT. Taihei Dengyo Indonesia Karawang.
5. Seberapa besar pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap motivasi kerja PT. Taihei Dengyo Indonesia Karawang baik secara parsial maupun simultan
6. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Taihei Dengyo Indonesia Karawang.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi dan rumusan masalah diatas, Adapun tujuan peneliti dalam melakukan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengetahui:

1. Tanggapan karyawan tentang kompensasi di PT. Taihei Dengyo Indonesia Karawang.
2. Tanggapan karyawan tentang beban kerja di PT. Taihei Dengyo Indonesia Karawang.
3. Tanggapan karyawan tentang motivasi kerja karyawan di PT. Taihei Dengyo Indonesia Karawang.
4. Tanggapan karyawan tentang kinerja karyawan di PT. Taihei Dengyo Indonesia Karawang.
5. Besarnya pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap motivasi kerja di PT. Taihei Dengyo Indonesia Karawang.
6. Besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Taihei Dengyo Indonesia Karawang.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan yang akan menggunakan penelitian ini. Semua hasil yang dipeloreh dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan baik secara teoritis maupun praktris, seperti yang akan dipaparkan berikut.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Adapun kegunaan penelitian teoritis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi perkembangan kajian (kegunaan teoritis). Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian pendalaman bagi mengetahui pengaruh kompensasi, dan beban kerja terhadap motivasi kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan di PT. Taihei Dengyo Indonesia Karawang.
2. Sebagai ilmu pengetahuan agar dapat kesesuaian antara teori dan praktek khususnya terkait motivasi kerja pada karyawan, dan faktor-faktor yang mempengaruhinya.
3. Dapat memperkaya konsep/teori yang menyokong perkembangan ilmu pengetahuan dibidang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan mengetahui pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan diskusi atau wacana ilmiah serta dapat digunakan sebagai dasar penelitian selanjutnya.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi Peneliti
 - a. Melalui penelitian ini, peneliti dapat mengetahui dan memperoleh informasi secara langsung mengenai kompensasi dan beban kerja terhadap peningkatan motivasi kerja karyawan di PT. Taihei Dengyo Indonesia Karawang.
 - b. Peneliti diharapkan menambah wawasan, pengalaman secara langsung dan dapat mengaplikasikan ilmu yang sudah didapat selama kuliah ke dalam dunia kerja untuk menghadapi permasalahan yang terjadi.
2. Bagi Perusahaan
 - a. Diharapkan perusahaan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan yang berguna untuk keberlangsungan jangka Panjang.

- b. Memberikan masukan informasi mengenai kompensasi dan beban kerja.
 - c. Diharapkan dapat berguna sebagai bahan pertimbangan oleh pimpinan perusahaan.
3. Bagi Pihak lain
- a. Menjadi bahan atau referensi untuk mengetahui mengenai pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap peningkatan motivasi kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan.
 - b. Memberikan tambahan informasi mengenai kompensasi dan beban kerja terhadap peningkatan motivasi kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan.
 - c. Hasil penelitian ini dapat dijadikan informasi yang bermanfaat bagi pembaca dan perbandingan untuk peneliti yang akan melakukan penelitian pada bidang yang sama.