**BAB I**

**PENDAHULUAN**

* 1. **Latar Belakang**

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang mempunyai berbagai macam tujuan. Aktivitas suatu perusahaan dalam pencapaian tujuan tersebutdiperlukan pengelolaan faktor-faktor produksi yang terdiri dari sumber daya alam, sumber daya manusia, modal, bahan baku, mesin, teknologi. Perusahaan harus selalu memperhatikan keterkaitan antara faktor-faktor produksi tersebut, dengan demikian perusahaan dituntut untuk dapat mengelola dengan sebaik-baiknya terutama dalam bidang sumber daya manusia sehingga mampu bekerja lebih efektif dan efisien.

Pentingnya sumber daya manusia ini perlu disadari oleh semua tingkatan manajemen di perusahaan.Sumber daya manusia merupakan faktor yang paling penting dalam suatu organisasi karena sumber daya memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Betapa pun majunya teknologi, berkembangnya informasi, tersedianya modal dan memadai bahan, namun jika tanpa sumber daya manusia, maka akan sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuan tersebut. Betapa pun bagusnya tujuan dan rencana organisasi, merupakan langkah yang sia-sia jika unsur sumber daya manusianya tidak diperhatikan atau bahkan diterlantarkan.

PT. Dian Kencana Puri Prima (*Authorized* Indosat Distributor) Bandung Innermerupakan salah satu perusahaan industri yang bergerak di bidang telekomunikasi terbesar di Indonesia. Perusahaan ini memiliki aktivitas usaha yaitu menjual dan mendistribusikan produk-produk yang dihasilkan oleh indosat seperti pulsa, voucher dan kartu perdana (*stater park*) untuk sampai ke konsumen dengan penjualan produknya melalui *canvasser-canvasser* yang langsung mendatangi kios-kios yang tersebar di berbagai daerah kegiatan operasional perusahaannya, khususnya yang tersebar di daerah-daerah Kota Bandung (Bandung Inner).

PT. Dian Kencana Puri Prima (*Authorized* Indosat Distributor) Bandung Inner dalam mengatasi persaingan yang semakin ketat di industri telekomunikasi, PT. Dian Kencana Puri Prima menyadari pentingnya memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki komitmen yang tinggi untuk mampu mendorong kinerja organisasi yang kian lama membutuhkan daya dukung yang kuat dalam usaha mencapai misi dan tujuannya. Dalam menghadapi persaingan tersebut perusahaan dituntut untuk meningkatkan prestasi kerjanya.

Prestasi kerja karyawan merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya di dalam perusahaan dalam periode tertentu, sehingga prestasi kerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Pengelolaan Prestasi Kerjadi PT.Dian Kencana Puri Prima menggunakan sebuah sistem yang disebut sistem penilaian capaian SKP (Sasaran Kinerja Pegawai)sesuai yang diatur kebijakan perusahaan Kd.66/2011.Sistem penilaian capaian SKP diukur dari aspek kuantitas dilakukan dengan membandingkan antara Realisasi *Output* (RO) dengan Target *Output* (TO)dikalikan 100.Hasil dari perhitungan ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi realisasi output dari target output yang direncanakan, menunjukkan tingkat prestasi kerja yang semakin baik atau sebaliknya semakin rendah realisasi output dari target output yang direncanakan, menunjukkan tingkat prestasi kerja yang semakin buruk.

Berikut data yang diperoleh penulis mengenai prestasi kerja:

**Tabel 1.1**

**Batasan Nilai Kerja Karyawan**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **RANGE NILAI** | **PRESTASI** | **KETERANGAN** |
| 98 s/d 100 | P1 | ISTIMEWA |
| 90s/d 98 | P2 | BAIK SEKALI |
| 80s/d 90 | P3 | BAIK |
| 70 s/d 80 | P4 | KURANG |
| <70 | P5 | KURANG SEKALI |

Sumber :PT. Dian Kencana Puri Prima (*Authorized* Indosat Distributor) Bandung Inner

Tabel 1.1 diatasdapat dilihat bahwa nilai rata-rata dibawah 70 berada ditingkat P5 yang berarti kurang sekali.70 s/d 80 berada ditingkat P4 yang berarti kurang.80 s/d 90 berada ditingkat P3 yang berarti baik. 90 s/d 98 berada ditingkat P2 yang berarti baik sekali dan 98 s/d 100 berada ditingkat P1 yang berarti istimewa.

**Tabel 1.2**

**Penjualan Kartu Perdana di PT. Dian Kencana Puri Prima (*Authorized* Indosat Distributor) Bandung InnerPeriode 2013-2015**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Tahun** | **Target Penjualan (unit)** | **Realisasi Penjualan (unit)** | **Nilai Rata-Rata (%)** | **Prestasi** |
| 2013 | 270.000 | 210.602 | 78 | P4 |
| 2014 | 270.000 | 232.225 | 86 | P3 |
| 2015 | 270.000 | 213.341 | 79 | P4 |

Sumber : Data diolah untuk penelitian

Penjualan kartu perdana diPT. Dian Kencana Puri Prima (*Authorized* Indosat Distributor) Bandung Inner dalam tiga tahun terakhir terjadi fluktuatif dengan trend menurun. Dapat dilihat dari hasil Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) pada tahun 2013 nilai rata-rata sasaran prestasi kerja pegawai masih berada di tingkat P4 (prestasi kurang) yang berarti masih kurang yaitu sebesar 78% sedangkan pada tahun 2014nilai rata-rata sasaran kinerja pegawai membaik menjadi 86% yang berada di tingkat P3 (prestasi baik) yang berarti baik dan pada tahun 2015 nilai rata-rata sasaran kinerja pegawai mengalami penurunan kembali yaitu sebesar 79% yang berada di tingkat P4 (prestasi kurang). Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa prestasi kerja di PT. Dian Kencana Puri Prima (*Authorized* Indosat Distributor) Bandung Inner masih belum sesuai dengan yang diharapkan.PT.Dian Kencana Puri Primamengharapkan setiap karyawannya mendapatkan SKP pada posisi P1 (prestasi istimewa).

Kondisi prestasi kerja di PT. Dian Kencana Puri Prima (*Authorized* Indosat Distributor) Bandung Inner diketahui melalui pra-survei dan wawancara kepada karyawan sebanyak 45 orang. Data yang didapatkan penulis adalah sebagai berikut :

**Tabel 1.3**

**Hasil Kuesioner Pra-Survei Mengenai Prestasi Kerja di PT. Dian Kencana Puri Prima (*Autorized* Indosat Distributor) Bandung Inner**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Dimensi** | **Pernyataan**  **Karyawan** | | **Jumlah Karyawan** | **Nilai rata-rata (%)** | | **Target** |
| **Baik** | **Buruk** | **Baik** | **Buruk** |
| 1 | Hasil kerja | 33 | 12 | 45 | 73 | 27 | 100 |
| 2 | Pengetahuan | 38 | 7 | 45 | 84 | 16 | 100 |
| 3 | Inisiatif | 39 | 6 | 45 | 86 | 14 | 100 |
| 4 | Disiplin waktu | 37 | 8 | 45 | 82 | 18 | 100 |
| 5 | Kerjasama | 30 | 15 | 45 | 71 | 29 | 100 |
| 6 | Sikap | 41 | 4 | 45 | 91 | 9 | 100 |
| Total rata-rata | | 36 | 52 | 45 | 81 | 19 | 100 |

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survey (2016)

Tabel 1.3 diatasdapat dilihat bahwa kondisi prestasi kerja di PT. Dian Kencana Puri Prima (*Authorized* Indosat Distributor) Bandung Inner yang secara keseluruhan dapat dikatakan belum mencapai tingkat yang diharapkan, total rata-rata yang menjawab tidak setuju sebesar 19% dan ini dapat dibuktikan dengan melihat adanya jawaban terbesar tidak setuju oleh karyawan yaitu ada pada masalah mengenai menjalin kerjasama dengan pimpinan dan rekan kerja karyawan sebesar 29%, beberapa pekerjaan karyawan tidak sesuai dengan target sebesar 27%, karyawan pun cenderung lebih menyukai bekerja secara individual. Oleh karena itu, perusahaan masih membutuhkan usaha-usaha untuk dapat memaksimalkan prestasi kerja karyawan guna tercapainya tujuan perusahaan.

Beberapa variabel yang diduga mempengaruhi prestasi kerjakaryawan antara lain Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Pelatihan, Kemampuan, Kompensasi.Dalam hal ini penulis melakukan pra-survey mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan melalui kuesioner yang disebarkan kepada 45 responden karyawan di PT. Dian Kencana Puri Prima (*Authorized* Indosat Distributor) Bandung Inner. Setelah melakukan pra-survey kepada 45 responden maka dapat dilihat bahwa yang memberikan kontribusi terbesar pada prestasi kerja karyawan adalah sebagai berikut :

**Gambar 1.1**

**Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan di PT. Dian Kencana Puri Prima (*Authorized* Indosat Distributor) Bandung Inner.**

Dari gambar di atas dapat dilihat bahwa yang memberikan kontribusi terbesar pada prestasi kerja karyawan di PT. Dian Kencana Puri Prima (*Authorized* Indosat Distributor) Bandung Inner adalah Kompensasi dengan persentase 36,67% dan Motivasi dengan persentase 26,67%. Hal ini mengindikasikan bahwa menurut responden variabel yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan adalah prestasi kerja dengan persentase 36,67%. Sedangkan Faktor kedua yang memberikan kontribusi terhadap kompensasi ialah motivasi dengan persentase 26,67%.

Untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, PT. Dian Kencana Puri Prima (*Authorized* Indosat Distributor) Bandung Inner melakukan berbagai upaya salah satunya dengan memberikan kompensasi.Pengelolaan kompensasi merupakan kegiatan yang amat penting dalam membuat karyawan cukup puas dalam pekerjaannya. Pengelolaan kompensasi yang tepat dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuan-tujuannya dan mendapatkan, memelihara serta mempertahankan pekerja-pekerja unggul serta produktif.

Setelah penulis melakukan wawancara dan pra-survey dengan karyawan yang ada di PT. Dian Kencana Puri Prima (*Authorized* Indosat Distributor) Bandung Inner sebanyak 45 orang, kompensasi yang diberikan PT. Dian Kencana Puri Primaditemukan ketidakpuasan karyawan mengenai kesesuaian imbalan dengan kebutuhan. Hal ini dapat dilihat dari pernyataan karyawan mengenai pemberian imbalan yang diberikan oleh PT. Dian Kencana Puri Prima (*Authorized* Indosat Distributor) Bandung Inner dengan kebutuhan hidup setiap karyawannya tersebut, sebagai berikut :

**Tabel 1.4**

**Hasil Kuesioner Pra-Survey Mengenai Kompensasi di PT. Dian Kencana Puri Prima (*Authorized* Indosat Distributor) Bandung Inner**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Dimensi** | | **Pernyataan Karyawan** | | **Jumlah Karyawan** |
| **Puas** | **Tidak Puas** |
| 1 | Langsung | 1. Gaji | 36 | 9 | 45 |
| 1. Bonus | 30 | 15 | 45 |
| 1. Insentif | 28 | 17 | 45 |
| 2 | Tidak Langsung | 1. Asuransi | 42 | 3 | 45 |
| 1. Tunjangan | 39 | 6 | 45 |
| 1. Fasilitas | 40 | 5 | 45 |

Sumber :Hasil olah data kuesioner pra-survey (2016)

Tabel 1.4 diatas dapat dilihat bahwa karyawan di PT. Dian Kencana Puri Prima (*Authorized* Indosat Distributor) Bandung Inner merasa masih belum puas dengan kompensasi yang diberikan, hal ini dibuktikan dengan melihatjawaban terbesar tidak puas oleh karyawan yaitu masalah yang berkaitan dengan kompensasi langsung dalam hal pemberian bonus dan insentif yang tidak sesuai dengan diharapkan karyawan.

Selain masalah kompensasi, masalah lain yang terlihat di PT. Dian Kencana Puri Prima (*Authorized* Indosat Distributor) Bandung Inner dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan yaitu dalam pemberian motivasi. Motivasi penting diberikan kepada karyawan karena akan membangkitkan semangat untuk bekerja dan menghasilkan prestasi yang tinggi.

Motivasi karyawan PT. Dian Kencana Puri Prima (*Authorized* Indosat Distributor) Bandung Inner menurun hal ini dapat dilihat dari tabel berikut :

**Tabel 1.5**

**Hasil Kuesioner Pra-SurveiMengenai Motivasi di**

**PT. Dian Kencana Puri Prima (*Authorized* Indosat Distributor) Bandung Inner**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Dimensi** | **Pernyataan Karyawan** | | **Jumlah Karyawan** | **Nilai Rata-Rata (%)** | | **Target** |
| **Ya** | **Tidak** | **Ya** | **Tidak** |
| 1 | Kebutuhanberprestasi | 34 | 11 | 45 | 73 | 27 | 100 |
| 2 | Kebutuhan untuk berafiliasi | 33 | 12 | 45 | 71 | 29 | 100 |
| 3 | Kebutuhan untuk berkuasa | 30 | 15 | 45 | 67 | 33 | 100 |

Sumber :Hasil olah data kuesioner pra-survey (2016)

Tabel 1.5 diatasdapat dilihat bahwa tingkat motivasi karyawan untuk berprestasi dalam hal ini melakukan sesuatu lebih baik dibandingkan sebelumnya, yang menyatakan setuju sebesar 73% dan tidak setuju 27%. Motivasi karyawan untuk berafiliasi dalam hal ini wewenang untuk memerintah dan mempengaruhi karyawanlain, yang menyatakan setuju sebesar 71% dan tidak setuju 29%. Dorongan untuk berkuasa yang menyatakan setuju sebesar 67% dan tidak setuju 33%. Hasil tersebut menunjukan tingkat motivasi pegawai PT. Dian Kencana Puri Prima (*Authorized* Indosat Distributor) Bandung *Inner* masih ada yang tidak maksimal.

Alasan penulis mengambil judul ini dikarenakan setelah melakukan wawancara dan pra-survey di PT. Dian Kencana Puri Prima (*Authorized* Indosat Distributor) Bandung *Inner* terlihat beberapa masalah yang menarik perhatian penulis salah satunya prestasi kerjanya yang rendah yang dipengaruhi oleh kompensasi yang dinilai masih kurang dan motivasi yang masih rendah dari karyawannya. Prestasi kerja yang rendah akan menyebabkan turunnya kinerja organisasi dan tujuan dari perusahaan pun tidak tercapai. Oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian di PT. Dian Kencana Puri Prima (*Authorized* Indosat Distributor) Bandung *Inner*.

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul :**“PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. DIAN KENCANA PURI PRIMA (*AUTHORIZED* INDOSAT DISTRIBUTOR) BANDUNG *INNER*”.**

* 1. **Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah**
     1. **Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut, penulis akan mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Penjualan kartu perdana diPT. Dian Kencana Puri Prima (*Authorized* Indosat Distributor) Bandung Inner masih belum sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata prestasi kerja pegawai yang masih berada ditingkat P3 (prestasi baik) dan P4 (prestasi kurang baik), sedangkan harapan dari PT. Dian Kencana Puri Prima (*Authorized* Indosat Distributor) Bandung Inner sendiri nilai rata-rata sasaran kinerja berada ditingkat P1 (prestasi istimewa).
2. Prestasi kerja karyawan di PT. Dian Kencana Puri Prima (*Authorized* Indosat Distributor) Bandung Inner yang secara keseluruhan dapat dikatakan belum sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini dibuktikan dengan melihat jawaban terbesar tidak setuju oleh karyawan yaitu :
3. Kurangnya menjalin kerjasama dengan pimpinan dan rekan kerja karyawan.
4. Beberapa pekerjaan karyawan tidak sesuai dengan target.
5. Karyawan pun cenderung lebih menyukai bekerja secara individual.
6. Adanya ketidakpuasan dalam kompensasi diantaranya :
7. Bonuskaryawan yang diberikan perusahaan.
8. Insentif karyawan yang diberikan perusahaan.
9. Rendahnya motivasi kerja karyawan dilihat dari tingkat motivasi karyawan untuk berupaya memiliki kedudukan yang terbaik di perusahaanmasih ada yang tidak maksimal.
   * 1. **Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian diatas maka penulis dapat merumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana kompensasi yang diberikan di PT. Dian Kencana Puri Prima (*Authorized* Indosat Distributor) Bandung Inner.
2. Bagaimana motivasi kerja di PT. Dian Kencana Puri Prima (*Authorized* Indosat Distributor) Bandung Inner.
3. Bagaimana prestasi kerja karyawan di PT. Dian Kencana Puri Prima (*Authorized* Indosat Distributor) Bandung Inner.
4. Berapa besar pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Dian Kencana Puri Prima (*Authorized* Indosat Distributor) Bandung Inner secara parsial dan simultan.
   1. **Tujuan Penelitian**

Maksud penulis melakukan penelitian adalah untuk mendapatkan atau mengumpulkan data untuk diolah menjadi informasi yang diperlukan dalam penulisan skripsi yang merupakan salah satu syarat menempuh ujian sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pasundan Bandung.Sedangkan tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan memperoleh hasil analisis mengenai :

1. Kompensasi di PT. Dian Kencana Puri Prima (*Authorized* Indosat Distributor) Bandung Inner.
2. Motivasi kerja di PT. Dian Kencana Puri Prima (*Authorized* Indosat Distributor) Bandung Inner.
3. Prestasi kerja karyawan di PT. Dian Kencana Puri Prima (*Authorized* Indosat Distributor) Bandung Inner.
4. Besarnya pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Dian Kencana Puri Prima (*Authorized* Indosat Distributor) Bandung Inner.
   1. **Kegunaan Penelitian**
      1. **Secara Teoritis**

Diharapkan sebagai tambahan pengetahuan mengenai kompensasi, motivasi dan prestasi kerja karyawanatas teori-teori nyata dalam pelaksanaannya. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan referensi bagi penelitian-penelitian berikutnya yang mengkaji permasalahan yang sama.

* + 1. **Secara Praktis**

Mengetahui dan terjun langsung dalam kegiatan kerja yang dilakukan oleh PT. Dian Kencana Puri Prima (*Authorized* Indosat Distributor) Bandung Inner dan penulis bisa menambah pengetahuan dan mengembangkan wawasan serta meningkatkan kemampuan menganalisis suatu masalah khususnya mengenai kompensasi, motivasi dan prestasi kerja karyawan.