

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang mempunyai berbagai macam tujuan. Aktivitas suatu perusahaan dalam pencapaian tujuan tersebut diperlukan 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 bagus tujuan dan rencana organisasi, merupakan langkah yang sia-sia jika unsur sumber daya manusianya tidak diperhatikan atau bahkan dilerantarkan.

CV. BTT (Bengkel Toyo Teknik) adalah sebuah perusahaan yang didirikan berdasarkan peraturan perundang-undangan pasal 19 s/d 21 yang mengatur tentang Persekutuan Komanditer berlaku di Negara Republik Indonesia yang bergerak dalam bidang produksi yaitu melakukan pembuatan dan perakitan mesin-mesin

berat untuk keperluan farmasi. Perusahaan ini didirikan pada tahun 1997 dengan nama perusahaannya yaitu CV. BTT. Seiring dengan perkembangan maka perusahaan berupaya untuk meningkatkan kinerja baik Pelayanan, Kualitas, Peralatan dan Sumber daya Manusia.

Karyawan merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan yang ada didalam perusahaan dan karyawan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Penulis melakukan pembagian kuesioner dan wawancara kepada karyawan CV. BTT (Bengkel Toyo Teknik) Bandung sebanyak 30 orang dan pegukurannya menggunakan dimensi dan indikator dari 10 variabel bebas dan terikat. Alasan penulis melakukan kuesioner dan wawancara yaitu untuk mengetahui masalah-masalah apa saja yang terjadi di CV. BTT Bandung. Data yang didapatkan penulis adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1
Penggunaan Variable Penelitian

Variabel Terikat		
Variabel	Unsur yang dinilai	Mean
Kinerja Karyawan	Sifat	3,8
	Perilaku	
	Kompetensi	
	Pencapaian tujuan	
	Potensi perbaikan	
Produktivitas Kerja	Kuantitas	3,9
	Kualitas	
	Ketepatan waktu	

(Dilanjutkan)

(Lanjutan Tabel 1.1)

Prestasi Kerja	Hasil kerja	4,0
	Pengetahuan	
	Inisiatif	
	Disiplin waktu	
	Kerjasama	
	Sikap	
Variabel Bebas		
Lingkungan Kerja Non Fisik	Suasana kerja	4,0
	Perlakuan yang baik	
	Rasa aman	
	Hubungan yang Harmonis	
Kompensasi	Gaji	3,8
	Bonus	
	Tunjangan	
	Penghargaan	
	Fasilitas	
Gaya Kepemimpinan	Tipe Direktif	4,1
	Tipe Suportif	
	Tipe Partisipatif	
	Tipe Berorientasi Prestasi	
Motivasi Kerja	Kebutuhan berprestasi	3,6
	Kebutuhan untuk Berafiliasi	
	Kebutuhan untuk berkuasa	
Disiplin Kerja	Kehadiran	4,9
	Tingkat kewaspadaan	
	Ketaatan pada standar kerja	
	Ketaatan pada peraturan kerja	
	Etika kerja	
Pelatihan	Instruktur	4,2
	Peserta	
	Materi	
	Metode	
	Tujuan	
	Sasaran	
Komunikasi	Komunikator	4,1
	Pesan	
	Media	
	Penerima	

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survei (2015)

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas dapat diketahui bahwa tanggapan karyawan mengenai 10 variabel bebas dan terikat yang mendapatkan nilai rata-rata terendah

yaitu variabel kompensasi, motivasi kerja dan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan kinerja karyawan menurun yang diakibatkan dalam hal pemberian bonus dan insentif yang tidak sesuai dengan diharapkan karyawan serta kurangnya dorongan untuk menjalin hubungan dengan karyawan lain dalam bentuk kerja sama maupun persahabatan.

Kinerja karyawan merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan dimanapun tidak terkecuali bagi CV. BTT Bandung, karena kinerja karyawan mempengaruhi keberhasilan perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya. Kinerja karyawan yang baik dan memuaskan dapat menghasilkan produktivitas yang baik bagi perusahaan, sedangkan kinerja yang buruk dapat menghasilkan produktivitas yang rendah bagi perusahaan. Salah satu upaya perusahaan dalam mempertahankan kinerja karyawannya adalah dengan cara memperhatikan kompensasi dan motivasi kerja karyawan yang merupakan salah satu faktor penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal.

Penulis menggunakan kuesioner untuk mengukur dan mengetahui bagaimana kinerja karyawan di CV. BTT Bandung, penilaian kinerja karyawan dilakukan oleh bagian kepegawaian berdasarkan hasil penilaian rata-rata pelaksanaan pekerjaan karyawan yang meliputi sifat, perilaku, kompetensi, pencapaian tujuan dan potensi perbaikan. Adapun data yang diperoleh penulis mengenai kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

Tabel 1.2
Kinerja Karyawan di CV. BTT (Bengkel Toyo Teknik) Bandung

No	Unsur yang dinilai	Frekuensi					Jumlah Karyawan	Jumlah Skor	Realisasi (%)	Target (%)
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)				
1	Sifat	10	5	12	3	1	30	113	75	100
2	Perilaku	9	6	11	2	2	30	108	72	100
3	Kompetensi	17	6	5	1	1	30	127	84	100
4	Pencapaian Tujuan	11	5	10	1	3	30	110	73	100
5	Potensi Perbaikan	8	7	13	2	-	30	111	74	100
Jumlah Skor = Nilai x F										
Realisasi = Jumlah Skor : (F Tertinggi x Jumlah Pegawai) x 100%										

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survei (2015)

Keterangan:

Sangat baik : 90 - 100%

Baik : 80 - 89%

Kurang Baik : 60 - 79%

Buruk : 40 - 59%

Sangat Buruk : <39%

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa kondisi kinerja karyawan di CV. BTT Bandung yang secara keseluruhan dapat dikatakan belum sesuai dengan yang diharapkan. Berikut ini adalah hasil wawancara yang telah penulis lakukan dengan Kepala Bagian Kepegawaian mengenai permasalahan kinerja karyawan yaitu :

1. Berdasarkan dimensi sifat dengan indikator inisiatif karyawan yaitu masih terdapat beberapa karyawan yang kurang berinisiatif dalam pekerjaannya sehingga produk yang dihasilkan kurang dapat berkembang.
2. Berdasarkan dimensi perilaku dengan indikator kerja sama yaitu kurangnya perilaku karyawan dalam hal mengembangkan rekan kerja dan kesadaran untuk bekerja sama dengan rekan kerja masih ada yang tidak maksimal. Karyawan cenderung lebih menyukai bekerja secara individual.

3. Berdasarkan dimensi pencapaian tujuan dengan indikator keterampilan karyawan yaitu karyawan masih kurang terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehingga produk yang dihasilkan tidak tepat waktu.
4. Berdasarkan dimensi potensi perbaikan dengan indikator mengubah masa lalu yaitu karyawan masih belum bisa memperbaiki kesalahan dalam bekerja sehingga terjadi kesalahan yang sama dalam menyelesaikan pekerjaan.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan di CV. BTT Bandung 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. Berikut data yang diperoleh penulis mengenai kompensasi adalah sebagai berikut:

Tabel 1.3
Kompensasi di CV. BTT (Bengkel Toyo Teknik) Bandung

No	Unsur yang dinilai	Frekuensi					Jumlah Karyawan	Jumlah Skor	Realisasi	Target
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)				
1	Gaji	12	9	6	2	1	30	119	79	100
2	Bonus	4	9	13	2	2	30	101	67	100
3	Insentif	6	5	17	1	1	30	104	69	100
4	Asuransi	10	12	6	2	-	30	120	80	100
5	THR	13	8	7	1	1	30	121	81	100
6	Fasilitas	5	7	14	3	1	30	102	68	100

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survei (2015)

Berdasarkan Tabel 1.3 dapat dilihat bahwa karyawan di CV. BTT Bandung merasa masih belum puas dengan kompensasi yang diberikan, hal ini dibuktikan dengan melihat jawaban tidak puas oleh karyawan. Berikut ini adalah hasil

wawancara yang telah penulis lakukan dengan sebagian karyawan mengenai permasalahan kompensasi yaitu :

1. Berdasarkan kompensasi langsung dengan indikator bonus yaitu masih adanya karyawan masih merasa belum sesuai dengan bonus yang diberikan oleh perusahaan atas pekerjaan yang telah diselesaikan.
2. Berdasarkan kompensasi langsung dengan indikator insentif yaitu masih adanya karyawan yang merasa belum puas dengan insentif yang diberikan oleh perusahaan yang melebihi waktu normal jam kerja atau lembur.
3. Berdasarkan kompensasi tidak langsung dengan indikator fasilitas yaitu karyawan belum mendapatkan fasilitas yang lengkap untuk menunjang karyawan dalam bekerja.

Setelah masalah kompensasi, masalah lain yang terlihat di CV. BTT Bandung dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu dalam pemberian motivasi. Motivasi penting diberikan kepada karyawan karena akan membangkitkan semangat untuk bekerja dan menghasilkan kinerja yang tinggi. Berikut data yang diperoleh penulis mengenai motivasi kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 1.4
Motivasi Kerja di CV. BTT (Bengkel Toyo Teknik) Bandung

No	Unsur yang dinilai	Frekuensi					Jumlah Karyawan	Jumlah Skor	Realisasi (%)	Target (%)
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)				
1	<i>Need For Achievement</i>	6	8	11	3	2	30	103	69	100
2	<i>Need For Affiliation</i>	13	10	5	1	1	30	123	82	100
3	<i>Need For Power</i>	7	5	10	4	4	30	97	65	100
Jumlah Skor = Nilai x F										
Realisasi = Jumlah Skor : (F Tertinggi x Jumlah Pegawai) x 100%										

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survei (2015)

Berdasarkan Tabel 1.4 dapat dilihat bahwa tingkat motivasi karyawan di CV. BTT Bandung masih rendah, hal ini dibuktikan dengan melihat jawaban tidak setuju oleh karyawan. Berikut ini adalah hasil wawancara yang telah penulis lakukan dengan sebagian karyawan mengenai permasalahan motivasi kerja yaitu :

1. Berdasarkan dimensi *Need For Achievement* (kebutuhan akan berprestasi) dengan indikator antusias berprestasi tinggi yaitu karyawan masih kurang memiliki antusias yang tinggi untuk meningkatkan prestasi dalam bekerja.
2. Berdasarkan dimensi *Need For Affiliation* (kebutuhan afiliasi) dengan indikator rasa partisipasi yaitu memiliki antusias untuk bekerjasama dalam melakukan pekerjaan
3. Berdasarkan dimensi *Need For Power* (kebutuhan akan kekuasaan) dengan indikator memiliki kedudukan yang terbaik yaitu banyaknya karyawan yang sudah puas dengan kedudukan yang sudah dicapainya sehingga karyawan kurang memiliki rasa ingin mendapatkan kedudukan yang lebih tinggi.

Penulis mengambil judul ini dikarenakan setelah melakukan pra-survei dan wawancara baik dengan kepala bagian kepegawaian dan karyawan di CV. BTT Bandung maka terlihat beberapa masalah yang menarik perhatian penulis salah satunya kinerja karyawan yang rendah yang dipengaruhi oleh kompensasi yang dinilai masih kurang dan motivasi yang masih rendah dari karyawannya. Kinerja karyawan rendah akan menyebabkan turunnya kinerja organisasi dan tujuan dari perusahaan pun tidak tercapai. Oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian di CV. BTT Bandung.

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul : **“Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. BTT (Bengkel Toyo Teknik) Bandung”**.

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan, maka penulis akan mengidentifikasi dan merumuskan masalah dari penelitian.

1.2.1 Identifikasi Masalah

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

1. Permasalahan pada kinerja karyawan yaitu mengenai :
 - a. Masih terdapat beberapa karyawan yang kurang berinisiatif dalam bekerja.
 - b. Kurangnya kesadaran untuk bekerja sama dengan rekan kerja.
 - c. Karyawan masih kurang terampil dalam mengerjakan pekerjaannya.
 - d. Karyawan masih belum bisa memperbaiki kesalahan dalam bekerja.
2. Permasalahan pada kompensasi yaitu mengenai :
 - a. Karyawan masih merasa belum sesuai dengan bonus yang diberikan.
 - b. Karyawan yang merasa belum puas dengan insentif yang diberikan.
 - c. Karyawan belum mendapatkan fasilitas yang lengkap.
3. Permasalahan pada motivasi kerja yaitu mengenai :
 - a. Karyawan kurang memiliki antusias yang tinggi untuk meningkatkan prestasi dalam bekerja.

- b. Karyawan kurang memiliki rasa ingin mendapatkan kedudukan yang lebih tinggi.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas maka penulis dapat merumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana kompensasi yang diberikan di CV. BTT Bandung
2. Bagaimana motivasi kerja karyawan di CV. BTT Bandung
3. Bagaimana kinerja Karyawan di CV. BTT Bandung
4. Seberapa besar pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV. BTT Bandung

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan memperoleh hasil analisis mengenai :

1. Kompensasi yang diberikan di CV. BTT Bandung
2. Motivasi kerja karyawan di CV. BTT Bandung
3. Kinerja karyawan di CV. BTT Bandung
4. Besarnya pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di CV. BTT Bandung

1.4 Kegunaan Penelitian

Pada dasarnya penelitian mengandung dua manfaat penelitian yaitu kegunaan teoritis dan kegunaan praktis.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

1. Dalam melakukan penelitian ini, penulis memiliki harapan agar penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis serta menambah ilmu yang didapatkan selama melakukan proses perkuliahan.
2. Penelitian ini juga dapat digunakan sebagai dasar studi untuk perbandingan dan referensi bagi penelitian lain yang sejenis dan diharapkan untuk penelitian yang selanjutnya bisa lebih baik dari penelitian yang telah dilakukan.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi Penulis

Meningkatkan wawasan pengetahuan penulis pada bidang ilmu sumber daya manusia (SDM), khususnya pada variabel masalah yang akan diteliti, yaitu tentang kompensasi, motivasi kerja dan Kinerja karyawan.

2. Bagi CV. BTT Bandung

Kesimpulan dan saran-saran yang akan dihasilkan terhadap masalah yang dihadapi instansi sebagai bahan pertimbangan dalam memenuhi kompensasi dan motivasi kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dimasa yang akan datang.

3. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini di harapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi masalah.