

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting bagi organisasi dalam suatu perusahaan terutama dalam mengelola, mengatur dalam memanfaatkan aspek yang ada dalam suatu organisasi demi tercapainya suatu tujuan yang telah ditetapkan karena maju atau mundurnya suatu organisasi dalam suatu perusahaan ditentukan oleh kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang mempunyai daya saing, sesuai kemampuan dibidangnya masing-masing serta memiliki mental dan kepribadian yang tangguh. Sumber daya manusia (SDM) selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi dalam suatu perusahaan karena menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan perusahaan. Tujuan tidak akan terwujud tanpa peran aktif pekerja. Usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu pembinaan yang berkesinambungan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan dan pemeliharaan tenaga kerja dengan tujuan agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien. Sumber Daya Manusia disini mencakup keseluruhan manusia yang berada dalam suatu organisasi yaitu mereka yang terlibat dalam kegiatan perusahaan mulai dari level yang dari bawah sampai level yang paling atas. Salah satu perusahaan yang dituntut untuk memiliki kinerja yang optimal dan mengevaluasi hasil kerjanya adalah CV. Neureus Putra dimana karyawannya dituntut untuk memiliki sikap

profesional dalam melaksanakan pekerjaannya dan juga bertanggung jawab akan pekerjaan yang dikerjakannya. Dengan demikian akan memberikan produktifitas kerja yang tinggi bagi perusahaannya. Kinerja karyawan merupakan aspek penting dalam sebuah perusahaan, karena hal inilah yang akan menentukan maju atau mundurnya suatu perusahaan. Apabila kinerja karyawannya rendah yang akan terjadi adalah tidak tercapainya tujuan pada perusahaan.

**Tabel 1.1**  
**Standar Nilai Kerja Karyawan**

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

**Sumber : Buku Pedoman Kerja Karyawan CV. Neureus Putra  
Kabupaten Subang Jawa Barat**

Standar nilai kerja digunakan bertujuan untuk mengukur kinerja karyawan. Berdasarkan tabel 1.1 pada buku pedoman kerja CV. Neureus Putra diatas standar nilai kerja yang diterapkan sesuai dengan peraturan pemerintah No.46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja. CV. Neureus Putra dalam membuat aturan perusahaan selalu berpedoman kepada peraturan pemerintah. Penilaian prestasi kerja karyawan CV. Neureus Putra yang dilakukan setiap satu tahun sekali. Penilaian prestasi kerja ini bertujuan untuk peningkatan prestasi. Dengan adanya penilaian prestasi kinerja CV. Neureus Putra selalu mengevaluasi agar dapat lebih

baik lagi. Penyesuaian kompensasi, keputusan promosi, mutasi, dan demosi karyawan. Selain itu dengan penilaian prestasi kerja juga akan memberikan manfaat dalam menentukan kompetensi karyawan pada saat rekrutmen.

**Tabel 1.2**  
**Capaian Kinerja Karyawan CV. Neureus Putra Kabutapen Subang Jawa Barat**

A. PERILAKU KERJA	2014			2015			2016		
	Bobot (%)	Nilai Capaian	Skor (%)	Bobot (%)	Nilai Capaian	Skor (%)	Bobot (%)	Nilai Capaian	Skor (%)
1. Kedisiplinan	10	80	<b>8,0</b>	10	80	<b>8,0</b>	10	75	<b>7,5</b>
2. Tanggung Jawab	10	80	<b>8,0</b>	10	80	<b>8,0</b>	10	70	<b>7,0</b>
3. Kerjasama	10	75	<b>7,5</b>	10	80	<b>8,0</b>	10	75	<b>7,5</b>
4. Kepemimpinan	10	85	<b>8,5</b>	10	85	<b>8,5</b>	10	80	<b>8,0</b>
B. HASIL KERJA									
1. Kualitas Kerja	20	80	<b>16</b>	20	85	<b>17</b>	20	70	<b>14</b>
2. Kuantitas Kerja	20	80	<b>16</b>	20	75	<b>15</b>	20	70	<b>14</b>
3. Keterampilan Kerja	20	75	<b>15</b>	20	80	<b>17</b>	20	75	<b>15</b>
<b>JUMLAH</b>	<b>100</b>		<b>79</b>			<b>81,5</b>			<b>73</b>

**Sumber : CV. Neureus Putra Kabupaten Subang Jawa Barat**

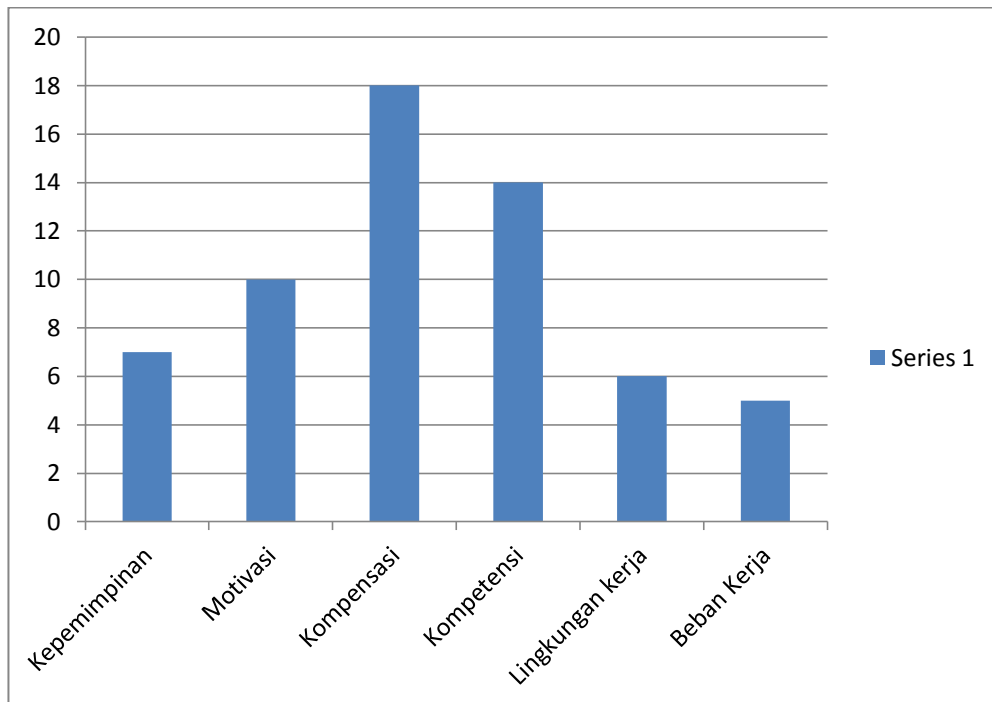
Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa kondisi kinerja karyawan CV. Neureus Putra pada Tahun 2016 mengalami penurunan, kurangnya inisiatif dan kreatifitas dari karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas dalam pekerjaan diduga menjadi salah satu faktor yang mendeskripsikan bahwa keingan berprestasi karyawan masih rendah. Perusahaan dituntut untuk selalu meningkatkan kinerja

karyawannya, agar perusahaan dapat terus bertahan dan berkembang dalam dunia persaingan. Karena dengan adanya kinerja karyawan dalam diri setiap karyawan, maka mampu mengoptimalkan kemampuannya untuk melakukan pekerjaannya. Beberapa faktor yang membentuk kinerja karyawan di CV. Neureus Putra di Kabupaten Subang Jawa Barat diantaranya adalah kepemimpinan (Wiranata, 2011), motivasi kerja (Sindi, 2014), kompensasi (Agiel, 2013), kompetensi (Tati, 2009), lingkungan kerja karyawan (Diana, 2013) dan kemudian beban kerja karyawan tersebut. Faktor-faktor diatas yang dirasa dapat membuat kinerja karyawan tinggi. Berdasarkan survai yang dilakukan oleh *leader CV. Neureus Putra Kabupaten Subang Jawa Barat* terhadap variabel yang mempengaruhi kinerja karyawannya dapat dilihat seperti dibawah ini:

**Tabel 1.3**  
**Data Survei Yang Mempengaruhi Kinerja CV. Neureus Putra**  
**Kabupaten Subang Jawa Barat**

Variabel Yang Mempengaruhi	Hasil Penilaian Dari Karyawan	
	Responden	Presentase Hasil Penilaian (%)
Kepemimpinan	7	11,6
Motivasi	10	16,6
Kompensasi	18	30
Kompetensi	14	23,3
Lingkungan Kerja	6	10
Beban Kerja	5	8,3
Jumlah Responden	<b>60</b>	<b>100</b>

**Sumber : Data Survei CV. Neureus Putra Kabupaten Subang Jawa Barat**



**Gambar 1.1**  
**Data Survei Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja CV. Neureus Putra**  
**Kabupaten Subang Jawa Barat**

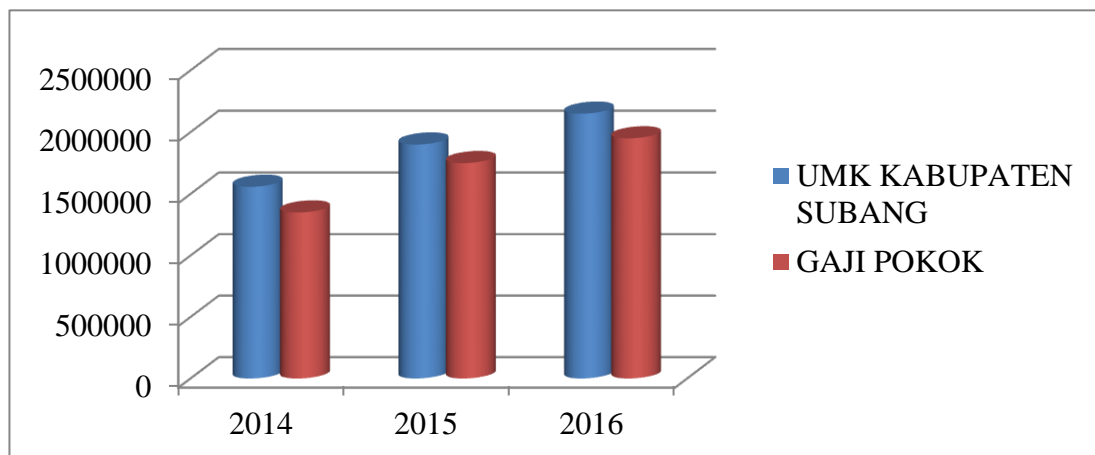
Dari tabel 1.3 dan gambar 1.1 diatas menunjukkan faktor-faktor yang membentuk kinerja karyawan di CV. Neureus Putra Kabupaten Subang Jawa Barat. Kompensasi variabel yang paling mendorong kinerja karyawan karena memiliki nilai paling tinggi yaitu 18, dan juga kompetensi karena memiliki nilai tertinggi kedua yaitu 14. Menurut wawancara yang saya peroleh dari beberapa karyawan CV. Neureus Putra Kabupaten Subang bahwa kompensasi yang dirasa beberapa karyawan masih kurang untuk mencukupi kebutuhan sehari-hari. Gaji yang dirasakan karyawan masih kurang atau tidak sebanding dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Menurut A.A Anwar Prabu Negara (2011:94) apabila karyawan kebutuhannya tidak terpenuhi maka karyawan tersebut akan menunjukkan perilaku kecewa, begitupun sebaliknya. Tetapi pada kenyataannya

karyawan masih belum memiliki motivasi dengan apa yang diharapkan, kurangnya jumlah gaji yang didapatkan oleh karyawan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan menjadi suatu hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, berikut ini adalah daftar gaji karyawan selama tahun 2014 sampai 2016 pada perusahaan CV. Neureus Putra:

**Tabel 1.4**  
**Daftar Gaji Karyawan CV. Neureus Putra Kabupaten Subang Jawa Barat**

UMK Kabupaten Subang	Upah Karyawan 2014	Upah Karyawan 2015	Upah Karyawan 2016
Gaji Pokok yang diterima karyawan	<b>Rp 1.350.000</b>	<b>Rp 1.750.000</b>	<b>Rp 1.950.000</b>
UMK Kabupaten Subang (Rp/bulan)	<b>Rp 1.557.956</b>	<b>Rp 1.900.000</b>	<b>Rp 2.149.720</b>

**Sumber : CV. Neureus Putra Kabupaten Subang Jawa Barat**



**Gambar 1.2**  
**Perbandingan UMK Kabupaten Subang Dengan Karyawan CV. Neureus Putra Kabupaten Subang Jawa Barat**

Berdasarkan tabel 1.4 di atas dapat dilihat tidak sesuainya gaji yang didapat oleh karyawan sejak tahun 2014 sampai dengan tahun 2016, dimana pada

setiap tahunnya gaji yang didapat tidak sesuai dengan UMK yang ditentukan, gaji diperoleh berada sedikit di bawah UMK yang ada atau ditetapkan, ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena karyawan tidak memperoleh gaji sesuai dengan apa yang diharapkan. Tinggi rendahnya suatu kinerja yang dapat dicapai karyawan banyak ditentukan oleh pemberian kompensasi yang menyebabkan seorang karyawan ingin mengembangkan kemampuan kerjanya berdasarkan kompensasi dalam memacu peningkatan kerja karyawan. Atas dasar tersebut maka proses peningkatan kinerja karyawan banyak dipengaruhi oleh kompensasi yang diterimanya.

Berdasarkan uraian di atas selain kompensasi yang mempengaruhi kinerja karyawan ada pula kompetensi yang dianggap menjadi faktor penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Kurangnya kemampuan dalam jabatan suatu pekerjaan akan menghambat kinerja yang dilaksanakan oleh karyawan tersebut. Dilihat dari latar belakang pendidikan karyawan CV. Neureus Putra Kabupaten Subang Jawa Barat, semua karyawannya berasal dari latar belakang lulusan SMA, sampai saat ini belum ada karyawan yang berasal dari lulusan sarjana. Mungkin itu juga yang menyebabkan rendahnya produktifitas kerja. Kompetensi yang dimiliki setiap karyawan satu dengan lainnya tentu saja berbeda, karyawan CV. Neureus Putra selalu memberikan pelatihan kepada karyawan pada saat penerimaan karyawan baru, selain itu dengan diberikan juga apresiasi kepada karyawan yang berprestasi berupa kenaikan jabatan karyawan yang bertujuan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan. Berikut ini adalah latar belakang pendidikan CV. Neureus Putra Kabupaten Subang Jawa Barat:

**Tabel 1.5**  
**Data Latar Belakang Pendidikan Karyawan CV. Neureus Putra Kabupaten Subang Jawa Barat**

No	Departemen	Pendidikan	Jumlah Orang
1	<i>Cutting</i>	SMA	14
2	<i>Quality Control</i>	SMA	20
3	<i>Administrasi</i>	SMA	2
4	<i>Engginering</i>	SMA	4
5	<i>Maintenance</i>	SMA	2
6	<i>Office Boy</i>	SMA	2
7	<i>Press</i>	SMA	40
<b>Total Karyawan</b>			<b>84</b>

**Sumber : CV. Neureus Putra Kabupaten Subang Jawa Barat**

Kurangnya kemampuan dalam melakukan menyelesaikan pekerjaan yang dikerjakan karyawan terkadang juga menghambat kinerja karyawan itu sendiri. Di bawah ini adalah data kompetensi karyawan CV. Neureus Putra Kabupaten Subang pada tahun 2014 sampai dengan tahun 2016 adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.6**  
**Data Kompetensi Karyawan CV. Neureus Putra Kabupaten Subang Jawa Barat**

No	Kemampuan	Target Pencapaian(%)	2014	2015	2016
1	Pengetahuan Tentang Pekerjaan	100 %	80 %	88%	78%
2	Cara Kerja	100 %	80%	85%	76%
3	Pembuatan Laporan	100 %	87%	85%	78%

**Sumber : CV. Neureus Putra Kabupaten Subang Jawa Barat**



Dapat dilihat dari tabel 1.6 bahwa dengan kurangnya kompetensi yang dimiliki karyawan menyebabkan target pencapaian yang diterapkan oleh CV. Neureus Putra Kabupaten Subang tidak tercapai, kurangnya pengetahuan akan pekerjaanpun dapat mempengaruhi cara kerja dan pembuatan laporan yang di kerjakan karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dilakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada CV Neureus Putra Kabupaten di Subang Jawa Barat”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah**

Identifikasi masalah merupakan proses pengkajian dan permasalahan-permasalahan yang akan diteliti, sedangkan rumusan masalah menggambarkan permasalahan yang tercakup di dalam penelitian terhadap variabel kompensasi, kompetensi dan kinerja.

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka dapat ditarik identifikasi masalahnya dalam kinerja karyawan CV. Neureus Putra: Masalah yang terjadi diduga akibat adanya indikator-indikator dari kompensasi dan kompetensi yang kurang sesuai, yang dapat diidentifikasi permasalahan yang muncul antara lain:

1. Kompensasi :
  - Gaji yang kurang mencukupi untuk kebutuhan hidup sehari-hari.
  - Gaji yang kurang sebanding dengan pekerjaan yang dilakukan

2. Kompetensi :
  - Kurangnya karyawan yang berkompeten khususnya pada departemen press.
  - Kurangnya kemampuan bekerja yang sesuai dengan jabatan.
3. Kinerja Karyawan
  - Kurangnya rasa tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaannya.
  - Kurangnya kemampuan dalam melaksanakan pekerjaannya.

### **1.2.2 Rumusan Masalah**

Bedasarkan uraian pada latar belakang dan identifikasi masalah yang dikemukakan diatas, maka rumusan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kompensasi yang diberikan bagi karyawan di CV. Neureus Putra Kabupaten Subang Jawa Barat.
2. Bagaimana kompetensi karyawan di CV. Neureus Putra Kabupaten Subang Jawa Barat.
3. Bagaimana kinerja karyawan di CV. Neureus Putra Kabupaten Subang Jawa Barat.
4. Bagaimana pengaruh kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan di CV. Neureus Putra Kabupaten Subang, secara simultan dan parsial.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui, mengkaji dan menganalisis:

1. Kompensasi yang diberikan bagi karyawan di CV. Neureus Putra Kabupaten Subang Jawa Barat.
2. Kompetensi yang dimiliki karyawan di CV. Neureus Putra Kabupaten Subang Jawa Barat.
3. Kinerja karyawan di CV. Neureus Putra Kabupaten Subang Jawa Barat.
4. Bagaimana pengaruh kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan di CV. Neureus Putra Kabupaten Subang Jawa Barat, secara simultan dan parsial.

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dengan harapan akan menambah ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, selain itu penulis juga berharap dengan melakukan penelitian ini akan memperoleh hasil yang dapat memberikan manfaat terutama:

#### **1.4.1 Kegunaan Teoritis**

Adapun kegunaan penelitian teoritis sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan baru yang berhubungan pengetahuan pengaruh Kompensasi, Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan di CV. Neureus Putra. Selain itu dapat dijadikan

sebagai suatu perbandingan antara teori dalam penelitian dengan penerapan dalam dunia kerja yang sebenarnya.

## 2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan referensi untuk memungkinkan peneliti selanjutnya dalam melakukan penelitian mengenai topik-topik yang berkaitan dengan penelitian ini baik bersifat melanjutkan maupun melengkapi.

### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

Dengan hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan bagi perusahaan dan pertimbangan yang berarti dalam membuat keputusan bagi pemimpin di masa yang akan datang.

### **1.4.3 Kegunaan Akademis**

1. Hasil Penelitian ini diharapkan dapat mendorong pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia.
2. Bagi Penelitian lebih lanjut dapat dijadikan bahan perbandingan dan masukan dalam melakukan penelitian sejenis.