

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. Citra Utama 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 : CV. Citra Utama

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

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

Sumber: CV. Citra Utama

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa kondisi kinerja karyawan CV. Citra Utama 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 keinginan 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.

Menurut hasil wawancara yang saya peroleh dari beberapa karyawan CV. Citra Utama bahwa kompensasi yang dirasa beberapa karyawan masih kurang atau berada dibawah upah minimum regional, 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. Citra Utama:

Tabel 1.3
Daftar Gaji Karyawan CV. Citra Utama

UMK Kota Bandung	Upah Karyawan 2014	Upah Karyawan 2015	Upah Karyawan 2016
Gaji Pokok yang diterima karyawan	Rp 1.500.000	Rp 1.800.000	Rp 2.000.000
UMK Kabupaten Bandung (Rp/bulan)	Rp 1.735.473	Rp 2.001.195	Rp 2.275.715

Sumber : CV. Citra Utama

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. Citra Utama, semua karyawannya berasal dari latar belakang lulusan SMA. Mungkin itu juga yang menyebabkan rendahnya produktifitas kerja. Kompetensi yang dimiliki setiap karyawan satu dengan lainnya tentu saja berbeda, karyawan CV. Citra Utama 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. Citra Utama:

Tabel 1.4
Data Latar Belakang Pendidikan Karyawan CV. Citra Utama

No	Departemen	Pendidikan	Jumlah Orang
1	SDM	SMA	15
2	Pemasaran	SMA	12
3	Keuangan	SMA	5
4	Operasi	SMA	52
Total Karyawan			84

Sumber : CV. Citra Utama

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

Tabel 1.5
Data Kompetensi Karyawan CV. Citra Utama

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. Citra Utama

Dapat dilihat dari tabel 1.6 bahwa dengan kurangnya kompetensi yang dimiliki karyawan menyebabkan target pencapaian yang diterapkan oleh CV. Citra Utama tidak tercapai, kurangnya pengetahuan akan pekerjaan pun 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. Citra Utama Di Pangalengan Kabupaten Bandung”**.

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. Citra Utama: 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 operasi.
 - 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 di CV. Citra Utama di Pangalengan Kabupaten Bandung.
2. Bagaimana kompetensi karyawan di CV. Citra Utama di Pangalengan Kabupaten Bandung.
3. Bagaimana kinerja karyawan di CV. Citra Utama di Pangalengan Kabupaten Bandung.
4. Seberapa besar pengaruh kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan CV. Citra Utama di Pangalengan Kabupaten Bandung, 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. Citra Utama di Pangalengan Kabupaten Bandung.
2. Kompetensi yang terjadi pada diri karyawan di CV. Citra Utama di Pangalengan Kabupaten Bandung.
3. Kinerja karyawan yang terjadi di CV. Citra Utama di Pangalengan Kabupaten Bandung.
4. Bagaimana pengaruh kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan di CV. Citra Utama di Pangalengan Kabupaten Bandung, 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. Citra Utama di Pangalengan Kabupaten Bandung.

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.