

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perusahaan dalam menjalankan suatu bisnis tentunya memerlukan aspek-aspek yang dapat menunjang suatu keberhasilan berbagai sumber daya, seperti modal, material dan mesin, tidak hanya itu perusahaan juga membutuhkan sumber daya manusia yaitu karyawan. Sumber daya manusia yang paling terpenting dan dapat memonitor kemana arah suatu perusahaan akan berjalan, secanggih apapun teknologi tanpa sumber daya manusia yang berkualitas tentunya tidak akan bermanfaat, maka dari itu sumber daya manusia dianggap sebagai asset yang sangat berharga.

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi perusahaan adalah satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Organisasi perusahaan dapat berjalan sesuai dengan harapan apabila didalamnya terdapat manusia-manusia yang memiliki satu tujuan yang sama yaitu berkeinginan untuk menjadikan organisasi tempat dia bekerja dan mencari nafkah itu dapat mengalami peningkatan keuntungan serta perkembangan setiap tahunnya. Apabila tujuan dan keinginan itu dapat terwujud, maka sumber daya manusia tersebut tentu berharap kerja keras perusahaan mendapatkan suatu *feedback* dengan nilai yang sesuai dari apa yang telah diperjuangkannya selama ini.

Pendayagunaan karyawan dalam perusahaan bukan merupakan persoalan yang mudah dan sederhana, akan tetapi memerlukan pemikiran yang serius terutama bagi perusahaan atau organisasi yang banyak menggunakan tenaga kerja

manusia. Semua organisasi atau perusahaan pasti mempunyai standar perilaku yang harus dilakukan dalam hubungannya dengan pekerjaan, baik secara tertulis maupun tidak tertulis.

PT *Superintending Company of Indonesia* (Persero), atau lebih populer disingkat SUCOFINDO, adalah sebuah BUMN Indonesia yang bergerak dalam bidang pemeriksaan, pengawasan, pengujian, dan pengkajian, saat ini selalu berusaha meningkatkan kinerja, namun hasil capaian kinerjanya berada dibawah target capaian perusahaan jasa laboratorium lainnya yang sejenis. Berikut peringkat perusahaan jasa laboratorium disajikan pada tabel 1.1

Tabel 1.1
Peringkat Perusahaan Jasa Laboratorium di Kota Bandung

Nama Perusahaan	Peringkat	Persentase (%) Capaian
PT LEN	1	85%
PT PETA	2	80%
PT SUCOFINDO	3	65%

Sumber: BPS Kota Bandung, 2017

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas terlihat bahwa PT SUCOFINDO memperoleh peringkat ke 3 (tiga) diantara perusahaan jasa laboratorium di Kota Bandung, hal ini ditunjukkan dari hasil capaian yang diperoleh sebesar 65% dibawah PT LEN dan PT PETA yang masing-masing sebesar 85% dan 80%. Ini menunjukkan bahwa hasil kerja PT SUCOFINDO belum memenuhi target.

Perusahaan menginginkan para karyawan mematuhi standar perilaku ini sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan (Mangkunegara, 2014;9). Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan

organisasi, dan dikatakan buruk jika sebaliknya (Masrukhin dan Waridin, 2014). Kinerja karyawan erat kaitannya dengan penilaian kinerja, untuk itu penilaian kinerja karyawan perlu dilakukan oleh suatu organisasi. Penilaian kinerja (*performance evaluation*) yaitu proses untuk mengukur atau mengevaluasi hasil pekerjaan yang dilakukan seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi (Rivai, 2014). Dengan kata lain penilaian kinerja ditentukan oleh hasil kegiatan sumber daya manusia (SDM) dengan standar kinerja yang telah ditetapkan organisasi sebelumnya.

PT. SUCOFINDO mempunyai tugas dan perhatian yang cukup besar dalam menilai kinerja yang sangat dibutuhkan karyawan karena dapat mampu meningkatkan prestasi kerja karyawan. Selama ini PT. SUCOFINDO telah melakukan penilaian prestasi kerja dengan menggunakan formulir penilaian prestasi kerja yang mencakup kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, disiplin kerja, tanggung jawab, kerja sama, kepemimpinan, prakarsa, keterampilan kerja, kejujuran. Namun, dari hal tersebut terlihat masih ada aspek dari penilaian prestasi kerja pada PT. SUCOFINDO yang belum terpenuhi.

Permasalahan mengenai kinerja adalah suatu tantangan yang akan selalu dihadapi oleh pihak manajemen disetiap organisasi, karena itu manajemen perlu mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Tabel 1.2
Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT SUCOFINDO

No	Indikator	Kategori Jawaban					Jumlah Skor	Skor Ideal	Pencapaian (%)
		SS 5	S 4	KS 3	TS 2	STS 1			
1.	Gaya Kepemimpinan	3	11	14	2	0	105	150	70.00

No	Indikator	Kategori Jawaban					Jumlah Skor	Skor Ideal	Pencapaian (%)
		SS 5	S 4	KS 3	TS 2	STS 1			
2.	Pengembangan Karir	5	23	2	0	0	123	150	82.00
3	Penilaian Prestasi	4	14	9	2	0	107	150	71.33
4	Kompensasi	2	9	16	3	0	100	150	66.67
5	Motivasi	2	8	15	4	0	95	150	63.33
6	Insentif	5	11	9	5	0	106	150	70.67
	Skor rata-rata								70.67

Sumber: Prasurvev tahun 2018 (diolah)

Keterangan:

Jumlah skor = Jumlah kategori jawaban x nilai tiap skor

Skor ideal = Jumlah responden x skor tertinggi

Pencapaian % = (jumlah skor : Skor ideal) x 100%

Skor rata-rata = Jumlah pencapain : banyaknya indikator

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja yaitu gaya kepemimpinan, pengembangan karir, penilaian prestasi dan insentif dipersepsikan kategori baik karena berada diatas 70%, namun untuk variabel kompensasi dan motivasi dikategorikan cukup/sedang karena dibawah 70%. Dengan demikian variabel kompensasi dan motivasi masih kurang baik dan harus ditingkatkan agar kinerja karyawan pun semakin meningkat.

Gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan agar kemampuan untuk mempengaruhi bawahan, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran, dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan. (Sutrisno 2014:99)

Pengembangan karir mempengaruhi kinerja karyawan karena aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimal (Mangkunegara 2014;102)

Insentif adalah tambahan atau balas jasa yang di berikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar.insentif ini merupakan alat yang di pergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi kinerja karyawan (Hasibuan 2014:188)

Penilaian prestasi juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan, penilaian prestasi adalah suatu yang di terapkan oleh organisasi atau perusahaan untuk menilai ataupun mengevaluasi kerja seorang karyawan sehingga kerja yang di hasilkan atau di laksanakan berjalan secara optimal. (Gauzali 2015:461)

Kompensasi merupakan salah satu yang mempengaruhi kinerja karyawan yang sangat penting. Pemberian Kompensasi dengan cara adil merupakan daya penggerak yang dapat merangsang terciptanya pemeliharaan karyawan. Hal-hal yang menjadi permasalahan pokok dalam faktor tenaga kerja adalah bagaimana caranya agar karyawan ini dalam melaksanakan tugas-tugasnya mampu menghasilkan hasil maksimal sesuai dengan yang diharapkan organisasi. Dalam hal ini perusahaan harus menyadari bahwa prestasi yang maksimal tidak dapat timbul dengan sendirinya, melainkan harus didorong atau dirangsang sebagai suatu motivasi bagi para karyawan. Rangsangan yang diberikan biasanya adalah balas jasa atau biasa disebut kompensasi. Perusahaan biasanya akan memberikan kompensasi yang tepat bagi para karyawan dengan tujuan dapat memberikan pengaruh positif terhadap perusahaan juga terhadap karyawannya. Sehingga kedua

belah pihak akan memperoleh keuntungan yang maksudnya adalah dengan biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan sebagai bentuk kompensasi terhadap karyawannya, perusahaan akan memperoleh timbal balik berupa hasil kerja yang baik, sedangkan bagi para karyawan pemberian balas jasa berupa kompensasi yang baik dan sesuai akan memberikan kepuasan, sehingga akan mendorong dan merangsang kinerja karyawannya.

Menurut Mondy (2016:247), Kompensasi adalah keseluruhan dari semua hadiah yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas jasa mereka. Menurut Sirait (2014:22) menyebutkan Kompensasi dapat diberikan secara langsung dan tidak langsung. Adapun pemberian kompensasi finansial langsung terdiri dari bayaran yang diperoleh karyawan dalam bentuk gaji, upah, bonus, dan komisi. Kompensasi tidak langsung yang disebut juga dengan tunjangan, meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung. Kompensasi nonfinansial terdiri dari kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri, atau dari lingkungan fisik dimana orang tersebut bekerja. Tipe kompensasi finansial ini meliputi kepuasan yang diperoleh dari pelaksanaan tugas-tugas yang bermakna dan yang berhubungan dengan pekerjaan.

Tujuan kompensasi dilakukan perusahaan antara lain untuk menghargai prestasi kerja karyawan, menjamin keadilan diantara karyawan, mempertahankan karyawan, memperoleh karyawan lebih bermutu, dan system kompensasi harus dapat memotivasi para karyawan. Adanya kompensasi yang memadai dapat membuat karyawan termotivasi untuk bekerja dengan baik, mencapai prestasi seperti yang diharapkan perusahaan, dan dapat meningkatkan tingkat kepuasan

karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompensasi dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan.

Hal lain yang dapat meningkatkan kinerja suatu perusahaan adalah motivasi kerja. Motivasi merupakan salah satu faktor yang penting, sebab dengan motivasilah karyawan-karyawan dapat berkerja dengan baik sehingga pencapaian tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai. Menurut Sofyandi dan Garniwa (2014:99) mendefinisikan motivasi ini sebagai suatu dorongan untuk meningkatkan usaha dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi, dalam batasan-batasan kemampuan untuk memberikan kepuasan atas kebutuhan seseorang. Dengan demikian motivasi adalah rangsangan keinginan dan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Suatu motivasi timbul sebagai energi untuk membangkitkan dorongan diri seseorang. Dorongan ini timbul dikarenakan adanya kebutuhan seseorang terhadap sesuatu yang belum terpenuhi yang akan menyebabkan terjadinya sesuatu aktivitas untuk memenuhi kebutuhannya tersebut.

Menurut Mangkunegara (2014:67) menyatakan bahwa: “Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Sedangkan menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2014:67) dirumuskan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah:

$$\text{Human performance} = \text{Ability} + \text{motivation}$$

Motivation = attitude + situation

Ability = knowledge + skill

Terlihat dari faktor-faktor yang dikemukakan para ahli, dapat ditarik kesimpulan bahwa adanya faktor lain yang menunjang suatu karyawan dapat dikatakan berkualitas yaitu adanya faktor motivasi yang akan menunjang keberhasilan dalam kinerja karyawan, sikap mental yang di dorong dari dalam diri karyawan sendiri dapat menghasilkan output yang baik. Maka dari itu faktor motivasi berpengaruh terhadap kinerja seorang karyawan.

Seorang manajer sebelum memberikan motivasi kepada karyawannya, terlebih dahulu harus mengetahui kebutuhan karyawannya, dengan begitu karyawan akan lebih termotivasi dan mau melakukan pekerjaannya dengan baik. Perlu dipahami juga bahwa karyawan yang satu berbeda dengan yang lainnya dimana perbedaan itu selain kemampuan untuk bekerja juga tergantung pada keinginan mereka untuk bekerja atau tergantung pada motivasi.

Motivasi atau keinginan untuk melakukan sesuatu yang dimiliki setiap orang berbeda-beda. Hal ini akan menunjukkan perbedaan-perbedaan dalam kemampuan mereka untuk melakukan sesuatu. Bila motivasi dikaitkan dengan prestasi, seorang karyawan yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi akan memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi pula atas pekerjaannya. Tanggung jawab tersebut dapat dilihat dari hasil produktivitas tenaga kerja yang meningkat dan juga hasil penilaian kerja karyawan yang baik.

Perusahaan dalam memberikan motivasi pada karyawannya, tidak saja mengharapkan karyawan yang mampu dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang

maksimal. Kemampuan dan kecakapan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan jika mereka tidak mau bekerja giat. Motivasi terbentuk dari sikap (*attituted*) individu dalam menghadapi situasi kerja di organisasi. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri individu yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi, sikap mental individu yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai perkerjaan maksimal. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan.

Seorang karyawan akan mempunyai motivasi yang digunakan untuk menggerakkan perilakunya di dalam memenuhi tujuan tertentu. Motivasi karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor minat, gaji yang diterima, kebutuhan akan rasa aman, hubungan antar personal dan kesempatan untuk bekerja. Dengan adanya motivasi dapat merangsang karyawan untuk lebih menggerakkan tenaga dan pikiran dalam merealisasikan tujuan perusahaan. Apabila kebutuhan akan hal ini terpenuhi maka timbul kepuasan dan kelancaran terhadap peningkatan kinerja karyawan. Prakteknya, seorang karyawan yang mempunyai motivasi tinggi akan cenderung bekerja secara maksimal. Suatu motivasi timbul sebagai energi untuk membangkitkan dorongan diri seseorang. Dorongan ini timbul dikarenakan adanya kebutuhan seseorang terhadap sesuatu yang belum terpenuhi yang akan menyebabkan terjadinya sesuatu aktivitas untuk memenuhi kebutuhannya tersebut. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan hal penting di dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena motivasi mampu untuk meggerakkan semangat kerja dari karyawan yang nantinya dapat meningkatkan produktivitas kerja dan menjadikan suatu pekerjaan menjadi lebih sempurna.

PT SUCOFINDO saat ini selalu berusaha memberikan kompensasi dan menumbuhkan motivasi kepada karyawannya. Namun, saat ini perusahaan kurang memberikan perhatian kepada karyawannya berupa Bonus yang diterima kurang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, perusahaan hanya memberikan tunjangan kesehatan kepada karyawan yang bekerja di atas tiga tahun, hal tersebut menjadi permasalahan bagi karyawan yang bekerja di bawah tiga tahun, serta kurangnya fasilitas yang diberikan perusahaan berupa kendaraan antar jemput bagi karyawan bawahan. Hal lain yang menjadi permasalahan adalah kurangnya motivasi kerja dari karyawan yang disebabkan oleh kurangnya perhatian dari perusahaan terhadap kesejahteraan karyawannya. Kemudian karyawan yang merasa diabaikan oleh perusahaan sehingga merasa kurang puas atau malah tidak puas, akibatnya akan mempengaruhi kinerjanya. Hal ini jelas sangat berpengaruh terhadap perusahaan dan dapat menurunkan produktivitas perusahaan.

Tabel 1.3
Data Absensi Karyawan PT. SUCOFINDO
Periode Januari-Agustus 2018

BULAN	Jumlah Pekerja	Target Perusahaan (%)	Realisasi (%)
Januari	53	100%	70%
Februari	53	100%	65%
Maret	53	100%	60%
April	53	100%	68%
Mei	53	100%	63%
Juni	53	100%	67%
Juli	53	100%	65%
Agustus	53	100%	63%

Sumber: PT. SUCOFINDO (2018)

Berdasarkan tabel 1.3 diatas menunjukkan jumlah kehadiran karyawan selama Bulan Januari - Agustus 2018 terlihat bahwa tingkat kehadiran karyawan berfluktuatif dan cenderung mengalami penurunan. Persentase kehadiran yang

paling rendah terjadi pada bulan Maret 2018 yaitu 60%, dari jumlah keseluruhan karyawan yaitu sebanyak 53 karyawan dengan berbagai alasan didalamnya. Tingkat keterlambatan dan mangkir karyawan yang semakin meningkat mengindikasikan bahwa motivasi karyawan kurang. Presentase kehadiran pada periode Januari – Agustus 2018 ini tidak sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan. Karena pada dasarnya perusahaan menetapkan tingkat kehadiran karyawan sebesar 100% pada setiap bulannya.

Kehadiran karyawan menjadi faktor penting dalam menentukan motivasi kerja karyawan, semakin tingginya kehadiran karyawan maka produktivitas perusahaan semakin tinggi hingga mencapai target, begitu pula sebaliknya semakin rendah tingkat kehadiran karyawan, maka produktivitas perusahaan rendah.

Menyadari pentingnya Sumber Daya Manusia bagi kelangsungan hidup dan kemajuan perusahaan, maka perusahaan memberikan perhatian khusus pada karyawan dan sudah sewajarnya pemilik perusahaan memandang sumber daya manusia lebih dari sekadar asset perusahaan sebagai mitra dalam berusaha dan salah satu faktor penunjang keberhasilan perusahaan. Sebagai mitra dalam berusaha, maka perusahaan harus dapat bersikap adil dari pimpinannya sebagai timbal balik atau balas jasa yang akan diberikannya, sehingga dapat mendorong para karyawan untuk lebih termotivasi dalam bekerja. Untuk mendorong motivasi kerja karyawan diperlukan adanya hubungan kerja yang saling menguntungkan antara perusahaan dan karyawan. Karyawan memberikan hasil kerja yang baik untuk kemajuan perusahaan, sedangkan perusahaan memberikan kompensasi dan kesejahteraan yang sesuai atas hasil kerja yang telah diberikan karyawan terhadap

perusahaan untuk pencapaian tujuan yang maksimal. Di sinilah letak pentingnya pemberian kompensasi bagi karyawan sebagai seorang penjual tenaga. Dengan begitu secara tidak langsung terjadi keterkaitan antara kompensasi dan motivasi kerja karyawan dengan kinerja, dimana kinerja karyawan dipengaruhi oleh besar kompensasi yang diberikan serta motivasi yang tinggi dari karyawan.

Apabila pelaksanaan kompensasi dan motivasi karyawan tersebut dapat dilaksanakan dengan baik, maka akan mendorong karyawan untuk dapat melaksanakan aktivitas-aktivitasnya dengan baik pula. Tentu saja pemberian kompensasi dan motivasi karyawan ini akan berbeda antara perusahaan yang satu dengan perusahaan yang lain. Hal ini tergantung pada kemampuan perusahaan, pengelolaan, dan pertimbangan dari perusahaan yang bersangkutan. Apabila kompensasi dan kompensasi ini dapat dikelola dengan baik dan tepat, maka akan menimbulkan suatu kepuasan tersendiri bagi para karyawan yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan, sehingga memberikan suatu hasil yang optimal kepada perusahaan.

Pelaksanaan pemberian kompensasi dan motivasi karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan yang nantinya akan berpengaruh terhadap produktivitas perusahaan secara keseluruhan, dalam rangka pencapaian efektivitas dan efisiensi perusahaan.

Menurut Catherien Athania (2016) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Catur Okta Viani (2015) menyatakan bahwa korelasi kedua variabel kompensasi dan kinerja karyawan kuat dan positif.

Menurut Henry Simamora dalam Mangkunegara (2014:14) menyatakan bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja. Faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya yaitu motivasi kerja. Hal ini dilihat dari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, diantaranya faktor psikologis, dalam faktor ini terdapat variabel motivasi kerja terhadap pekerjaannya sendiri. motivasi kerja dari karyawan pun merupakan faktor dalam penunjang kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, penelitian ini dibuat untuk meneliti ketiga hal tersebut yang berjudul “**Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. SUCOFINDO Bandung**”.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

Bagian ini dibahas mengenai identifikasi dan rumusan masalah yang akan memperjelas arah penelitian. Adapaun identifikasi dan rumusan masalahnya diuraikan sebagai berikut:

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan, terkait mengenai Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini digunakan untuk menyederhanakan atau mengurangi permasalahan dan memperjelas arah penelitian yang sesuai dengan judul yang telah dikemukakan, maka dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Kompensasi

- a. Bonus yang diterima kurang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan

- b. Perusahaan hanya memberikan tunjangan kesehatan kepada karyawan yang bekerja di atas tiga tahun.
 - c. Kurangnya fasilitas yang diberikan perusahaan berupa kendaraan antar jemput bagi karyawan
2. Pemberian Motivasi
- a. Motivasi karyawan masih belum mencapai standar yang diharapkan perusahaan
 - b. Kurangnya perhatian dari perusahaan terhadap kesejahteraan karyawannya.
 - c. Tingkat keterlambatan dan mangkir karyawan yang semakin meningkat
3. Kinerja
- a. Kinerja karyawan di PT. SUCOFINDO Bandung secara keseluruhan belum mencapai standar target kerja.
 - b. Perusahaan menginginkan para karyawan mematuhi standar perilaku ini sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan.
 - c. Masih ada aspek dari penilaian prestasi kerja yang belum terpenuhi
 - d. Kurangnya pelatihan yang dilakukan perusahaan terhadap karyawan, hal ini yang diduga menurunkan kinerja

1.2.2 Rumusan Masalah

Masalah pokok penelitian ini menyangkut pada pelaksanaan kompensasi, motivasi dan kinerja karyawan pada PT. SUCOFINDO Bandung, maka penulis merumuskan masalah yang timbul. Masalah-masalah yang akan dirumuskan adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan kompensasi Pada PT. SUCOFINDO Bandung.
2. Bagaimana Motivasi karyawan Pada PT. SUCOFINDO Bandung.
3. Bagaimana Kinerja Karyawan Pada PT. SUCOFINDO Bandung.
4. Seberapa besar pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan Pada PT. SUCOFINDO Bandung baik secara parsial maupun simultan.

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan judul yang telah dikemukakan di atas, maka tujuan yang ingin dicapai adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Pelaksanaan kompensasi Pada PT. SUCOFINDO Bandung.
2. Motivasi kerja karyawan di PT. SUCOFINDO Bandung.
3. Kinerja karyawan di PT. SUCOFINDO Bandung.
4. Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. SUCOFINDO Bandung baik secara parsial maupun simultan.

1.4 Kegunaan Penelitian

Setelah tujuan penelitian yang dikemukakan di atas dapat tercapai, maka dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi mereka yang tertarik dengan kajian ini. Adapun kegunaan yang ingin dicapai dalam penelitian ini diantaranya:

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan kajian dan pengembangan teori dalam disiplin ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia. Selain itu, diharapkan dapat memperluas wawasan dan pengetahuan yang

berkaitan dengan kinerja karyawan yang ditimbulkan oleh pengaruh kompensasi dan motivasi.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Kegunaan praktis terdiri dari:

1. Bagi Peneliti
 - a. Menjadi lebih memahami kinerja karyawan berdasarkan kompensasi dan motivasi
 - b. Menjadi lebih memahami teori sumber daya manusia mengenai kinerja karyawan di PT Sucofindo
 - c. Peneliti menjadi lebih mengetahui secara langsung kendala dalam praktek sumber daya manusia
2. Bagi perusahaan
 - a. Perusahaan yang diharapkan dapat mempertimbangkan untuk meningkatkan motivasi karyawan di PT. SUCOFINDO Bandung
 - b. Sebagai upaya untuk mengembangkan strategi SDM dalam menentukan kompensasi karyawan di PT. SUCOFINDO Bandung
 - c. Sebagai bahan pertimbangan untuk lebih meningkatkan pencapaian tujuan perusahaan
 - d. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dalam menangani masalah yang berkaitan dengan kinerja karyawan di PT. SUCOFINDO Bandung
3. Bagi pihak lain
 - a. Sebagai referensi bagi penelitian lain yang sejenis
 - b. Sebagai masukan bagi peneliti lain yang sedang melakukan penelitian dengan bidang kajian yang sama