

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Perkembangan dalam dunia perindustrian sekarang menciptakan persaingan global yang semakin ketat. Untuk itu diperlukan tingkat kemampuan yang tinggi agar dapat bertahan serta tetap eksis dalam pasar. Salah satu industri yang berkembang di Indonesia saat ini adalah industri suku cadang. Dengan pasar yang begitu besar maka industri ini sangat mungkin untuk terus berkembang. Di Indonesia sendiri ada beberapa perusahaan besar yang bergerak di bidang ini. Dan Persaingan antar perusahaan merupakan suatu kondisi yang umum terjadi hampir di semua bidang usaha baik jasa maupun industri.

Di samping itu permintaan yang kadang sangat tidak menentu yang menyebabkan persaingan diantara manufaktur semakin ketat. Oleh karena itu sistem pengolahan atau manajemen suku cadang memegang peranan yang sangat penting dimana pembuatan produk sangat tergantung pada ketersediaan suku cadang (Spare Part). Persediaan suku cadang yang terlalu sedikit justru dapat menimbulkan masalah yang berpotensi kepada pemutusan pemesanan suku cadang ke supplier. Sebaliknya persediaan suku cadang yang berlebihan justru akan menimbulkan biaya atau cost bagi perusahaan itu sendiri dimana hal ini tentunya sangat mengganggu kondisi keuangan atau cash flow dari perusahaan.

Industri suku cadang merupakan salah satu sektor prioritas untuk dikembangkan karena berperan strategis dalam perekonomian nasional merupakan

industri penyumbang devisa negara, menyerap tenaga kerja yang cukup besar dan merupakan industri yang mengandalkan pemenuhan kebutuhan nasional. Industri suku cadang di Indonesia terus berkembang berdasarkan kebutuhan masyarakat dan jumlah penduduk yang cukup besar, sehingga keuntungan yang menjanjikan dan persaingan di industri suku cadang semakin ketat. (Disperindag, 2022). Berikut data jumlah industri menengah dan besar menurut subsektor dan kelompok industri di Jawa Barat.

**Tabel 1.1**  
**PDRB atas Dasar Harga Konstan Menurut Lapangan Usaha (Juta Rupiah) dari Tahun 2020-2022**

No	Lapangan Usaha	Laju Pertumbuhan Produk Domestik Regional Bruto		
		2020	2021	2022
1	Pertanian, Kehutanan, dan Perikanan	3103541.05	3092273.95	3263219.40
2	Pertambangan dan Penggalian	19811.31	21428.39	21507.81
3	Industri Pengolahan	33756057.13	3863743.56	3197083.69
4	Pengadaan Listrik dan Gas	97799.61	106083.23	109051.77
5	Pengadaan Air, Pengelolaan Sampah, Limbah dan Daur Ulang	5693.23	6115.93	6389.04
6	Konstruksi	2428012.53	2735308.92	2835911.57
7	Perdagangan Besar dan Eceran; Reparasi Mobil dan Sepeda Motor	3781662.95	3955092.98	4141527.11
8	Transportasi dan Pergudangan	1033768.90	989990.75	1100387.82
9	Penyediaan Akomodasi dan Makan Minum	1032631.46	1049067.29	1134618.63
10	Informasi dan Komunikasi	1426115.35	1494326.45	1580302.76
11	Jasa Keuangan dan Asuransi	948376.93	984093.78	972274.25
12	Real Estate	447152.91	480934.86	510391.66

No	Lapangan Usaha	Laju Pertumbuhan Produk Domestik Regional Bruto		
		2020	2021	2022
13	Jasa Perusahaan	18872.28	19718.21	21248.90
14	Administrasi Pemerintahan, Pertahanan dan Jaminan Sosial Wajib	1195503.22	1201612.24	1193361.21
15	Jasa Pendidikan	1599120.19	1608193.59	1688129.22
16	Jasa Kesehatan dan Kegiatan Sosial	323389.21	355336.83	371605.15
17	Jasa lainnya	447498.41	451342.42	494840.47

Sumber : Badan Pusat Statistik, 2023

Berdasarkan Tabel 1.1 jumlah industri subsektornya di Sumedang subsektor tertinggi yaitu industri suku cadang. Industri suku cadang pada 2020 - 2022 menempati di peringkat pertama, dengan jumlah tercatat sebanyak 3781662.95 juta di tahun 2020, Jumlah tersebut naik signifikan dibanding tahun 2020 sebanyak 3955092.98 juta di tahun 2021, dan juga meningkat di tahun 2022 yaitu sebanyak 4141527.11 juta. Industri suku cadang tentunya memberikan kontribusi yang sangat besar terhadap pertumbuhan ekonomi di Sumedang dan menciptakan lowongan kerja cukup besar. Jumlah industri suku cadang yang semakin meningkat tentunya daya saing antar perusahaan suku cadang tinggi, perusahaan harus berlomba-lomba memberikan produk yang berkualitas agar mampu bersaing dan bertahan di pasaran. (Disperindag, 2022).

Seperti yang terjadi pada PT Karya Putra Sangkuriang, memiliki tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan pengaruh melalui kompensasi dan motivasi, sehingga menghasilkan produktivitas yang menghasilkan produksi sparepart yang memiliki kualitas maksimal. Yang dimana PT Karya Putra

Sangkuriang merupakan produsen terbesar sparepart yang berada di Kabupaten Sumedang. Seperti yang tersaji pada Tabel 1.2 Mengenai data penjualan industri suku cadang di Kota Sumedang pada Tahun 2022.

**Tabel 1.2**  
**Jumlah Produksi Data Perusahaan Tekstil di Kabupaten Sumedang**

No	Perusahaan	Data Penjualan (Unit)
1	PT Karya Putra Sangkuriang,	548.213
2	PT Nishikawa Karya Indonesia	525.432
3	PT. Shimada Karya Indonesia	515.651

Sumber : Hasil Pra Survei

Berdasarkan Tabel 1.2 diketahui bahwa data jumlah produksi perusahaan suku cadang Sumedang PT. Karya Putrsa Sangkuriang (Persero). menunjukkan hasil produksi yang paling tinggi dengan hasil yang di peroleh 548.213 unit pertahun dibandingkan dengan perusahaan suku cadang yang lain. Perusahaan yang sama-sama bergerak dibidang suku cadang ini memiliki tingkat jumlah produksi yang cukup berbeda. Jumlah produksi yang sangat besar menunjukkan bahwa target karyawan lebih besar sehingga beban karyawan akan lebih tinggi sehingga dapat memberikan dampak pada produktivitas karyawan. Hal ini menarik peneliti untuk melakukan penelitian di PT. Karya Putra Sangkuriang (Persero) Kabupaten Sumedang. PT Karya Putra Sangkuriang (Persero) adalah perusahaan yang bergerak dibidang suku cadang. PT Karya Putra Sangkuriang (Persero) ini telah berdiri dan beroperasi di Kabupaten Sumedang sejak tahun 2003. Produk industri yang dihasilkan oleh PT Karya Putra Sangkuriang adalah produksi perlengkapan kendaraan terutama pada Rubber (Karet) dan PVC Manufacture. Aktivitas dan produktifitas industri PT Karya Putra

Sangkuriang yang masif tersebut, berimplikasi pada banyaknya karyawan yang bekerja di pabrik tersebut.

PT. Karya Putra Sangkuriang (PT. KPS) beralamat di JL. Raya Cipacing KM 20 Rancaekek Sumedang 45363, Indonesia. PT. Karya Putra Sangkuriang (PT. KPS) ini bergerak dibidang penyediaan karet industri otomotif dan lain – lain. Pada tahun 2004 PT. KPS merupakan sebuah perusahaan product base dalam bidang karet skala menengah. Pada tahun 2005 terjadi perubahan haluan dari product base menjadi project base. Hal ini membuat PT. KPS menjadi salah satu perusahaan karet terbesar di Indonesia untuk industri otomotif. Pertumbuhan perusahaan PT. KPS menjadi sangat pesat pada tahun 2005 – 2014. Pertumbuhan ini memaksa PT. KPS membuat beberapa perubahan di dalam tubuh perusahaan untuk meningkatkan daya saing dan meningkatkan nilai ekonomi perusahaan. Aliran data yang masih konvensional mulai dari penerimaan pesanan sampai dengan pengiriman barang membuat resiko penerimaan data yang tidak akurat antar divisi, sehingga menjadi salah satu permasalahan dalam persaingan antara perusahaan karet lainnya. PT. KPS sudah melihat perkembangan dan potensi sistem informasi untuk mengatasi permasalahan aliran data konvensional dalam perusahaan. Maka PT. KPS memutuskan untuk membangun dan mengembangkan sistem informasi secara bertahap dengan tahap awal yaitu sistem informasi divisi gudang dan divisi produksi.

Dalam lingkungan bisnis yang semakin kompetitif, baik lokal dan global banyak perusahaan saat ini dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi dan harus memiliki kemampuan untuk membangun dan meningkatkan kinerja

karyawannya. Kinerja karyawan memiliki potensi yang sangat besar untuk melakukan apa yang dilakukan perusahaan. Kondisi ini harus benar – benar disadari dan dipersiapkan secara proporsional. Terutama pada faktor kinerja karyawannya. Karena keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya.

Karyawan merupakan aset atau kekayaan utama bagi suatu perusahaan, mereka akan bertindak sebagai perencana, pelaksana, dan pengendali, dan selalu memainkan peran penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Karyawan memiliki pikiran, perasaan, dan keinginan yang dapat memengaruhi bagaimana mereka melihat pekerjaan yang dilakukan. Seberapa besar pengorbanan yang dia lakukan untuk pekerjaan yang diberikan kepadanya sangat dipengaruhi oleh perspektif ini, bersangkutan dengan pendapat Menurut Asmara (2020:3) Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aspek penting bagi perkembangan perusahaan Keberadaan sumber daya manusia sebagai pengelolanya, di perlukan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi dalam upaya meningkatkan daya produktivitas pendapatan perusahaan.

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan aset penting yang akan mengarahkan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Menurut Mangkuprawira (20017:28) ada sejumlah prinsip yang harus dipenuhi dalam pendekatan sumber daya manusia, antara lain karyawan merupakan unsur investasi efektif yang dikelola dan dikembangkan dengan baik akan berpengaruh pada imbalan jangka panjang ke dalam perusahaan dalam bentuk produktivitas yang semakin besar, kebijakan program dan

pelaksanaan harus diciptakan dengan memuaskan kedua pihak, yaitu untuk ekonomi perusahaan dan kebutuhan kepuasan karyawan, lingkungan kerja harus diciptakan dimana karyawan terdorong untuk mengembangkan dan memanfaatkan keahliannya semaksimal mungkin dan yang terakhir program dan pelaksanaan manajemen sumber daya manusia harus dilaksanakan dalam kebutuhan seimbang antara pemenuhan tujuan perusahaan dan karyawan.

Kinerja yaitu sebagai hasil kegiatan seseorang atau kelompok pada suatu persero yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam waktu tertentu. Seperti halnya PT Karya Putra Sangkuriang, memiliki tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan pengaruh melalui kompensasi dan motivasi, sehingga menghasilkan produktivitas yang menghasilkan produksi sparepart yang memiliki kualitas maksimal. (Mangkunegara, 2016:67). Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan pada dasarnya bersifat unik karena setiap karyawan memiliki tingkat keterampilan dan kemampuan yang berbeda dalam menyelesaikan tugas.

Kinerja tergantung hasil dari kombinasi kemampuan, usaha, dan kesempatan yang didapat. Hal ini berarti bahwa kinerja merupakan hasil kerja karyawan dalam bekerja untuk periode waktu tertentu dan penekanannya pada hasil kerja yang diselesaikan karyawan dalam periode waktu tertentu. Menurut Sondang Rizki, (2016) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan yaitu kompensasi, kompetensi, motivasi, disiplin kerja, lingkungan dan budaya kerja.

Kinerja karyawan seringkali dihadapkan pada tantangan motivasi bekerja, salah satu masalah yang sering dihadapi oleh perusahaan adalah kinerja karyawan yang rendah. Kinerja yang rendah akan berdampak negatif pada kemajuan dan pertumbuhan perusahaan. Dapat dikatakan baik atau tidaknya suatu kinerja karyawan pada PT Karya Putra Sangkuriang maka dapat dilihat berdasarkan persentase sistem manajemen kinerja (SMK) yaitu dapat dilihat pada table 1.3 sebagai berikut.

**Tabel 1.3**

**Sistem Manajemen Kinerja PT Karya Putra Sangkuriang (Persero) Kabupaten Sumedang**

NO	KLASIFIKASI	RENTANG NILAI SMK
1	A = Baik Sekali	100
2	B+ = Baik +	97,5 – 99
3	B = Baik	92,5 – 97,4
4	B- = Baik -	82 – 92,4
5	C = Cukup	70 – 81
6	D = Kurang	55 – 79
7	E = Nihil	< 55

Sumber : PT Karya Putra Sangkuriang (Persero) Kabupaten Sumedang

Dijelaskan pada Tabel 1.3, bahwa nilai tertinggi adalah 100 dengan klasifikasi A (Baik Sekali), yang kedua nilai 97,5 – 99 klasifikasi B+ (Baik+), yang ketiga nilai 92,5 – 92,4 dengan klasifikasi B (Baik), yang keempat dengan nilai 82 – 92,4 dengan klasifikasi B- (Baik-), yang kelima nilai 70 – 81 dengan klasifikasi C (Cukup), yang keenam nilai 55 – 79 dengan klasifikasi D (Kurang) dan yang terakhir nilai <55 dengan klasifikasi E (Nihil), PT Karya Putra Sangkuriang (Persero) Kabupaten Sumedang memiliki program – program untuk meningkatkan kinerja karyawannya,



salah satunya yaitu dengan Sistem Manajemen Kinerja berbasis kompetensi (SMK), dengan SMK dapat diketahui pencapaian target - target yang diberikan oleh perusahaan dapat tercapai oleh setiap karyawannya.

Berikut hasil data rekapitulasi kinerja karyawan PT Karya Putra Sangkuriang (Persero) Kabupaten Sumedang periode tahun 2018 – 2022. Berdasarkan program SMK (Sistem Manajemen Kompetensi).

**Tabel 1.4**  
**Hasil Rekapindasi Kienerja Karyawan Periode Januari – Desember (2018– 2022)**

NO	TAHUN	ANGKA	PREDIKAT	KETERANGAN
1	2018	95.55	B	Baik
2	2019	90.2	B-	Baik-
3	2020	85.4	B-	Baik-
4	2021	88.34	B-	Baik-
5	2022	90.88	B-	Baik-

Sumber : PT. Karya Putra Sangkuriang (Persero) Kabupaten Sumedang, 2023

Untuk mengetahui seberapa besar kinerja karyawan di perusahaan penulis melakukan pra penelitian terhadap 45 karyawan dengan mengambil sampel dari total populasi sebanyak 57 karyawan. berikut Tabel 1.5 kinerja karyawan hasil kuisioner pra surpey PT Karya Putra Sangkuriang (Persero) Kabupaten Sumedang.

**Tabel 1.5**  
**Kinerja Karyawan di PT Karya Putra Sangkuriang (Persero) Kabupaten Sumedang**

No	Dimensi	STS (1)		TS (2)		KS (3)		S (2)		ST (5)		Total Skor
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N	
1	Kualitas	15	15	19	38	9	27	2	8	0	0	2,95
2	Kuantitas	14	14	15	30	14	42	1	4	0	0	2,88
3	Tanggung Jawab	5	5	17	26	16	48	5	20	3	15	3,55
4	Kerja Sama	6	6	3	6	23	69	10	40	2	10	3,86
5	Inisiatif	6	6	12	24	16	48	9	36	2	10	3,75
Jumlah		45		66		78		27		8		16,99
<b>Rata - Rata Skor</b>												<b>3,39</b>
<b>Jumlah Skor = Total Skor (Tabulasi) Kuisioner / Jumlah Pertanyaan setiap yang diberikan variable.</b>												

No	Dimensi	STS (1)		TS (2)		KS (3)		S (2)		ST (5)		Total Skor
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N	
<b>Rata – rata Skor = Jumlah Skor / Jumlah Responden (45 orang)</b>												

Sumber : Hasil Pra Survei, Juni 2023

Seperti yang ditunjukkan dalam Tabel 1.5 meskipun masih belum memenuhi kriteria perusahaan, terutama untuk dimensi kuantitas dengan skor 2,8 dan dimensi kualitas dengan skor 2,9, hasil tabulasi pra survei menunjukkan skor rata-rata 3,39. Mengurangi hasil kinerja PT Karya Putra Sangkuriang (Persero) Kabupaten Sumedang adalah karena perusahaan tidak mencapai target - target yang telah ditetapkan oleh perusahaan kepada karyawannya. Hal ini berdampak negatif pada program SMK perusahaan, yang menuntut karyawan untuk selalu berkompentensi dan memberikan kinerja terbaiknya di perusahaan.

Menurut Flippo (2005:28) kualitas kerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektivitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna. Sedangkan *kuantitas kerja* yaitu merupakan kemampuan karyawan *dalam* menyelesaikan sejumlah hasil tugas pada setiap harinya (Wirawan,. 2009:105) Pada dasarnya, seberapa besar peran sumber daya manusia dalam suatu perusahaan dapat dilihat dari seberapa baik seorang pegawai bekerja. Untuk melahirkan sumber daya manusia yang berkualitas, tidak hanya diperlukan pekerja yang berpengalaman, tetapi juga diperlukan proses yang memastikan bahwa pekerja tersebut produktif secara wajar. Seperti halnya memberikan jaminan kerja yang sesuai dengan harapan karyawan, itu juga akan mendorong karyawan untuk

bekerja lebih keras, sehingga kualitas dan kuantitas kerja karyawan sesuai dengan harapan perusahaan.

Dari hasil wawancara dengan salah satu pimpinan perusahaan bahwa data tersebut mendukung gagasan bahwa karyawan harus memiliki kemampuan kompetensi yang diperlukan untuk mencapai target-target perusahaan dan meningkatkan efisiensi dan efektivitas pekerjaan. Meningkatkan kinerja karyawan adalah hal yang paling penting bagi PT Karya Putra Sangkuriang (Persero) Kabupaten Sumedang berkonsentrasi pada kinerja karyawannya untuk menghasilkan peningkatan dalam setiap proses, sehingga tenaga kerjanya mampu berprestasi dan berkompetensi.

Penulis melakukan pra penelitian untuk mendukung penelitian yang dilakukan oleh mereka untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari elemen-elemen yang berperan penting dalam meningkatkan atau tidaknya kinerja karyawan. Penulis di PT Karya Putra Sangkuriang (Persero) Sumedang, melalui penyebaran pra survei kepada lima belas pekerja dari kelompok yang di survei. Tabel 1.6 menunjukkan hasil pra penelitian untuk mengetahui komponen yang memengaruhi kinerja karyawan.

**Tabel 1.6**  
**Variable yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan di PT Karya Putra Sangkuriang (Persero) Kabupaten Sumedang**

<b>NO</b>	<b>VARIABLE</b>	<b>JUMLAH SKOR</b>	<b>RATA - RATA SKOR</b>
1	Kompensasi	131	2,91
2	Disiplin Kerja	162	3,60
3	Pelatihan	158	3,51
4	Motivasi Kerja	146	3,24
5	Lingkungan Kerja	160	3,55

6	Gaya Kepemimpinan	157	3,48
Total Rata – Rata		914	3,38
		152,33	
<p><b>Jumlah Skor = Total Skor (Tabulasi) Kuisisioner / Jumlah Pertanyaan setiap yang diberikan variable.</b></p> <p><b>Rata – rata Skor = Jumlah Skor / Jumlah Responden (45 Orang)</b></p>			

Sumber : Hasil pra survei 2023

Berdasarkan Tabel 1.6, variabel yang dinilai dalam kerja karyawan di perusahaan memiliki nilai persentase yang berbeda-beda. Jumlah skor rata-rata di tabel 1.6 adalah 3,38, yang menunjukkan bahwa masing-masing variabel tidak memenuhi skor ideal. Variabel kompensasi menerima nilai terendah sebesar 2,91, dan variabel motivasi kerja menerima nilai terendah sebesar 3,24.

Jika hal ini tidak mendapat perhatian yang serius dari pimpinan perusahaan, akan memengaruhi semangat kerja karyawan dan bahkan dapat menurunkan kinerja karyawan, menyebabkan perusahaan tidak dapat mencapai tujuan yang diinginkannya. PT Karya Putra Sangkuriang (Persero) Kabupaten Sumedang, sebuah perusahaan milik perseorangan, sangat disukai oleh pencari kerja baik dari SMA maupun S1 karena gaji yang besar dan masa depan yang terjamin.

Untuk menetapkan gaji pegawainya PT Karya Putra Sangkuriang (Persero) Kabupaten Sumedang mempunyai standar dan rincian tertentu berdasarkan ketentuan dari negara. Berikut daftar gaji/upah pegawai pada Karya Putra Sangkuriang (Persero) Kabupaten Sumedang Tahun 2012:

**Tabel 1.7**  
**Daftar Gaji/Upah PT Karya Putra Sangkuriang (Persero) Kabupaten Sumedang Tahun 2022**

NO	JABATAN/POSISI	GAJI POKOK/UPAH	WAKTU
1	<i>Project Manager</i>	Rp 15 Jt - Rp 19.5 Jt	Bulan

2	<i>Management Trainer</i>	Rp 7.5 Jt – Rp 10.5 Jt	Bulan
3	Kepala Bidang	Rp 6 Jt – Rp 8 Jt	Bulan
4	Kepala Seksi	Rp 5.5 Jt – Rp 7.5 Jt	Bulan
5	Staff	Rp 3.5 Jt – Rp 5.5 Jt	Bulan
6	Pekerja Lapangan	Rp 2.5 Jt Rp – Rp 4 Jt	Bulan
7	<i>Security</i>	Rp 2 Jt – Rp 3.5 Jt	Bulan
8	Pekerja Magang	Rp 1.5 Jt	Bulan

Sumber : PT Karya Putra Sangkuriang (Persero) Sumedang.

Salah satu cara dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan cara pemberian kompensasi sebagai hasil balas jasa dari semua usaha yang telah dilakukan bagi perusahaan. Kompensasi penting bagi karyawan untuk memacu kinerja karyawan agar selalu berada pada tingkat tertinggi (optimal) sesuai kemampuan masing-masing. Peran kompensasi cukup besar dalam membentuk karyawan potensial. Kompensasi yang tinggi dan relevan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena karyawan berharap dengan kompensasi yang diterimanya dapat memenuhi kebutuhannya dan mampu meningkatkan kesejahteraan hidupnya. Oleh karena itu, bila para karyawan memandang kompensasinya tidak memadai, prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerjanya akan turun (Handoko, 2019:155)

Ini bergantung pada sistem penggajian PT Karya Putra Sangkuriang (Persero) Kabupaten Sumedang, seperti masa kerja, unit kerja, kinerja, pemindahan tempat kerja, magang, dan pegawai baru. Untuk mengetahui kondisi kompensasi di perusahaan, penulis melakukan pra-survei terhadap 45 karyawan, yang terdiri dari sampel dari sebagian besar populasi untuk menggambarkan kompensasi di

perusahaan. Hasil kuesioner pra-survei PT Karya Putra Sangkuriang (Persero) Kabupaten Sumedang ditunjukkan dalam tabel dibawah ini.

**Tabel 1.8**  
**Pemberian Kompensasi di PT Karya Putra Sangkuriang (Persero) Kabupaten Sumedang**

NO	DIMENSI	STS (1)		TS (2)		KS (3)		S (4)		SS		TOTAL SKOR
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N	
1	Gaji	0	0	16	32	21	63	8	32	0	0	3,82
2	Intensif	22	22	14	32	9	27	0	0	0	0	2,80
3	Bonus	9	15	5	10	26	78	5	20	0	0	3,73
4	Tunjangan	5	5	21	22	19	57	0	0	0	0	2,86
5	Fasilitas	5	5	14	24	24	72	3	12	1	5	3,66
Jumlah		41		70		99		16		1		16,89
<b>Rata - Rata Skor</b>												<b>3,37</b>
<p><b>Jumlah Skor = Total Skor (Tabulasi) Kuisioner / Jumlah Pertanyaan setiap yang diberikan variable.</b></p> <p><b>Rata – rata Skor = Jumlah Skor / Jumlah Responden (45 Orang)</b></p>												

Sumber : Hasil Pra Survei 2023

Tabel 1.8 menunjukkan bahwa variabel kompensasi tidak memenuhi kriteria ideal, terutama dengan dimensi insentif 2,80 dan dimensi tunjangan 2,86, dengan hasil tabulasi rata-rata 3,37.

Kompensasi merupakan komponen tambahan yang mendorong seseorang untuk meningkatkan kinerjanya. Kompensasi juga membantu mempertahankan perusahaan. Sistem kompensasi, baik secara langsung maupun tidak langsung, dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan dengan menarik karyawan berkualitas tinggi, mempertahankan karyawan berkualitas tinggi, dan mendorong mereka untuk meningkatkan kinerja. Menurut Marsinah (2019:104) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima pekerja atau buruh sebagai imbalan atas sumbangannya kepada perusahaan, termasuk didalamnya adalah gaji, pemberian tunjangan, fasilitas-fasilitas yang dapat dinikmati pekerja/buruh baik yang berupa uang maupun yang bukan.

Menurut Donni Juni Priansa (2016:318) mengungkapkan “kompensasi merupakan salah satu alasan dan motivasi utama mengapa pegawai bekerja”. Pegawai menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga dan waktu, serta komitmennya, bukan semata-mata ingin membuktikan atau mengabdikan diri kepada organisasi tetapi ada tujuan lain yang ingin diraihinya, yaitu mengharapkan imbalan atau balas jasa atas kinerja dan produktivitas kerja yang dihasilkan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh, Sondang Rizki (2016). Menunjukkan bahwa Variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Keadaan ini menggambarkan bahwa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan yang terdiri dari tingkat kompensasi (gaji pokok), bonus dan tunjangan lain, jaminan kesehatan atau bantuan pendidikan, dan asuransi, mampu memberikan dorongan kepada karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang di tentukan oleh

perusahaan. Bahwa masalah kompensasi bukan hanya penting karena merupakan dorongan utama seorang karyawan, tetapi masalah kompensasi ini penting juga karena kompensasi yang diberikan besar pengaruhnya terhadap semangat dan kegairahan kerja para karyawannya. cara meningkatkan kinerja pada suatu organisasi dilihat dari kompensasi dan motivasi kerja.

Selain kompensasi, Kinerja karyawan yang baik dipengaruhi oleh beberapa hal. Salah satu hal yang memengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja dari karyawan. Motivasi menurut Robbins (2015) adalah proses yang menjelaskan kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. Motivasi kerja yang meningkat akan memengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Perusahaan perlu untuk memenuhi tingkat motivasi kerja karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan secara efektif dalam perusahaan.

PT. Karya Putra Sangkuriang mempercayai bahwa semakin tinggi tingkat motivasi yang diberikan oleh perusahaan akan semakin meningkatkan kinerja perusahaan. PT Karya Putra Sangkuriang juga harus memperhatikan masalah sumber daya manusia, terutama karyawan yang diharapkan memberikan kinerja terbaik dan memiliki motivasi tinggi untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah masalah penting bagi PT. Karya Saputra Sangkuriang karena merupakan motor penggerak perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan, terutama kualitas pelayanan karyawan.

Kinerja karyawan PT Karya Putra Sangkuriang (Persero) Kabupaten Sumedang telah menurun, yang berdampak pada penurunan kompensasi yang



diberikan melalui sistem Remunerasi 3P (Pay for Position, Person, Performance), dimana kinerja merupakan faktor penentu untuk pemberian kompensasi.

PT Karya Putra Sangkuriang (Persero) Kabupaten Sumedang sangat menyadari bahwa sumber daya manusia (SDM) merupakan aset penting untuk meningkatkan kinerja bisnis. Karena itu, kinerja karyawan yang tidak optimal akan memengaruhi kualitas layanan pada program yang diberikan oleh perusahaan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan selain memberikan kompensasi, perusahaan harus mampu meningkatkan semangat kerja dan kemauan yang tinggi untuk bekerja dalam mencapai tujuan perusahaan. salah satunya pada masalah motivasi kerja mereka. Kurangnya motivasi kerja akan berdampak pada kinerja karyawan.

Menurut Kreitner dan Kinicki dalam Wibowo (2016:322), “Motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau goal-directed behavior”. Manajer perlu memahami proses psikologis ini apabila mereka ingin berhasil membina pekerja menuju pada penyelesaian sasaran organisasi. Maka dari dorongan motivasi dari pimpinan-pimpinan perusahaan sangatlah perlu dilakukan agar karyawan tersebut mampu mengerjakan tugas dan fungsi mereka. Setiap karyawan harus diberi kesempatan untuk menggunakan inisiatifnya sendiri, dan semua karyawan harus di motivasi untuk mencapai tujuan mereka dengan menetapkan target yang tinggi tetapi realistis.

Penulis melakukan penelitian pra-survei terhadap 42 karyawan untuk mengetahui gambaran tingkat motivasi kerja di perusahaan. Sampel yang diambil dari kuesioner pra-survei PT Karya Putra Sangkuriang (Persero) Kabupaten Sumedang ditunjukkan dari hasil tabel motivasi kerja berikut.

**Tabel 1.9**  
**Motivasi Kerja Karyawan di PT Karya Putra Sankuriang (Persero) Kabupaten Sumedang**

NO	DIMENSI	STS (1)		TS (2)		KS (3)		S (4)		SS		TOTAL SKOR
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N	
1	Kebutuhan Akan Prestasi	22	22	16	32	7	21	0	0	0	0	2,66
2	Kebutuhan Rasa Aman	14	14	16	32	10	30	4	16	4	20	3,55
3	Kebutuhan Sosial	27	27	17	34	2	6	0	0	0	0	2,51
4	Kebutuhan Harga Diri	8	8	13	26	19	57	3	12	2	10	3,51
5	Kebutuhan Aktualisasi Diri	5	5	12	24	23	69	4	16	1	5	3,64
Jumlah		76		74		61		11		7		15,87
<b>Rata - Rata Skor</b>												<b>3,17</b>
<p><b>Jumlah Skor = Total Skor (Tabulasi) Kuisisioner / Jumlah Pertanyaan setiap yang diberikan variable.</b></p> <p><b>Rata – rata Skor = Jumlah Skor / Jumlah Responden (45 Orang)</b></p>												

Sumber : Hasil pra survei, 2023

Berdasarkan Tabel 1.9. pada halaman sebelumnya, hasil tabulasi untuk variabel motivasi kerja menunjukkan bahwa mereka memperoleh skor rata-rata 39,4. Mereka tidak memenuhi kriteria ideal, terutama pada dimensi kebutuhan sosial 2,51, dan dimensi kebutuhan akan prestasi 2,66.

Menurunnya motivasi kerja karyawan merupakan tantangan bagi pimpinan-pimpinan perusahaan, karena program Sistem Manajemen Kerja (SMK) menuntut agar karyawan memiliki kompetensi individu yang diperlukan untuk mencapai target - target perusahaan, diharuskan karyawan untuk selalu memiliki motivasi tinggi

dalam bekerja agar mencapai target perusahaan tersebut. Namun, masalahnya adalah bahwa menurunnya motivasi kerja karyawan akan berdampak pada kinerja yang dihasilkan, hal ini didukung dengan hasil kuesioner bahwa menurunnya kinerja diakibatkan karena rendahnya motivasi dan kurangnya kompensasi, sehingga terhambatnya capaian target perusahaan serta kemampuan kompetensi setiap individu menurun. Berdasarkan permasalahan yang diuraikan diatas dan mengingat betapa pentingnya masalah kompensasi dan motivasi kerja karyawan bagi perusahaan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Karya Putra Sangkuriang (Persero) Kabupaten Sumedang”**.

## **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 yang telah dikemukakan sebelumnya, terdapat permasalahan yang signifikan yaitu:

#### **1. Kinerja Karyawan;**

- a. Masih banyak karyawan yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan pada waktunya atau target yang ditetapkan.

- b. Menurunnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan.

## 2. Kompensasi

- a. Tidak tepat waktu dalam pemberian kompensasi.
- b. Kurangnya kepuasan pemberian kompensasi kepada karyawan oleh perusahaan.

## 3. Motivasi Kerja Karyawan;

- a. Kurangnya kepedulian perusahaan atas kebutuhan rasa aman karyawan
- b. Insentif yang diberikan tidak sesuai dengan prestasi kerja
- c. Kurang puasnya pemberian kompensasi yang diterima oleh karyawan terhadap kebutuhan sosial.

Menanggapi permasalahan seperti ini, perusahaan harus segera mencari pemecahan masalah yang sedang dihadapi. Salah satunya dengan pemberian kompensasi yang memadai, lebih terbuka, adil dan layak terhadap setiap karyawan agar bisa lebih termotivasi untuk bekerja dan mampu meningkatkan kinerja yang dimiliki. Identifikasi masalah atas kompensasi dan motivasi kerja sebagai dua faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, sebaiknya dilaksanakan dan dipenuhi dengan baik karena kedua faktor ini akan sangat memengaruhi pada kinerja karyawan.

### **1.2.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan diatas, maka dapat merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kompensasi di PT Karya Putra Sangkuriang (Persero) Kabupaten Sumedang.
2. Bagaimana motivasi kerja karyawan di PT Karya Putra Sangkuriang (Persero) Kabupaten Sumedang.
3. Bagaimana kinerja karyawan di PT Karya Putra Sangkuriang (Persero) Kabupaten Sumedang.
4. Seberapa besar pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Karya Putra Sangkuriang (Persero) Kabupaten Sumedang baik simultan maupun parsial

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan 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 dan Bisnis Universitas Pasundan Bandung.

Tujuan penelitian PT Karya Putra Sangkuriang (Persero) Kabupaten Sumedang. adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Untuk memenuhi kebutuhan Kompensasi karyawan di PT Karya Putra Sangkuriang (Persero) Kabupaten Sumedang.

2. Motivasi kerja karyawan di PT Karya Putra Sangkuriang (Persero) Kabupaten Sumedang.
3. Kinerja karyawan di PT Karya Putra Sangkuriang (Persero) Kabupaten Sumedang.
4. Besarnya pengaruh kompensasi dan motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan di PT Karya Putra Sangkuriang (Persero) Kabupaten Sumedang baik secara parsial dan simultan.

#### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Kegunaan penelitian dibagi menjadi dua bagian yaitu kegunaan secara teoritis dan secara praktis. Dengan harapan hasil dari penelitian saya ini bermanfaat bagi banyak orang.

##### **1.4.1 Kegunaan Teoritis**

Kegunaan teoritis diuraikan sebagai berikut:

1. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis serta menambah ilmu yang didapatkan selama melakukan proses perkuliahan.
2. Penelitian ini juga diharapkan 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**

Kegunaan praktis diuraikan sebagai berikut:

1. Bagi penulis

Penelitian ini akan menambah wawasan dan pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya pada masalah yang diteliti yaitu pengaruh kompensasi dan motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Masyarakat

Diharapkan sebagai referensi bagi masyarakat atau peneliti lain yang memerlukan sumber data dalam melakukan penelitian dengan judul dan objek Tugas Akhir yang sama.

3. Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat dijadikan sumbangan pemikiran bagi perusahaan dan pihak yang terkait dalam upaya pencapaian dan peningkatan kinerja karyawan pada umumnya, khususnya pada kompensasi, motivasi kerja, dan kinerja karyawan