BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Indonesia merupakan Negara dengan jumlah unit Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) terbanyak dibandingkan dengan Negara lain yaitu mencapai 65 juta unit. Usaha kecil dan menengah merupakan salah satu bagian penting dari negara yang berkembang. berperan besar dalam menunjang perekonomian serta pertumbuhan ekonomi Indonesia dengan memberikan kontribusi terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) mencapai 61,41% dan penyerapan tenaga kerja hampir 97%.

Menurut undang–undang No. 20 tahun 2008 tentang usaha mikro, kecil dan menengah. Pengertian Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) adalah usaha ekonomi yang produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak organisasi atau bahkan cabang organisasi yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian langsung maupun tidak langsung dari usaha menengah atau usaha besar dengan jumlah kekayaan bersih atau hasil penjualan tahunan sebagaimana diatur dalam undang–undang.

Amanda brownies merupakan salah satu icon pertama yang melakukan pembuatan brownies dengan salah satu Usaha Mikro, Kecil dan Menengah yang ada di Indonesia khususnya di kota Bandung adalah Amanda Brownies. Amanda brownies merupakan salah satu badan usaha kuliner di kota Bandung yang memiliki

ciri khas dengan kualitas produk yang tinggi. Memulai penjualan pada tahun 2000 dengan nama “Amanda” yaitu singkatan dari “Anak mantu damai” produk yang ditawarkan kepada konsumen berupa kue dengan kualitas tebaik di Indonesia. Seiring dengan perkembangan pasar Amanda menjadi lider di kota bandung dengan tetap mempertahankan, memperbaiki dan terus meningkatkan produk yang dimiliki. Terbukti dengan adanya inovasi produk yang menyesuaikan dengan perkembangan zaman, permintaan dan kebutuhan konsumen.

Oleh-oleh yang satu ini memang sudah menjadi ikon Kota Bandung. Jika Anda menyebut brownies, maka akan langsung ingat dengan Amanda Brownies. Karena itulah slogan ‘brownies ya Amanda’ sudah sangat melekat di hati masyarakat. Amanda Brownies yang berkantor pusat di Jl Rancabolang No 29 Kecamatan Rancasari, Kota Bandung, awalnya hanya usaha *home industry*. Namun berkat keuletan dan keseriusan pemilik Amanda Brownies, makanan dari Bandung ini akhirnya menjadi selera Nusantara.

Awalnya, Amanda hanya memproduksi satu varian yaitu brownies original. Namun resep keluarga yang kemudian dilempar ke pasaran ini mendapat respon yang sangat positif dari masyarakat. Respon masyarakat yang sangat luar biasa ini kami apresiasi. Amanda terus mengembangkan kreasinya dengan melakukan inovasi dengan dasar utama brownies. Kemudian lahirlah varian baru seperti *cheese cream* perpaduan krim keju pilihan dengan brownies original. Selain itu ada sarikaya pandan, *blueberry*, *choco marble*, *pink marble*, *green marble*, tiramisu, dan varian lainnya.

Tak hanya brownies yang Amanda produksi. Beragam *pastry* dengan cita rasa yang bisa memanjakan lidah Anda pun tersedia. Produk unggulan Amanda lainnya yaitu pisang bolen keju, pisang bolen nanas, *cheese stick*, *sweet stick*, *cheese roll*, dan aneka keripik pisang serta kentang. Produk makanan yang terjamin kualitas dan kehalalannya ini bisa Anda dapatkan di puluhan *outlet* kami yang ada di sejumlah kota besar di Jawa Barat, Jawa Tengah, Yogyakarta, Jawa Timur, Sumatra Utara, Sumatra Selatan, Sulawesi Selatan, dan Kalimantan Timur.

Di samping terus berinovasi dalam hal produk, demi memenuhi permintaan masyarakat, Kami berupaya menjangkau berbagai wilayah di nusantara dengan menambah outlet baru. Kami tengah mempersiapkan outlet-outlet baru di beberapa kota. Semoga kehadiran kami di lokasi-lokasi tersebut dapat diterima dengan baik.

Selain Amanda Brownies banyak juga perusahaan yang memproduksi brownies di Kota Bandung, diantaranya :

Tabel 1.1

Daftar Nama Toko Brownies di Kota Bandung

No.	Nama Toko
1.	Brownies Makuta Cake
2.	Brownies Nona
3.	Brownies Princess Cake
4.	Brownies Talas Bogor Sangkuriang
5.	Brownies Susu Lembang
6.	Kartika sari
7.	Primarasa Bakery Pastty

Sumber : www.goggle.com

Penulis tertarik untuk meneliti karyawan Amanda brownies, amanda brownies adalah salah satu perusahaan besar yang menjadi icon oleh – oleh di Bandung, karena itu penulis ingin mengetahui bagaimana kinerja kompensasi dan

kedisiplinan karyawan dalam perusahaan sebesar amanda. maka dari itu kinerja adalah salah satu penting untuk mengetahui seberapa produktif karyawan yang bekerja di perusahaan Amanda Brownies.

Suatu usaha dapat dikategorikan sebagai usaha mikro, kecil dan Menengah apabila memenuhi kriteria yang sesuai dengan pasal 6 (2) undang – undang No. 20 tahun 2008 tentang usaha mikro, kecil dan menengah. Kriteria Usaha Mikro, Kecil dan Menengah yaitu memiliki kekayaan bersih lebih dari Rp 50 juta sampai dengan yang paling banyak Rp 500 juta tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha, atau memiliki penjualan tahunan lebih dari Rp 300 juta sampai dengan paling banyak Rp 2,5 Miliyar.

Kegiatan usaha saat ini, khususnya usaha mikro, kecil menengah saling bersaing untuk mencapai target yang maksimal agar dapat bertahan dari ketatnya persaingan. Usaha mikro, kecil menegah saat ini dituntut untuk mampu bekerja dengan efektif, efisien dan produktif, solusi yang harus dilakukan untuk menghadapi persaingan adalah meningkatkan daya saing, baik dari segi produk maupun kualitas produksi perusahaan.

Tujuan organisasi dapat dilaksanakan dan diwujudkan dengan beberapa faktor, salah satu yang memiliki keterkaitan adalah manajemen sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan hal yang terpenting dalam sebuah perusahaan, yang dapat mendorong perkembangan ilmu tentang bagaimana mendayagunakan sumber daya manusia agar mencapai suatu kondisi yang optimal. Dari sudut pandang manajemen ada beberapa persyaratan agar suatu tujuan perusahaan dapat dikelola secara efektif. Keefektifan perusahaan sangat bergantung

kepada fleksibilitas dan kesiapan menghadapi lingkungan serta kemampuan memperoleh sumber daya yang dibutuhkan untuk pertumbuhan perusahaan tersebut.

Mengingat pentingnya keberadaan sumber daya manusia di era globalisasi ini salah satu upaya yang harus dicapai oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Dengan meningkatnya kualitas sumber daya manusia diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pentingnya kinerja karyawan, sehingga sering kali kinerja karyawan menjadi masalah yang harus dihadapi dan di selesaikan guna membantu perusahaan di dalam mencapai tujuannya. Kinerja karyawan bukan hanya merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kedanya tetapi termasuk proses bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Kinerja karyawan dikatakan penting, karena dapat digunakan untuk mengetahui dan menilai sejauh mana karyawan dapat melaksanakan tugas dan pekerjaan yang telah diberikan perusahaan.

Amanda Brownies Bandung sebenarnya telah melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan salah satunya dengan memberikan kompensasi. Kompensasi atau balas jasa yang diberikan oleh Amanda Brownies terdiri dari upah, program-program benefit bagi karyawan, dan imbalan pasca kerja. Diakui oleh manajer bagian Sumber Daya Manusia bahwa kompensasi yang diberikan kepada karyawan Amanda Brownies bisa dikatagorikan tinggi dan lengkap. Akan tetapi dari hasil wawancara kepada beberapa karyawan Divisi Pelayanan Sumber Daya Manusia diketahui bahwa kompensasi yang mereka terima masih belum sesuai dengan harapan karyawan.

Kompensasi yang adil dan jelas sangat diharapkan bagi karyawan sebagai penghasilan bagi penghidupan mereka dan keluarganya, karena kompensasi merupakan cerminan status sosial dan sebagai alat ukur kinerja yang diberikan karyawan terhadap perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus hati – hati dalam melakukan penilaian tenaga kerja, agar pemberian kompensasi yang adil dan jelas dapat terlaksana seefisien dan seefektif mungkin sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

Pelaksanaan kompensasi yang adil dan jelas akan menghasilkan kinerja yang baik, oleh karena itu kompensasi sangat dibutuhkan dalam sebuah perusahaan agar kinerja karyawan menjadi tinggi, sebaliknya apabila kompensasi tidak diberikan dengan adil dan jelas maka kinerja yang ditunjukan oleh karyawan akan rendah, yaitu seperti adanya tanggung jawab yang kurang maksimal atas tugas yang diberikan sehingga pencapaian tujuan perusahaan menjadi terhambat. Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset penting yang harus dimiliki dan dijaga oleh perusahaan dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan karena merupakan penggerak utama roda kehidupan dalam perusahaan. Perusahaan besar maupun kecil memiliki visi dan misi tertentu untuk mencapai tujuan.

Disiplin karyawan yang masih kurang merupakan salah satu hal yang menunjukan rendahnya motivasi kerja karyawan. Indikasi ini diketahui berdasarkan pengamatan penulis saat melakukan observasi serta hasil wawancara dengan beberapa karyawan. Dari hasil pengamatan didapati beberapa sikap karyawan yang diidentifikasi merupakan perilaku rendahnya motivasi dalam bekerja. Jam kerja dimulai pukul 08.00 WIB dan berakhir pada pukul 17.00 WIB namun banyak karyawan yang datang terlambat dan pulang lebih awal dari waktu yang telah ditentukan. Bukan hanya itu, beberapa karyawan didapati meninggalkan kantor pada

saat jam kerja untuk kepentingan pribadi serta dari hasil informasi yang diberikan oleh salah satu manajer bagian SDM beberapa karyawan diketahui tidak memiliki inisiatif sendiri untuk bekerja sehingga harus ada tekanan atau teguran dari atasan. Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan merupakan faktor penting agar perusahaan tersebut tetap unggul dan eksis selain dari faktor keuangan dan produksi.

Semua organisasi atau perusahaan pasti mempunyai standar perilaku yang harus dilakukan dalam hubungannya dengan pekerjaan, baik secara tertulis maupun tidak, dan menginginkan para pegawai untuk mematuhinya sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas, tetapi dalam kenyataannya sering terjadi pegawai sebagai manusia mempunyai kelemahan, diantaranya masalah kedisiplinan. Oleh karena itu, peningkatan disiplin menjadi bagian yang penting dalam manajemen sumber daya manusia, sebagai faktor penting dalam peningkatan produktivitas. Hal tersebut bisa terjadi dikarenakan kurangnya kompensasi finansial yang diberikan oleh perusahaan sehingga karyawan mencuri waktu untuk mencari tambahan diluar pekerjaan kantor, hingga dampaknya banyak karyawan yang seringkali meninggalkan kantor pada jam kerja.

Permasalahan yang muncul adalah bagaimanakah usaha yang dilakukan untuk meningkatkan disiplin pegawai. Siswanto (2016) mengemukakan disiplin kerja sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Karyawan pada perusahaan brownies saat ini merasa kurang semangat dalam bekerja karena suatu hal yang tidak sesuai dengan harapan karyawan yang

menyangkut kompensasi yang diterima tidak sesuai dengan harapan pegawai. rata–rata dari pegawai merasa kompensasi yang berupa gaji dan isentif diberikannya tidak sesuai dengan harapan para pegawai. Bentuk perhatian yang diberikan perusahaan pada karyawannya seperti perusahaan memperhatikan hak-hak karyawannya, memperhatikan kebutuhan karyawan, memberi gaji, insentif, dan bonus, kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang sesuai dengan harapan karyawan yang sudah bekerja secara optimal di perushaan tersebut.

Pada penelitian ini penulis melakukan pra survey pada 30 orang karyawan pada Amanda Brownies Bandung (Amanda Pusat). Alasan penulis melakukan kuisoner pra survey yaitu untuk mengetahui dimensi kinerja karyawan apa saja yang dinilai bermasalah oleh karyawan Amanda Brownies Bandung (Amanda Pusat). Penulis menyebarkan kuesioner secara acak sebagai sampel, dan hasil pengolahan dapat dilihat di Tabel 1.2 sebagai berikut:

Tabel 1.2

Kinerja Karyawan Amanda Brownies Bandung (Amanda Pusat)

No	Dimensi	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	Total	Rata – rata
1.	Kualitas Kerja	8	6	5	5	6	95	3,16
2.	Kuantitas Kerja	7	9	6	3	5	100	3,33
3.	Kerjasama	7	4	11	6	4	109	3,63
4.	Tanggung Jawab	7	5	3	7	8	86	2,86
5.	Inisiatif	2	6	13	3	6	85	2,83
	Total Rata-Rata							**3,16**

Sumber: Hasil olah data pra survey (2019)

Berdasarkan Tabel 1.2 yaitu tabel hasil penelitian pra survey kinerja karyawan Amanda Brownies dengan pernyataan kuisioner tercantum pada lampiran yang menunjukkan bahwa rata-rata dari dimensi kualitas kerja, kuantitas kerja,

kerjasama, tanggung jawab, dan inisiatif secara keseluruhan masih jauh dibawah total rata-rata yaitu nilainya sebesar 3,16. Dilihat dari dimensi inisiatif yang menunjukan bahwa masih ada karyawan yang kurang cepat dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan rata-rata 2,83. Kemudian dari dimensi kuantitas kerja yang menunjukan bahwa masih ada karyawan yang kurang teliti dalam mengerjakan pekerjaannya dengan rata-rata 3,33 lalu dari dimensi kerjasama yang menunjukan masih ada karyawan yang kurang kompak dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan rata-rata 3,63 kemudian dari dimensi tanggung jawab 2,86 dan dimensi inisiatif 2,83. Oleh karena itu perusahaan masih membutuhkan usaha-usaha yang dapat memaksimalkan kinerja guna membantu perusahaan dalam mencapai tujuan.

Banyak cara yang dapat dilakukan oleh Amanda Brownies untuk meningkatkan kinerja karyawan, misalnya dengan motivasi, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, memberikan pendidikan, pelatihan, dan pemberian kompensasi serta pembagian tugas yang sesuai dengan jabatannya. Menurut Sedarmayanti (2014:229), ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah sebagai berikut : kompensasi, motivasi, budaya organisasi, lingkungan kerja, stress kerja, konflik kerja, disiplin, komitmen organisasi dan kompetensi. Edy Sutrisno (2016:172) menyimpulkan kinerja sebagai hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah di tetapkan oleh organisasi. Dari berbagai uraian diatas dapat di tegaskan bahwa kinerja karyawan adalah, kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kuantitas

maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Untuk mengetahui dengan jelas faktor-faktor yang di duga bermasalah dan mempengaruhi kinerja karyawan di Amanda Brownies, maka penulis memberikan kuisoner kepada 30 orang karyawan di Amanda Brownies Bandung. Adapun hasil pengolahan kuisoner yang diperoleh yaitu, sebagai berikut

Tabel 1.3

Hasil Prasurvey Terhadap Kondisi Variabel yang Mempengaruhi Kinerja Amanda Brownies (Amanda Pusat)

No	Variabel	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	Total	Rata -Rata
1	Perilaku Pemimpin	8	11	5	3	3	108	3,60
2	Lingkungan Kerja	6	14	4	4	2	108	3,60
3	Motivasi kerja	8	13	4	2	2	110	3,66
4	Penempatan Kerja	4	17	3	2	4	105	3,50
5	**Kompensasi**	**6**	**10**	**7**	**5**	**2**	**98**	3,26
6	Pengembangan Karir	4	16	3	2	5	102	3,40
7	**Displin Kerja**	**4**	**12**	**8**	**2**	**4**	**100**	3,33
8	Keselamatan Kerja (K3)	8	6	5	3	2	111	3,70

Sumber : Hasil olah data kuisoner pra survey (2019)

Berdasarkan 8 variabel di atas faktor-faktor yang bermasalah dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu perilaku pemimpin, lingkungan kerja, motivasi kerja, penempatan kerja, kompensasi, pengembangan karir, disiplin kerja, keselamtan kerja (K3) menunjukan adanya permasalahan yang dominan pada kompensasi dan disiplin kerja, dimana masing-masing memiliki persentase 3,26 dan 3,33 yang menunjukan bahwa kompensasi dan disiplin kerja masih di bawah standar.

Kompensasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kurangnya kompensasi akan berpengaruh terhadap efisiensi dan efektifitas kerja. Bila kompensasi kurang baik maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan terdapat permasalahan mengenai kompensasi yang di terima karyawan. Selain itu penulis juga menggunakan kuisoner kepada 30 responden secara acak kepada karyawan Amanda Brownies. Untuk mengetahui dimensi kompensasi apa saja yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Adapun hasil yang diperoleh yaitu, sebagai berikut:

Tabel 1.4

Variabel Kompensasi Karyawan Amanda Brownies Bandung

(Amanda Pusat)

No	Indikator	SS (5)	S (4)		KS (3)	TS (2)	STS (1)	Total	Rata – rata
1.	Gaji	12	11		4	2	1	117	3,9
2.	Bonus	10	11		5	2	2	115	3,83
3.	Insentif	6	4		12	5	3	95	3,16
4.	Asuransi	11	9		5	2	3	113	3,76
5.	THR(Tunjangan hari raya)	7	8		5	5	5	97	3,23
6.	Fasilitas	10	10		6	3	1	115	3,83
	Total Rata-Rata								**3,61**

Sumber: Hasil olah data kuisoner pra survey (2019)

Berdasarkan hasil pra survey yang dilakukan penulis mengenai kompensasi karyawan Amanda Brownies Bandung yang menunjukan bahwa rata-rata dari indikator kompensasi tidak langsung dan kompensasi langsung secara keseluruhan di bawah rata-rata yaitu nilainya sebesar 3,015. Dilihat dari indikator kompensasi tidak langsung yang menunjukan bahwa tunjangan hari raya yang di terima karyawan masih kurang mencukupi dengan nilai rata-rata 3,23. Kemudian

dari dimensi kompensasi langsung menunjukan masih ada karyawan yang merasa mendapatkan insentif tidak sesuai dengan rata-rata 3,16. dengan begitu akan berpengaruh kepada kinerja karyawan untuk dapat mencapai hasil kerja yang optimal dan memuaskan.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kurangnya kedisiplinan, tidak taatnya terhadap peraturan dan norma–norma yang berlaku maka akan berpengaruh terhadap efisiensi dan efetktifitas kerja. Bila disiplin kerja karyawan tidak di tegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien. Berdasarkan hasil wawancara di Amanda Brownies di kota Bandung Bahwa adanya permasalahan dalam absensi diantaranya karyawan yang tidak masuk kerja tanpa memberikan keterangan. Tingkat kehadiran merupakan salah satu indikator yang dapat mempengaruhi penilaian kinerja, baik itu keterlambatan maupun kesengajaan untuk tidak hadir bekerja. Hal ini di ugkapkan Edy Sutrisno (2016):36), menyatakan bahwa setiap kesediaan dan kerelaan seorang untuk mematuhi dan menaati norma – norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Berikut data sekunder tingkat absensi di Amanda Brownies Bandung.

Tabel 1.4
Data Absensi Karyawan Amanda Brownies Bandung (Amanda Pusat)
Tahun 2018 Selama 6 Bulan

Bulan	Sakit	Ijin	Cuti	Tanpa Keterangan
Januari	7,9 %	4,3 %	3,6 %	3,8 %
Februari	9,04 %	5,2 %	4,6 %	3,6 %
Maret	10,4 %	6,9 %	5,5 %	3,5 %

Bulan	Sakit	Ijin	Cuti	Tanpa Keterangan
April	6,3 %	6,1 %	3,8 %	3,03 %
Mei	9,9 %	4,4 %	5,5 %	4,3 %
Juni	10,6 %	7,2 %	6,3 %	4,7 %

Sumber : Data Sekunder Amanda Brownies Di Kota Bandung tahun (2018)

Dari data absen di atas dapat dilihat karyawan yang tidak masuk kerja persentasenya tidak stabil, bisa dilihat dari fluktuasi kenaikan absensi selama 6 bulan tahun 2018. Tidak hadiran karyawan menjadikan sesuatu yang sangat penting karena ketidakhadiran dapat menyebabkan pekerjaan atau tugas – tugas menjadi terbengkalai.

Selain itu di dalam pra survei melalui kuesoner yang diberikan kepada karyawan dengan 30 responden secara acak Amanda Brownies di Bandung (Amanda Pusat). Adapun data yang penulis peroleh menggunakan pra survei sebagai berikut :

Tabel 1.6

Disiplin Kerja Amanda Brownies Bandung (Amanda Pusat)

No	Dimensi	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	Total	Rata – rata
1.	Taat pada aturan waktu	8	8	5	4	5	100	3,33
2.	Taat pada peraturan perusahaan	6	5	9	8	2	95	3,16
3.	Taat pada aturan prilaku dalam pekerjaan	8	6	5	5	6	95	3,16
4	Taat pada peraturan lainnya	7	6	7	5	5	95	3,16
	Total Rata-Rata							**3,20**

Sumber : Hasil olah data kuisoner pra survey (2018)

Berdasarkan tabel 1.6 dapat dilihat situasi disiplin kerja perusahaan ini dapat dikatakan masih di bawah standar dimana pada dimensi taat terhadap aturan waktu 3,33, taat peraturan perusahaan 3,16, taat terhadap aturan prilaku dalam pekerjaan 3,16, taat terhadap peraturan lainya 3,16, dengan rata-rata 3,20. Dengan melihat hal tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja di Amanda Brownies masih di bawah standar.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas yang ditangani mendapat solusi terbaik, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **" PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN AMANDA BROWNIES (AMANDA PUSAT)".**

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

Identifikasi masalah dan rumusan masalah penelitian ini diajukan untuk merumuskan dan menjelaskan mengenai permasalahan yang tercakup dalam penelitian.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat diketahui bahwa permasalahan yang ada di Amanda Brownies (Amanda Pusat), sebagai berikut :

Kompensasi :

1. Rendahnya insentif yang diterima karyawan.
2. Rendahnya tunjangan hari raya yang didapatkan karyawan.

Disiplin kerja :

1. Rata -rata ketidak hadiran karyawan meningkat.

2. Masih ada karyawan yang tidak masuk kerja tanpa keterangan.

3. Masih adanya karyawan yang tidak taat terhadap aturan waktu, aturan perusahaan, atau aturan prilaku dalam bekerja, dan peraturan lainnya.

Kinerja karyawan :

1. Masih ada karyawan yang kurang cepat dalam menyelesaikan pekerjaannya.
2. Karyawan kurang teliti dan kurang kompak dalam mengerjakan tugasnya.
3. Tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan tugas suatu pekerjaan tidak sesuai yang diharapkan.
4.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kompensasi, disiplin dan kinerja karyawan Amanda Brownies (Amanda Pusat).
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja Amanda Brownies (Amanda Pusat).
3. Bagaimana pengaruh disiplin terhadap kinerja Amanda Brownies Bandung (Amanda Pusat).
4. Seberapa besar pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan di Amanda Brownies Bandung (Amanda Pusat).

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang dicapai dalam melakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui, mengkaji, dan menganalisis :

1. Pengaruh Kompensasi, disiplin dan kinerja karyawa Amanda Brownies Bandung (Amanda Pusat).
2. Pengaruh kompensasi terhadapa kinerja Amanda Brownies Bandung (Amanda Pusat).
3. Pengaruh disiplin terhadap kineja Amanda Brownies Bandung (Amanda Pusat).
4. Besarnya pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan di Amanda Brownies (Amanda Pusat).

1.4 Kegunaan Penelitian

Penulis berharap penelitian ini dapat memberikan hasil yang bermanfaat sejalan dengan tujuan penelitian. Hasil penelitian ini juga diharapkan memiliki kegunaan baik secara teoritis maupun secara praktis.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Penelitian ini akan dapat memberikan pengalaman dalam mengaplikasikan dan mengembangkan ilmu pengetahuan terutama yang berkenaan dengan kompensasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan, selain itu untuk memperluas kajian manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Amanda Brownies Bandung (Amanda Pusat).

1.4.2 Kegunaan Praktis

1.Kegunaan Bagi Penulis

Hasil penelitian ini telah menambah pengetahuan penulis secara nyata tentang kondisi yang terjadi mengenai kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung di suatu perusahaan. Penulis juga mengetahui kondisi disiplin kerja serta mengetahui bagaimana kinerja karyawan Amanda Brownies Bandung (Amanda Pusat). Selain itu penulis juga jadi lebih sering ke perpustakaan untuk membaca referensi buku, dan dapat belajar cara mengetik dengan baik dan benar.

2. Kegunaan bagi Amanda Brownies Bandung (Amanda Pusat)

Diharapkan dapat memberikan informasi atau masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja dengan cara mensosialisasikan standar dalam penyelesaian pekerjaan kepada setiap bagian. Perusahaan dapat memberikan kompensasi yang sesuai, dengan demikian dapat meningkatkan kesetiaan karyawan terhadap perusahaan. Selain itu dari perusahaan mengetahui faktor disiplin kerja karyawan.

Dengan demikian perusahaan dapat melakukan upaya kenyamanan dan keamanan bagi karyawan.

3. Kegunaan Bagi Pihak Lain

Sebagai suatu bahan referensi dan tambahan informasi yang bermanfaat untuk para pembaca yang ingin mengetahui tentang pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja Amanda Brownies Bandung (Amanda Pusat).