

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Peranan sumber daya manusia memiliki yang sangat penting dan strategis di dalam organisasi untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, dan memanfaatkan karyawan, sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sumber Daya Manusia sebagai penggerak organisasi dalam mencapai tujuannya, maka upaya-upaya organisasi dalam mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik harus terus dilakukan dengan adanya karyawan-karyawan yang bekerja secara baik ini, maka diharapkan hasil kerja (kinerja karyawan) yang baik juga tercapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Perusahaan dapat bergerak atau beroperasi dengan baik dan benar apabila mampu mengkombinasikan antara sumber daya yang ada atau sesuai kapasitas sumber daya ada, dengan demikian Perusahaan dapat menghasilkan barang dan jasa yang dapat di pasarkan, sumber daya tersebut dapat berupa manusia, modal, dan mesin yang dimiliki dan dijalankan oleh sebuah perusahaan maka perusahaan itu akan mudah untuk mencapai tujuannya, dengan kaitannya sumber daya manusia ialah asset yang sangat penting bagi perusahaan tentunya.

Kaca merupakan bahan dasar untuk membuat berbagai macam kebutuhan untuk membuat tempat tinggal, kantor, aquarium dan masih banyak lagi. Kaca

sebagai bahan utama dalam pembuatan suatu bangunan atau barang tertentu. Masyarakat banyak yang menggunakan bahan kaca ini dikarenakan kaca mendukung hal dari berbagai aspek seperti estetika, meningkatkan produktivitas, tahan cuaca dan mendorong transparansi serta privasi.

Pabrik kaca adalah salah satu industri yang menghasilkan produk berupa bahan dasar kaca maupun olahan kaca yang digunakan oleh individu maupun kelompok. Sebagaimana diketahui bahwa kaca merupakan salah satu komponen yang sangat penting dalam pembuatan suatu barang atau pun properti karena kaca memiliki kemampuan dalam mentransmisikan 80% Cahaya matahari ke segala arah tanpa pelapukan, pengaburan dan penguningan. Serta kaca dapat didaur ulang tanpa menghiangkan kualitasnya.

**Tabel 1.1**  
**Jumlah Unit Usaha Berdasarkan Jenis Industri di Kota Bandung, 2017-2021**

Provinsi	Kota	Jenis Industri	Jumlah	Unit	Tahun
JAWA BARAT	KOTA BANDUNG	INDUSTRI KECIL KERAJINAN	711	UNIT	2017
JAWA BARAT	KOTA BANDUNG	INDUSTRI KECIL KIMIA DAN BAHAN BANGUNAN	36	UNIT	2017
JAWA BARAT	KOTA BANDUNG	INDUSTRI KECIL LOGAM DAN ELEKTRONIKA	222	UNIT	2017
JAWA BARAT	KOTA BANDUNG	INDUSTRI KECIL PANGAN	516	UNIT	2017
JAWA BARAT	KOTA BANDUNG	INDUSTRI KECIL SANDANG	1237	UNIT	2017
JAWA BARAT	KOTA BANDUNG	INDUSTRI ALAT LABORATORIUM	3	UNIT	2021
JAWA BARAT	KOTA BANDUNG	INDUSTRI BARANG PLASTIK	46	UNIT	2021
JAWA BARAT	KOTA BANDUNG	INDUSTRI JASA	7	UNIT	2021

JAWA BARAT	KOTA BANDUNG	INDUSTRI KEMASAN DAN PERCETAKAN	55	UNIT	2021
JAWA BARAT	KOTA BANDUNG	INDUSTRI KIMIA	9	UNIT	2021
JAWA BARAT	KOTA BANDUNG	INDUSTRI KOMPUTER DAN LISTRIK	20	UNIT	2021
JAWA BARAT	KOTA BANDUNG	INDUSTRI KONSTRUKSI DAN LOGAM	40	UNIT	2021
JAWA BARAT	KOTA BANDUNG	INDUSTRI KONVEKSI DAN FASHION	158	UNIT	2021
JAWA BARAT	KOTA BANDUNG	INDUSTRI KOSMETIK DAN FARMASI	24	UNIT	2021
JAWA BARAT	KOTA BANDUNG	INDUSTRI KULINER	57	UNIT	2021
JAWA BARAT	KOTA BANDUNG	INDUSTRI MAINAN ANAK	3	UNIT	2021
JAWA BARAT	KOTA BANDUNG	INDUSTRI MESIN DAN OTOMOTIF	93	UNIT	2021
JAWA BARAT	KOTA BANDUNG	INDUSTRI PIRANTI LUNAK	11	UNIT	2021
JAWA BARAT	KOTA BANDUNG	INDUSTRI ROKOK	8	UNIT	2021

Sumber: *Jumlah Unit Usaha Berdasarkan Jenis Industri di Kota Bandung 2017-2021*

Berdasarkan table 1.1 dapat dilihat bahwa jumlah unit usaha berdasarkan jenis industri di kota bandung yaitu berjumlah 9 unit usaha di kota bandung, Perkembangan industri kimia dan barang dari bahan kimia menimbulkan persaingan yang kini semakin ketat, sehingga diharapkan Perusahaan dapat memanfaatkan sumber daya manusianya secara baik dan tepat. Sumber daya manusia merupakan faktor penentu dalam pengendalian kegiatan usaha Perusahaan. Untuk itu diperlukan karyawan yang dapat bekerja secara kompeten sesuai tugasnya. Ketika persaingan antar Perusahaan semakin ketat, bersaing dan bertahan di industri ini telah menjadi tantangan baru.

Sumber daya manusia yang berkualitas dan dapat diandalkan memerlukan pengelolaan yang efektif dan efisien, itu dikarenakan sumber daya manusia merupakan fungsi yang sangat penting dalam mengelola suatu Perusahaan atau organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia dengan baik dan benar akan sangat membantu Perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan Perusahaan dan bisa diandalkan pada proses menghasilkan produk yang berkualitas demi pencapaian Perusahaan.

Perusahaan dituntut untuk lebih memperhatikan sumber daya manusia (karyawan). Karyawan merupakan asset utama perusahaan dan memiliki peran penting didalam sebuah perusahaan yaitu sebagai pemikir, pengambil keputusan, perencana dan pengatur aktivitas yang terjadi di dalam perusahaan. Karyawan yang memiliki kualitas yang baik sangat lah diperlukan oleh perusahaan, karena dengan semakin baiknya kualitas dari karyawannya itu juga akan sangat berdampak positif pada perusahaan yang memperkerjakannya. Untuk mendapatkan karyawan yang sangat berpotensi sangat tinggi, Perusahaan haruslah sangat memperhatikan karyawannya, karena kinerja karyawan sangatlah dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti: kompensasi , motivasi , kompetensi dan lain lain yang dapat berakibat pada pencapaian tujuan Perusahaan serta kinerja karyawan itu sendiri.

Sumber daya manusia, kota Bandung menjadi tujuan investasi para pelaku ekonomi, khususnya di sektor industri. Hal ini terlihat dari perkembangan industri Kota Bandung yang terus berkembang. Sektor industri di Kota Bandung yang menjadi tujuan investasi tentu sudah banyak mendirikan pabrik, salah satunya

adalah pabrik kaca PT. Hikmah Aulia Kaca Bandung. Di bawah ini beberapa nama pabrik kaca di Kota Bandung:

**Tabel 1.2**  
**Pabrik Kaca di Kota Bandung Tahun 2021**

No	Nama Perusahaan	Alamat
1	Toko Kaca Laksana	Jl. A. Yani No.790, Cicaheum, Kec. Kiaracondong, Kota Bandung, Jawa Barat 40282
2	Toko Kaca Tunggal	Jl. A. Yani No.664, Cicaheum, Kec. Kiaracondong, Kota Bandung, Jawa Barat 40272
3	Sinar Kaca Cijerah	Jl. Raya Cijerah No.107, Cibuntu, Kec. Bandung Kulon, Kota Bandung, Jawa Barat 40213
4	PD Sinar Jaya Glas	Jl. A. Yani No.666 – 672, Cicaheum, Kec. Kiaracondong, Kota Bandung, Jawa Barat 40282
5	PT. Hikmah Aulia Kaca	Jl. Nagrog No 76B, Kel. Pasir Jati, Kec. Ujung Berung, Kota Bandung, Jawa Barat.

Sumber: <https://www.ukur.com/toko-kaca/bandung/2021>

Perusahaan-perusahaan diatas merupakan beberapa pabrik dari sekian banyaknya pabrik kaca di Kota Bandung. Peneliti memutuskan untuk mencantumkan 5 nama pabrik yang penulis rasa dapat memungkinkan untuk dipilih dan dijadikan bahan untuk melakukan bahan penelitian. Pemilihan pabrik yang akan menjadi tempat penelitian penulis ialah didasari oleh beberapa alasan diantaranya (1) kesediaan pihak pabrik menerima peneliti melakukan penelitian di tempat tersebut, (2) pabrik memiliki permasalahan-permasalahan yang menjadi kendala pada kinerja karyawan, (3) penulis telah melakukan survei pendahuluan

sebelumnya, dan (4) penulis telah mengetahui kondisi serta variabel yang menjadi permasalahan pabrik.

Persaingan industri yang semakin ketat dan keadaan ekonomi masyarakat saat ini seringkali ditemukan permasalahan yang dapat menyebabkan perusahaan mengalami kegagalan, hal ini menunjukkan bahwa betapa pentingnya arti karyawan bagi suatu perusahaan.

PT. Hikmah Aulia Kaca sebagai perusahaan yang bergerak dibidang produksi, supplied, konstruksi, perdagangan umum dan perdagangan kaca yang menyadari arti pentingnya kinerja karyawan bagi perusahaan. Perusahaan menganggap bahwa keberhasilan kinerja perusahaan merupakan akumulasi dari keberhasilan kinerja tiap –tiap karyawan yang berada di dalamnya. Sebagai perusahaan industri tentunya PT. Hikmah Aulia Kaca mempunyai permasalahan-permasalahan. Beberapa permasalahan yang ada di perusahaan ialah terdapat pada sumber daya manusia yang menyangkut kinerja karyawannya. Jumlah karyawan 70 orang tentunya bukanlah hal mudah untuk perusahaan mengatasi permasalahan-permasalahan pada bagian sumber daya manusia yang mempengaruhi pada kinerja karyawan.

**Table 1.3**  
**Data Penjualan Kaca Pada PT. Hikmah Aulia Kaca 2022**

No	Tahun	Target Penjualan (Juta)	Penjualan (Juta)	Kenaikan (Juta)
1	2022	300	356	56
2	2023	350	355	5
3	2024	380	370	-10

Sumber: Data Primer dari Pemilik PT. Hikmah Aulia Kaca 2022

Berdasarkan table 1.3 diatas penjualan dalam 3 tahun terakhir, pada tahun pertama mengalami kenaikan yang signifikan terhadap penjualan yang ditargetkan, ditahun kedua penjualan mengalami kenaikan namun tidak signifikan dan di tahun 3 tidak mencapai target penjualan. Akibat tersebut menyebabkan penurunan omset. Penurunan Omset tersebut mempengaruhi kemampuan perusahaan dalam memenuhi kebutuhan karyawan seperti pemenuhan fasilitas penunjang yang berdampak pada kompensasi finansial terhadap karyawan.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bidang strategis dari perusahaan. manajemen sumber daya manusia harus di pandang sebagai pandangan untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya.

Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah di harapkan oleh perusahaan, semakin tinggi dan banyak karyawan yang mampu atau mempunyai kinerja kerja tinggi maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan bertahan dalam persaingan pasar. Kinerja karyawan yang tinggi bukanlah kebetulan saja tapi ada banyaknya faktor yang mempengaruhi di antaranya pemberian kompensasi dan motivasi.

Ketidakpuasan dari karyawan mengakibatkan kinerja karyawan yang tidak maksimal serta membuat perusahaan tidak dapat maksimal dalam melakukan kegiatan operasional perusahaan tersebut.

Suatu motivasi timbul sebagai energi untuk membangkitkan dorongan diri bagi seseorang. Dorongan itu timbul di karenakan adanya kebutuhan seseorang terhadap sesuatu yang belum terpenuhi yang akan menyebabkan terjadinya suatu

aktivitas untuk memenuhi kebutuhannya tersebut. Bahwa kebutuhan merupakan fundemen yang mendasari perilaku karyawan. Kita tidak mungkin memahami perilaku karyawan tanpa mengetahui apa kebutuhannya. Apabila kebutuhan karyawan tidak terpenuhi maka karyawan tersebut akan menunjukkan perilaku kecewa. Begitu pula sebaliknya, jika kebutuhannya terpenuhi maka karyawan tersebut akan memperlihatkan perilaku rasa bahagia sebagai rasa puasnya. Faktor yang pertama dan menjadi indikasi penyebab dari rendahnya kinerja adalah faktor motivasi. Selanjutnya Faktor kedua adalah faktor kompensasi.

Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melaksanakan tugas keorganisasian. Pemberian kompensasi haruslah adil dan layak bagi seorang karyawan. kompensasi adalah fungsi manajemen yang sangat penting dan dilakukan oleh setiap organisasi atas pengembalian jasa yang dilakukan karyawan berdasarkan pengabdian dan kontribusi maupun kinerja yang di lakukan kepada organisasi tersebut. Ketidaksesuaian pemberian kompensasi dapat memicu ketidakpuasan karyawan,kecurangan serta menghambat kinerja karyawan.

**Tabel 1.4**  
**Data Rata-rata Kompensasi Karyawan Di PT.Hikmah Aulia Kaca 2024**

	<b>Performa</b>	<b>Masalah Kompensasi</b>	<b>Bentuk Kompensasi</b>
1	Datang tepat waktu	Tidak ada masalah	Mendapat cuti tambahan
2	Melebihi target penjualan	Pembayarannya telat	Mendapat bonus dan insentif.
3	Produksi tepat waktu dari waktu yang ditentukan	Pembayaran tidak sesuai yang dijanjikan	Mendapat bonus dan insentif

*Sumber : PT. Hikmah Aulia Kaca Tahun 2024*

Berdasarkan tabel 1.4 terindikasi masalah yang terkait dalam pembagian kompensasi dimana terdapat karyawan yang tidak mendapatkan kompensasi, dan adanya masalah dalam penjanjian yang tidak sesuai. Pemberian yang kurang merata dari tunjangan dan insentif sering kali memicu adanya kecemburuan sosial antar karyawan apabila pemberian kompensasinya tidak baik dan tidak adil, dan tentunya akan ada rasa yang dianggapnya tidak adil terkait pemberian kompensasi, keadaan ini dapat terjadi ketidakproduktifan karyawan dalam bekerja serta juga bisa menimbulkan pekerjaan tidak selesai tidak tepat waktu dan ini sangat merugikan pihak perusahaan sebab dirasa tidak efektif,efisien serta tidak optimal. Kondisi ini sehingga dapat memicu turunnya performa kinerja karena tidak tepat waktunya dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Seperti yang terjadi tidak hanya itu tuntutan pekerjaan terus menerus tanpa memberi semangat membuat karyawan tidak memiliki fokus yang baik dalam melakukan pekerjaan dirasa karena merasa kejenuhan dengan pekerjaan yang di kerjakan dan menimbulkan kebosanan dan menjadikan tingkat kehadiran menurun,

pada saat jam kerja karyawan dapat menghabiskan jam-jam kerjanya dengan tidak produktif. Jika karyawan tidak mendapatkan kepuasan atas apa yang di kerjakan dan karyawan juga tidak memiliki semangat untuk menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan.

**Tabel 1.5**

**Data Kinerja Karyawan PT.Hikmah Aulia Tahun 2020 Sampai dengan Tahun 2024**

No	Aspek	Target (%)	Realisasi (%)				
			2020	2021	2022	2023	2024
1.	Kehadiran karyawan	100	85	82	79	80	78
2	Kedisiplinan	100	85	78	82	79	82
3	Tanggung jawab	100	80	82	81	82	81
4	Sikap dan prilaku	100	85	84	80	78	80
5	Kualitas Kerja	100	88	82	78	80	80
	<b>Rata rata (%)</b>		<b>84</b>	<b>81</b>	<b>80</b>	<b>79</b>	<b>80</b>

*Sumber: PT Hikmah Aulia Tahun 2020 Sampai Dengan Tahun 2024*

Berdasarkan Tabel 1.5 Kinerja karyawan di PT.Hikmah Aulia Kaca ditunjukkan dalam tabel pada tahun 2020 sampai dengan tahun 2024. Pada tahun 2020 aspek kinerja tertinggi terdapat pada aspek kualitas kerja sebesar 88% sedangkan aspek kinerja terendah terdapat pada aspek tanggung jawab sebesar 80%. Pada tahun 2021 aspek tertinggi terdapat pada sikap dan prilaku sebesar 84% sedangkan aspek kinerja terendah terdapat pada kedisiplinan sebesar 78%. Sedangkan pada tahun 2022 aspek kinerja tertinggi terdapat pada kedisiplinan sebesar 82% dan untuk yang terendah terdapat kualitas kerja 78%. Pada tahun 2023 aspek kinerja tertinggi terdapat pada tanggung jawab sebesar 82% sedangkan aspek

kinerja terendah terdapat sikap dan perilaku yaitu sebesar 78%. Pada tahun 2024 aspek kinerja tertinggi terdapat pada kedisiplinan sebesar 82% sedangkan aspek kinerja terendah di tahun 2024 terdapat pada kehadiran karyawan sebesar 78%.

Kinerja karyawan pada PT.Hikmah Aulia di tahun 2020 sampai dengan tahun 2024 menunjukkan penurunan kinerja karyawan. Hal ini diduga dikarenakan adanya faktor lain sehingga mempengaruhi menurunnya kinerja karyawan dari aspek kehadiran dan kedisiplinan dari tahun 2020 sampai dengan tahun 2024. Dari table 1.2 data rata rata terendah terdapat pada tahun 2023 dengan persentase 79% karena disebabkan kurangnya kompensasi yang sesuai dengan beban kerja yang ditentukan perusahaan dan kurangnya motivasi karyawan. Pada PT.Hikmah Aulia Kaca tingkat kinerja kerja karyawan mengalami kenaikan dan penurunan dari jumlah target yang di tentukan. Permasalahan ini memiliki dampak buruk bagi sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan karena peningkatan kinerja karyawan akan berdampak positif bagi sebuah perusahaan. Oleh karena itu diharapkan para karyawan mampu berkerjasama dengan perusahaan untuk mencapai tujuan yang lebih baik.

**Tabel 1.6**  
**Jenis tunjangan karyawan PT. Hikmah Aulia Bandung**

No	Jenis Tunjangan	Waktu Pemberian	Keterangan
1	Tunjangan Hari Raya	1 tahun sekali	Cukup Memadai
2	Tunjangan Lembur	Sesuai dengan kebutuhan karyawan	Cukup memadai
3	Tunjangan Transportasi	Sesuai dengan kebutuhan karyawan	Memadai
4	Tunjangan Tahunan	Setiap tahun sekali	Memadai

*Sumber : Administrasi PT. Hikmah Aulia Kaca 2024*

Berdasarkan tabel 1.6 diketahui bahwa data tersebut merupakan tunjangan yang di berikan perusahaan kepada karyawan untuk menambah motivasi kerja karyawan tersebut dengan tunjangan yang diberikan makan perusahaan menginginkan dan serta mengharapkan karyawan bisa meningkatkan pekerjaannya dengan sebaik mungkin dan efektif. Motivasi karyawan dilihat dari absensinya selama ia bekerja dengan absensinya tersebut juga akan melihat sejauh mana ia mampu mempertahankan dirinya di perusahaan

**Tabel 1.7**  
**Data Daftar Pelanggaran di PT.Hikmah Aulia Kaca**

No	Pelanggaran	Bentuk hukuman
1	Tidak masuk tepat waktu	Denda Rp.20.000 – Rp.40.000
2	Keluar tidak sesuai jadwal	Denda Rp.20.000 – Rp.40.000
3	Tidak mencapai target produksi	Dipotong gaji
4	Tidak mencapai penjualan sesuai target	Dipotong gaji
5	Memakai peralatan tanpa seizin pihak perusahaan	Surat peringatan,paling buruk didenda

*Sumber : PT.Hikmah Aulia Kaca 2024*

Berdasarkan Tabel 1.7 diatas masalah motivasi kerja adalah beberapa karyawan sebagian merasa tertekan atas hukuman yang didapatkan tidak menutup kemungkinan ada juga beberapa karyawan yang termotivasi dari hukuman tersebut. Karyawan yang tidak mempunyai motivasi menyebabkan kinerja dari karyawan tersebut akan kurang baik dan cenderung tidak bertanggung jawab sekalipun karyawan tersebut di nilai cukup baik dalam kemampuan oprasionalnya. Jika motivasi karyawan bisa dibangun dengan baik makan karyawan dapat memiliki kinerja karyawan yang baik didalam perusahaan.

Untuk mengetahui lebih jelas bagaimana kinerja karyawan di Hikmah Aulia Kaca, maka peneliti melakukan pra-survei dengan cara membagikan kuesioner dan wawancara kepada 30 karyawan di PT. Hikmah Aulia Kaca mengenai Kinerja karyawan. Berikut ini adalah data hasil kuesioner prasurevei mengenai Kinerja Karyawan di PT. Hikmah Aulia Kaca:

**Tabel 1.8**  
**Hasil Perhitungan Pra-Survei Kinerja Karyawan Pada PT. Hikmah Aulia Kaca**

No	Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah skor	Rata-Rata
			SS	S	CS	TS	STS		
			(5)	(4)	(3)	(2)	(1)		
1	Kinerja Karyawan	Kualitas	5	3	3	18	1	83	2,77
		Kuantitas	3	4	6	12	5	78	2,60
		Penggunaan Waktu Dalam Bekerja	2	4	5	13	6	73	2,43
		Kerja Sama	2	3	6	17	5	76	2,53
<b>Rata-rata</b>								<b>2,58</b>	

Sumber : hasil olah data kuesioner prasurvey (2024)

Berdasarkan hasil kuesioner pra-survey mengenai kinerja karyawan yang dilakukan pada PT. Hikmah Aulia Kaca variabel kinerja memiliki skor rata-rata 2,58 yang mana menunjukkan bahwasannya kinerja karyawan PT. Hikmah Aulia Kaca masih kurang baik atau belum sesuai dengan yang diharapkan. Dimensi yang memiliki rata-rata terendah yaitu dimensi Penggunaan Waktu Dalam Bekerja dengan nilai rata-rata 2,43 dimana karyawan PT. Hikmah Aulia Kaca masih belum mampu dalam hal memanfaatkan waktu dengan se-efisien mungkin untuk melakukan suatu pekerjaan yang didorong oleh keinginan diri sendiri. Rata-rata nilai terendah selanjutnya memiliki nilai rata-rata 2,53 adalah dimensi Kerja Sama dimana karyawan PT. Abhipraya Hayati Putra belum mampu bekerja sama dengan partner kerja di perusahaan.

Hal ini sejalan dengan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan HRD PT. Hikmah Aulia Kaca bahwa masih adanya karyawan yang kurang dalam hal penggunaan waktu dalam bekerja dan memanfaatkan waktu se-efisien mungkin

untuk melakukan suatu pekerjaan yang didorong oleh keinginan diri sendiri, karyawan belum mampu bekerja sama dengan baik dengan partner di perusahaan. Permasalahan – permasalahan yang disajikan tersebut alasan mengapa peneliti melakukan pra-survey terhadap 30 orang pegawai untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Hikmah Aulia Kaca. Berikut ini adalah rekapitulasi hasil pra survei mengenai variabel yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai :

**Tabel 1.9**  
**Hasil Pra Survei mengenai Faktor-Faktor yang Diduga Mempengaruhi**  
**Kinerja Karyawan PT.Hikmah Aulia Kaca**

No	Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah skor	Rata-Rata
			SS	S	CS	TS	STS		
			(5)	(4)	(3)	(2)	(1)		
1	Kompensasi	Tuntutan Gaji	2	2	4	14	8	66	2,20
		Tuntutan Insentif	0	4	8	14	5	69	2,30
		Tuntutan Asuransi	5	3	3	18	1	83	2,77
		Cuti	3	3	6	12	5	78	2,60
<b>Rata-rata</b>								<b>2,46</b>	
2	Motivasi	Kebutuhan akan prestasi	0	3	5	9	13	58	1,93
		Kebutuhan akan berafiliasi	1	2	8	16	3	72	2,40
		Kebutuhan akan kekuasaan	2	4	8	9	7	75	2,50
<b>Rata-rata</b>								<b>2,27</b>	
3	Penempatan Kerja	Pendidikan	2	17	4	5	2	102	3,40
		Pengalaman	1	16	7	4	2	100	3,33
		Kepribadian	4	11	8	4	3	99	3,30
		Kehidupan	3	12	6	7	2	97	3,23
<b>Rata-rata</b>								<b>3,32</b>	
4	Stress kerja	Stress Individu	6	10	6	8	0	104	3,47

No	Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah skor	Rata-Rata
			SS	S	CS	TS	STS		
			(5)	(4)	(3)	(2)	(1)		
		Stress Lingkungan	8	8	7	6	1	106	3,53
		Stress Organisasi	4	12	6	8	0	102	3,40
<b>Rata-rata</b>									3,47
5	Disiplin Kerja	Frekuensi kehadiran	5	14	6	5	0	109	3,63
		Tingkat Kewaspadaan	3	16	6	4	1	106	3,53
		Ketaatan pada Standart Kerja	4	16	5	3	2	107	3,57
		Ketaatan pada peraturan kerja	5	12	7	4	2	104	3,47
		Etika Kerja	5	17	4	3	1	112	3,73
<b>Rata-rata</b>									3,58
6	Kepuasan Kerja	Pekerjaan	4	22	1	2	1	116	3,87
		Gaji	3	19	5	3	0	112	3,73
		Promosi	4	18	5	2	1	112	3,73
		Pengawasan	4	18	5	2	1	112	3,73
		Rekan Kerja	2	19	6	3	0	110	3,67
<b>Rata-rata</b>									3,75
7	Beban Kerja	Tuntutan Fisik dan Psikologis	8	15	2	5	0	116	3,87
		Tuntutan Tugas	8	11	5	6	0	111	3,70
<b>Rata-rata</b>									3,78
8	Lingkungan Kerja	Lingkungan kerja Fisik	5	15	7	3	0	112	3,73
		Lingkungan Kerja Non Fisik	6	13	7	3	1	110	3,67
<b>Rata-rata</b>									3,70
9	Produktifitas Kerja	Ketelitian	9	14	4	3	0	119	3,97
		Konsentrasi	13	14	2	3	0	133	4,43
<b>Rata-rata</b>									4,20
10	Profesionalisme Kerja	Tanggung jawab	5	21	1	3	0	118	3,93
		Etika Kerja	10	15	2	2	1	121	4,03
<b>Rata-rata</b>									3,98

Sumber : hasil olah data kuesioner prasurvey (2024)

Berdasarkan tabel 1.9 mengenai faktor-faktor yang diduga bermasalah terhadap kinerja pegawai PT.Hikmah Aulia Kaca, kinerja rendah disebabkan oleh dua variabel yang bermasalah dengan nilai-nilai terendah. Faktor pertama yaitu Kompensasi dengan nilai rata-rata 2,46 dan faktor kedua yaitu motivasi yang memperoleh nilai rata-rata 2,27. Dimana kedua faktor memiliki nilai rata-rata terendah dibandingkan dengan faktor-faktor lainnya.

Diketahui bahwa variabel Kompensasi dan Motivasi sangat berpengaruh pada kinerja karyawan PT. Hikmah Aulia Kaca. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kompensasi dan Motivasi menjadi faktor permasalahan yang sangat penting untuk diperhatikan dan diperbaiki khususnya oleh pihak manajemen sumber daya manusia agar dapat meningkatkan kemampuan karyawan dan tercapainya peningkatan kinerja. Salah satu yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Hikmah Aulia Kaca adalah motivasi.

Motivasi merupakan salah satu aspek yang mendorong kinerja karyawan, karena motivasi di PT. Hikmah Aulia Kaca menjadi permasalahan besar yang dapat menghambat karyawan dalam memberikan kinerja terbaiknya. Seperti hasil pengamatan yang telah penulis lakukan di lapangan bahwasanya terdapat hubungan antara atasan dan bawahan yang masih kurang baik dan kerjasama yang kurang baik antara karyawan dalam bekerja akan terganggu. Berikut hasil pra-survei Motivasi pada PT.Hikmah Aulia Kaca:

**Tabel 1.10**  
**Hasil Pra-Sruvey Motivasi pada PT. Hikmah Aulia Kaca**

No	Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah skor	Rata-Rata
			SS	S	CS	TS	STS		
			(5)	(4)	(3)	(2)	(1)		
	Motivasi	Kebutuhan akan prestasi	0	3	5	9	13	58	1,93
		Kebutuhan akan berafiliasi	1	2	8	16	3	72	2,40
		Kebutuhan akan kekuasaan	2	4	8	9	7	75	2,50
<b>Rata-rata</b>									<b>2,27</b>

Sumber : hasil olah data kuesioner 2024

Dari tabel 1.10 di atas menunjukkan hasil penelitian pra-survey mengenai variable motivasi hal ini menunjukkan bahwa rata-rata dari dimensi secara keseluruhan mempunyai rata-rata yaitu sebesar 2,27 yang artinya perusahaan kurang memberikan motivasi atau dorongan kepada para karyawan PT. Hikmah Aulia Kaca. Dimensi yang memiliki rata-rata terendah yaitu dimensi Kebutuhan akan prestasi dengan nilai rata-rata 1,93. Hal ini dapat dikatakan bahwa kesadaran akan kebutuhan dalam berprestasi yang dirasakan karyawan masih belum memuaskan.

Sejalan dengan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan HRD PT. Hikmah Aulia Kaca bahwa terdapat dimensi yang paling rendah yaitu kebutuhan akan prestasi. Bahwa karyawan yang selalu puas dengan apa yang mereka capai dan kurangnya rasa ingin berprestasi di perusahaan. Selain Motivasi salah satu faktor lain yang bermasalah lainnya adalah Kompensasi. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi turunnya kinerja pegawai pada sebuah instansi salah satunya adalah kompensasi. Berikut hasil pra-survei kompensasi pada PT.Hikmah Aulia Kaca :

**Tabel 1.11**  
**Hasil Pra-Survei Kompensasi Pada PT.Hikmah Aulia Kaca**

No	Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah skor	Rata-Rata
			SS	S	CS	TS	STS		
			(5)	(4)	(3)	(2)	(1)		
1	Kompensasi	Tuntutan Gaji	2	2	4	14	8	66	2,20
		Tuntutan Insentif	0	4	8	14	5	69	2,30
		Tuntutan Asuransi	5	3	3	18	1	83	2,77
		Cuti	3	3	6	12	5	78	2,60
<b>Rata-rata</b>								<b>2,46</b>	

Sumber : hasil olah data kuesioner 2024

Dari tabel 1.11 diatas menunjukkan hasil penelitian pra-survey mengenai variabel kompensasi bahwa secara keseluruhan memiliki nilai rata-rata sebesar 2,46 dimana angka tersebut menjelaskan bahwa tingkat kompensasi PT. Hikmah Aulia Kaca masih rendah, sehingga kinerja yang dihasilkan masih kurang maksimal. Dimensi yang memiliki rata-rata terendah yaitu dimensi Tuntutan gaji dengan nilai rata-rata 2,20 dimana karyawan PT. Hikmah Aulia Kaca merasa kurang perihal gaji yang diberikan di perusahaan. Rata-rata nilai terendah selanjutnya memiliki nilai rata-rata 2,30 adalah dimensi tuntutan insentif dimana karyawan merasa pemberian insentif yang belum maksimal yang diberikan oleh perusahaan PT. Hikmah Aulia Kaca.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas perlu dilakukan penelitian untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Hikmah Aulia Kaca. Apabila ketiga variable tersebut terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, maka Perusahaan dapat menggunakannya sebagai alat peningkatan kinerja karyawannya. Maka peneliti

perlu melakukan Penelitian lebih dalam dengan judul: **“Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hikmah Aulia Kaca Bandung”**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat diidentifikasi permasalahan sebagai berikut :

1. Kompensasi
  - a) Pemberian dana kompensasi yang telat.
  - b) Pemberian Insentif belum sesuai dengan prestasi dan kerja karyawan
2. Motivasi
  - a) Beberapa karyawan kurang memiliki antusiasme atau motivasi dalam berprestasi
  - b) Karyawan belum memiliki hubungan baik antar rekan kerja
  - c) Karyawan kurang memiliki rasa ingin mendapatkan kedudukan yang lebih tinggi.
3. Kinerja Kerja Karyawan
  - a) Penggunaan waktu dalam bekerja masih kurang baik.
  - b) Kerjasama dalam bekerja masih kurang baik.

## **1.3 Rumusan Masalah**

Masalah dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kompensasi di PT. Hikmah Aulia Kaca.
2. Bagaimana motivasi di PT. Hikmah Aulia Kaca.

3. Bagaimana kinerja kerja karyawan pada PT. Hikmah Aulia Kaca.
4. Bagaimana kompensasi dan motivasi terhadap kinerja kerja karyawan di PT. Hikmah Aulia Kaca.
5. Seberapa besar pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja kerja karyawan di PT. Hikmah Aulia Kaca secara simultan maupun parsial.

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan identifikasi dan rumusan masalah yang telah diuraikan, adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Hikmah Aulia Kaca.
2. Motivasi terhadap kinerja kerja karyawan di PT. Hikmah Aulia Kaca.
3. Kinerja karyawan di PT. Hikmah Aulia Kaca .
4. Besarnya pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Hikmah Aulia Kaca secara simultan dan parsial

#### **1.5 Kegunaan Penelitian**

Kegunaan penelitian ini terbagi menjadi 2 bagian yaitu kegunaan teoritis dan praktis, sebagai berikut:

##### **1.5.1 Kegunaan Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan serta menambah hasil kajian mengenai bagaimana kompensasi dan motivasi terhadap kinerja kerja karyawan pada PT. Hikmah Aulia Kaca.

### **1.5.2 Kegunaan Praktis**

Kegunaan praktis dalam penelitian ini terbagi menjadi 2 bagian yaitu bagi perusahaan dan bagi peneliti yang lain, yang dijelaskan sebagai berikut:

1. Bagi PT. Hikmah Aulia Kaca

Adapun manfaat yang peneliti bagi pada PT. Hikmah Aulia Kaca adalah untuk dapat memberikan pengetahuan dan ide tambahan untuk dapat mengungkapkan masalah atau fenomena yang terjadi dalam perusahaan beserta pendapat alternatif yang diberikan untuk memecahkan masalah agar perusahaan dapat terus maju dan berkembang.

2. Bagi Peneliti Lain

Sebagai bahan acuan atau sumber rujukan untuk peneliti selanjutnya dengan memperluas penelitian yang lebih beragam dan representative.

3. Bagi Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana informasi untuk memperdalam pengetahuan, kemampuan, dan pengalaman dibidang manajemen sumber daya manusia bagi mahasiswa fakultas ekonomi dan bisnis universitas pasundan jika suatu saat terjun langsung kedalam dunia pekerjaan nantinya