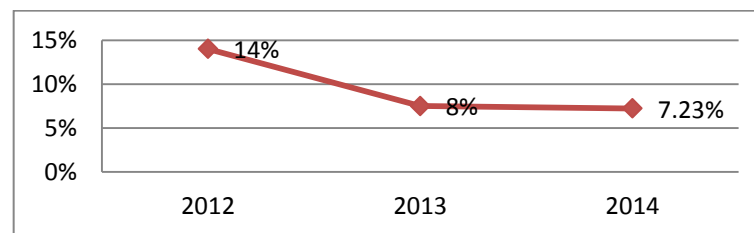


BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Berbagai macam industri mengalami perkembangan yang cukup meningkat. Salah satu bidang industri yang berkembang adalah industri konstruksi khususnya pembangunan infrastruktur dan properti yang membutuhkan material salah satunya adalah *paving block*. Adapun perkembangan industri *paving block* di Indonesia dapat di lihat pada Gambar 1.1 sebagai berikut:



Sumber: www.bps.go.id diakses pada tanggal 11 Juli 2014 pukul 15.55 WIB

GAMBAR 1.1
PERKEMBANGAN PERUSAHAAN PAVING BLOCK DI INDONESIA
TAHUN 2012-TAHUN 2014

Pada Gambar 1.1 terlihat bahwa dalam lima tahun terakhir perkembangan perusahaan *paving block* di Indonesia selalu mengalami penurunan. Pada tahun 2012 perkembangan perusahaan *paving block* mencapai 14%, pada tahun 2013 mengalami penurunan cukup tinggi menjadi 8%, dan tahun 2014 terjadi penurunan kembali menjadi 7,23% pada perkembangan perusahaan *paving block* di Indonesia. Jawa Barat merupakan industri paving block terbesar ketiga setelah Jawa Timur dan Jawa Tengah. (Sumber: www.p2kp.org diakses hari Rabu 4 Juni 2014 pukul 14:20 WIB)

Perusahaan yang bergerak dibidang *paving block* di kota Bandung salah satunya adalah CV. Vulcano Block dengan memiliki tujuan untuk menjadi pelopor perusahaan dalam sektor industri yang mampu memenuhi kebutuhan konsumen dalam pemesanan membuat *paving block* dengan hasil dan kualitas yang baik dan terjangkau. Hal ini tentu perlu didukung oleh SDM yang profesional, karena SDM yang profesional akan berdampak pada tinggi rendahnya produktivitas perusahaan tersebut.

Salah satu faktor internal dalam perusahaan yaitu kinerja sumber daya manusia. Berdasarkan hasil observasi, wawancara dan data HRD CV. Vulcano Block, menunjukkan kinerja sumber daya manusia yang relatif rendah, sedangkan kinerja sumber daya manusia suatu perusahaan merupakan salah satu hal yang akan menentukan tercapai atau tidaknya target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini terjadi pada CV. Vulcano Block, adanya indikasi rendahnya kinerja sumber daya manusia yang dapat dilihat pada Tabel 1.1:

TABEL 1.1
HASIL PENILAIAN KINERJA KARYAWAN CV. VULCANO BLOCK
TAHUN 2012-TAHUN 2014

Tahun	Skala			Jumlah Karyawan (orang)
	Kurang baik (<60)	Cukup baik (61-80)	Sangat baik (81-100)	
2012	16 orang	19 orang	9 orang	44
2013	19 orang	15 orang	10 orang	44
2014	20 orang	14 orang	10 orang	44

Sumber: Hasil pengolahan data sekunder HRD

Berdasarkan Tabel 1.1 jumlah karyawan yang memiliki kinerja dengan kategori kurang baik (skala dibawah 60) pada tahun 2012 sebanyak 16 orang, pada tahun 2013 sebanyak 19 orang, dan tahun 2014 meningkat kembali sebanyak 20 orang yang memiliki nilai kurang baik. Hal ini menunjukkan bahwa jumlah

Nida Hofiyan, 2015

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. VULCANO BLOCK DI KOTA BANDUNG

karyawan yang memiliki kinerja tidak memenuhi standar yang ditetapkan perusahaan dari tahun ke tahun meningkat. Bila hasil penilaian kinerja karyawan CV. Vulcano Block jika dalam bentuk persentase dapat dilihat pada Tabel 1.2.

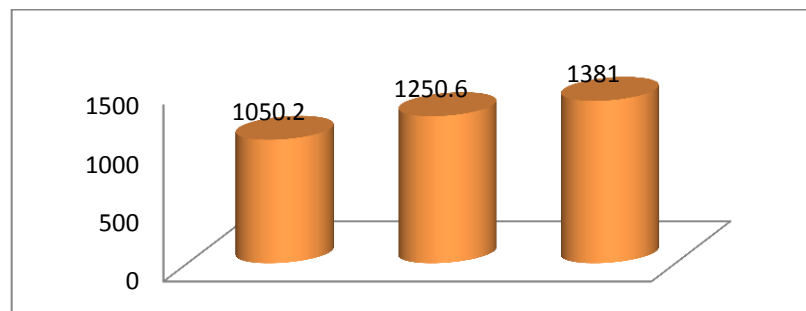
TABEL 1.2
HASIL PENILAIAN KINERJA KARYAWAN CV. VULCANO BLOCK
(DALAM %) TAHUN 2012-TAHUN 2014

Tahun	Penilaian			Jumlah Karyawan (orang)
	Kurang baik	Cukup baik	Sangat baik	
2012	36,4%	43,2%	20,1%	44
2013	43,2%	34,1%	23%	44
2014	45,6%	32%	23%	44

Sumber: Hasil pengolahan data sekunder HRD Tahun 2014

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa jika dalam bentuk persen hasil penilaian kinerja karyawan dalam penilaian kategori kurang baik, pada tahun 2012 mencapai 36,4 persen, lalu pada tahun 2013 meningkat menjadi 43,2 persen, dan pada tahun 2014 mengalami peningkatan kembali menjadi 45,6 persen. Penulis melakukan wawancara dengan Andri Hermawan selaku HRD hari sabtu pada tanggal 28 Maret 2015 di perusahaan tersebut, beliau menjelaskan bahwa hasil penilaian kerja yang sangat baik pada karyawan di CV. Vulcano Block sebenarnya adalah karyawan yang mencapai nilai 85 persen.

Penyebab kurang optimalnya kinerja karyawan CV. Vulcano Block dapat dilihat juga dari jumlah jam kerja yang hilang selama tahun 2012 sampai tahun 2014 yang mengalami penyimpangan target dari total jam kerja yang direncanakan. Dapat dilihat pada Gambar 1.1:

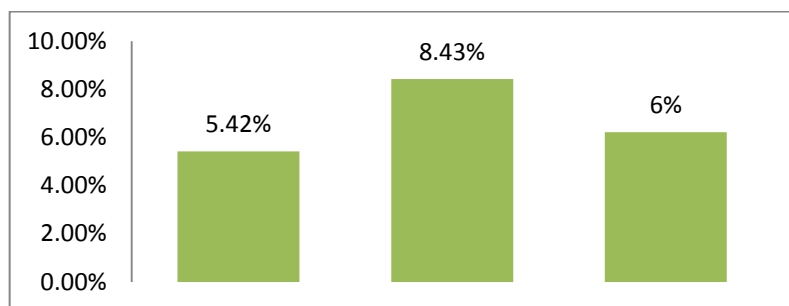


Sumber: Hasil pengolahan data sekunder HRD Tahun 2014

GAMBAR 1.1
JUMLAH JAM HILANG (Dalam Menit) PADA CV. VULCANO BLOCK
TAHUN 2012-TAHUN 2014

Dari Gambar 1.1 jumlah jam kerja yang terbuang pada CV. Vulcano Block memiliki rata-rata kekurangan jam kerja pada tahun 2012 yaitu sebesar 1050,2 menit atau sekitar 17,5 jam dari 44 karyawan, tahun 2013 meningkat sebesar 1250,6 menit atau sekitar 20,8 jam dari 44 karyawan, dan jumlah jam hilang meningkat lagi pada tahun 2014 sebesar 1381 menit atau sekitar 23 jam, sedangkan jam kerja yang semakin tinggi akan mempengaruhi jumlah produksi dan kinerja seorang karyawan.

Hilangnya jam kerja disebabkan pula oleh ketidakhadiran atau keterlambatan karyawan yang berdampak besar dalam kelancaran proses produksi suatu perusahaan. Keberadaan karyawan di tempat kerja untuk bekerja sesuai dengan waktu atau jam kerja yang telah ditentukan merupakan hal yang sangat penting, seperti ketidakhadiran karyawan yang cukup tinggi sebagaimana terlihat dalam Gambar 1.2 sebagai berikut:



Sumber: Hasil pengolahan data sekunder HRD Tahun 2014

GAMBAR 1.2
PERSENTASE TINGKAT ABSENSI (DALAM %) KARYAWAN CV.
VULCANO BLOCK TAHUN 2012-TAHUN 2014

Berdasarkan Gambar 1.2 menunjukkan bahwa tingkat persentase tingkat absensi mengalami perubahan secara fluktuatif terlihat dari tingkat ketidakhadiran. Tahun 2012 tingkat persentase absensi karyawan mencapai 5,42% dari 44 karyawan, tahun 2013 mengalami peningkatan mencapai 8,43% dari 44 karyawan, dan pada tahun 2014 mengalami penurunan menjadi 6% dari 44 karyawan.

Kinerja karyawan kurang maksimal dikarenakan beberapa faktor seperti karakteristik karyawan itu sendiri, faktor lingkungan perusahaan, dan pemanfaatan waktu kerja yang kurang efektif. Semua itu merupakan sebab menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja. Berikut Tabel 1.3 dapat dilihat tentang performansi pencapaian target produksi barang pada CV. Vulcano Block.

TABEL 1.3
PERFOMANSI KINERJA KARYAWAN
DALAM PENCAPAIAN TARGET PRODUKSI BARANG
CV. VULCANO BLOCK TAHUN 2012-TAHUN 2014

Target Produksi Barang	Realisasi Tahun 2012	Realisasi Tahun 2013	Realisasi Tahun 2014
85%	78,3%	81,6%	76,4%

Sumber: Wawancara pada bidang HRD hari Sabtu pada tanggal 28 Maret 2015

Pada Tabel 1.3 menunjukkan bahwa realisasi dalam pencapaian target produksi barang yang ditargetkan oleh perusahaan sebesar 85 persen, sedangkan realisasinya dari tahun ke tahun mengalami perubahan secara fluktuatif. Pada tahun 2012 realisasi produksi barangnya hanya mencapai 78,3 persen. Tahun 2013 realisasi produksi mencapai 81,6 persen, dan pada tahun 2014 relaisasi produksi mengalami penurunan kembali hanya mencapai 76,4 persen.

Hal tersebut dikemukakan oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2005:67) bahwa, “Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas merupakan pencapaian oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Perusahaan CV. Vulcano Block untuk dapat mengikuti segala perkembangan tercapainya tujuan suatu perusahaan dengan menciptakan kinerja karyawan yang baik adalah dengan memenuhi keinginan-keinginan karyawan. Sebab gaji saja belum cukup untuk meningkatkan kinerja kerja karyawan sampai kepada kinerja tertinggi tanpa didukung oleh faktor kinerja lainnya yaitu, kompensasi, promosi jabatan, pelatihan dan kondisi lingkungan yang ada pada perusahaan.

Banyak perusahaan meyakini bahwa terciptanya kinerja karyawan yang relatif tinggi dipengaruhi oleh balas jasa atau imbalan yang diberikan oleh perusahaan, dan faktor yang paling kuat untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan pemberian kompensasi. Kompensasi merupakan hal yang penting, ini merupakan sebuah dorongan utama bagi karyawan untuk bekerja. Karyawan

menggunakan kompetensi, kemampuan, dan keterampilan mereka bukan hanya untuk mengabdikan semata tetapi juga untuk mendapatkan imbalan atau kompensasi.

Pernyataan tersebut didukung Martoyo (2007:128) yang mengatakan, “Kompensasi merupakan faktor yang sangat penting bagi perusahaan. Pemberian kompensasi tersebut dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan di sebuah perusahaan dan menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik.”

Hal ini senada dengan Henry Simamora (2004:442) yang mengungkapkan bahwa:

Kompensasi karyawan merupakan yang dapat mempengaruhi kinerja dan landasan mereka untuk tetap bersama organisasi atau mencari pekerjaan lainnya. Kebutuhan para karyawan akan pendapatan dan keinginan mereka diperlukan secara wajar oleh organisasi membuat program kompensasi menjadi semakin vital bagi manajemen sumber daya manusia.

Melihat penjelasan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, maka perlu dilakukan penelitian lebih lanjut untuk melihat sejauh mana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Vulcano Block di Kota Bandung.

Dari uraian diatas yang telah saya sampaikan tersebut, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan masalah kinerja yang rendah.

1.2 Identifikasi Masalah

Perusahaan yang bergerak dibidang *paving block* di kota Bandung salah satunya adalah CV. Vulcano Block dengan memiliki tujuan untuk menjadi pelopor perusahaan dalam sektor industri yang mampu memenuhi kebutuhan

Nida Hofiyan, 2015

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. VULCANO BLOCK DI KOTA BANDUNG

konsumen dalam pemesanan membuat *paving block* dengan hasil dan kualitas yang baik dan terjangkau. Hal ini tentu perlu didukung oleh SDM yang profesional, karena SDM yang profesional akan berdampak pada tinggi rendahnya produktivitas perusahaan tersebut.

Saat dilakukan pengumpulan data mengenai kinerja karyawan pada CV. Vulcano Block di Kota Bandung, didapatkan hasil penilaian kinerja karyawan yang kurang baik dan harus melakukan perbaikan. Jumlah jam kerja yang hilang karena terbuangnya akibat kerja karyawan yang kurang efektif. Presentase tingkat ketidakhadiran karyawan yang meningkat. Selain itu, adanya pencapaian target produksi yang realiasi pencapaiannya mengalami perubahan secara fluktuatif dari tahun ke tahun. Untuk mengatasi hal tersebut, CV. Vulcano Block memberikan kompensasi terhadap karyawan sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Dari uraian latar belakang, maka dapat diajukan sebuah penelitian mengenai **“Pengaruh Kompensai Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Vulcano Block di Kota Bandung”**.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana gambaran kompensasi di CV. Vulcano Block di Kota Bandung.
2. Bagaimana gambaran tingkat kinerja karyawan di CV. Vulcano Block di Kota Bandung.
3. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di CV. Vulcano Block di Kota Bandung.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini untuk memperoleh hasil temuan mengenai:

1. Sistem kompensasi pada CV. Vulcano Block di Kota Bandung.
2. Kinerja karyawan di CV. Vulcano Block di Kota Bandung.
3. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di CV. Vulcano Blok di Kota Bandung.

1.5 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan banyak manfaat baik secara teoritis maupun praktis, adapun kegunaan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis

Secara teoritis, hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan dalam aspek teoritis (keilmuan) yaitu bagi perkembangan ilmu manajemen khususnya pada bidang kompensasi dan kinerja karyawan, melalui pendekatan serta metode metode yang digunakan terutama dalam upaya menganalisis pendekatan–pendekatan baru dalam aspek manajemen sumber daya manusia yang menyangkut kompensasi dan kinerja karyawan. Hasil penelitian inipun diharapkan dapat membantu perusahaan untuk meningkatkan perusahaan dan dapat bersaing dengan perusahaan lainnya.

2. Kegunaan praktis

a. Bagi perusahaan CV. Vulcano Block

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi suatu sumbangsih pemikiran bagi manajemen perusahaan khususnya manajemen SDM perusahaan CV. Vulcano Block dengan perencanaan program-program SDM dengan pemberian kompensasi pada karyawan mampu meningkatkan kinerja karyawan CV. Vulcano Block. Dengan meningkatnya kinerja karyawan, perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan *home* indutrsi yang membuat *paving block*.

b. Bagi penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan bagi penulis mengenai seberapa besar pengaruh dari kompensasi terhadap kinerja karyawan CV. Vulcano Block dan juga untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan program tersebut secara nyata di lapangan.