

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Saat ini kegiatan ekonomi terus berkembang, hal ini menyebabkan persaingan di pasar terus meningkat, ditambah dengan terus berubah ubahnya permintaan konsumen membuat perusahaan harus memikirkan strategi bisnis yang optimal. Melihat fenomena ini maka proses manajerial harus dilakukan dengan baik, terutama sektor sumber daya manusia. Hal ini disebabkan karena faktor manusia adalah sebagai subjek dalam kegiatan produksi, oleh sebab itu SDM sangat berpengaruh terhadap berkembangnya kinerja organisasi. Meskipun perusahaan memiliki sumber daya yang baik, tetapi bilamana sumber daya manusia perusahaan tersebut memiliki kinerja yang kurang maka tentu tujuan organisasi akan sulit dicapai.

Sering kali perusahaan mengalami masalah dalam aktivitasnya, hingga menyebabkan kerugian dalam perdagangan sering disebabkan oleh menurunnya kinerja sumber daya manusia perusahaan itu sendiri. Maka sangat menarik kita untuk membahas tentang peningkatan kinerja karyawan.

Salah satu perusahaan yang dituntut untuk memberikan hasil yang baik dan berkualitas adalah PT. Aman Jaya Metalindo Bandung, maka dalam pencapaian hal tersebut diperlukan karyawan yang memiliki kinerja yang baik dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan yakni dalam berjalanya proses produksi. Berhasil tidaknya suatu perusahaan ditentukan oleh karyawan yang melakukan pekerjaan sehingga perlu adanya balas jasa terhadap karyawan sesuai dengan kinerjanya. Menyadari hal ini maka karyawan sudah sepantasnya harus diperlakukan dengan baik karena menjadi asset penting perusahaan dalam setiap kegiatan perusahaan. Maka hal ini menjadi tanggung jawab pimpinan untuk mengatur karyawan menjadi terpenuhi kebutuhannya yang diharapkan menjadi faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam tugasnya.

Kinerja merupakan sifat yang dinamis, dalam arti bahwa kinerja itu bukan keadaan yang tetap karena dapat dipengaruhi dan diubah-ubah oleh kekuatan-kekuatan baik dari dalam maupun dari luar lingkungan kerja. Hal tersebut dapat berpengaruh dalam pencapaian kinerja karyawan di perusahaan. Kinerja mengacu pada prestasi kerja karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Usaha untuk mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia membutuhkan manajemen yang baik karena manusia sebagai makhluk sosial juga mempunyai pemikiran dan keinginan yang berbeda-beda, sedangkan perusahaan mengharapkan karyawannya dapat bekerja dengan baik dan memiliki semangat kerja yang tinggi serta mampu menjabarkan visi serta misi yang telah disepakati bersama dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Hal ini dapat tercapai

apabila karyawan memiliki keterampilan dan mampu memberikan kinerja kerja yang baik.

PT Aman Jaya Metalindo Bandung merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang properti ini memiliki visi sebagai berikut : “Menjadi *produsen bangunan dan bahan bangunan dengan sistem pabriikasi berbahan baja ringan yang terbaik di Indonesia*. Sedangkan misinya adalah : *Menciptakan produk berkualitas dengan struktur yang aman untuk pelanggan serta membina hubungan baik dengan semua pemasok, distributor, pelanggan, lembaga pemerintah dan lembaga terkait lain*.”

Berdasarkan visi serta tujuan yang dimiliki PT Aman Jaya Metalindo Bandung maka, diperlukan kinerja yang baik dari setiap individu karyawannya untuk mencapai visi dan tujuan dari perusahaan tersebut. Berikut data nilai rata-rata kinerja karyawan di PT. Aman Jaya Metalindo Bandung pada tahun 2011 – April 2014 :

Tabel 1
Nilai Rata-Rata Kinerja Karyawan Di PT Aman Jaya Metalindo Bandung Tahun 2011 – 2014 April

No.	Kinerja karyawan akan tugas pekerjaan	Rata-rata			
		2011	2012	2013	2014
1.	Ketercapaian target kerja	80	74	70	70
2.	Pekerjaan memenuhi standar kualitas	85	80	79	76
3.	Kehadiran	75	72	72	71
4.	Kerja sama	79	78	74	75
5.	Kedisiplinan	74	72	72	70
	Total	393	376	367	362
	Nilai Rata-rata	78,6	75,2	73,4	72,4

Sumber : Data PT Aman Jaya Metalindo

Berdasarkan tabel di atas dalam penelitian kinerja di PT Aman Jaya Metalindo Bandung, nilai rata-rata yang digunakan berupa abjad yang terdiri dari abjad A, B, C, D dan E yang dikonfersikan dalam skala penilaian kerja sebagai berikut :

A = 100 → Sangat Baik

B = 80 → Baik

C = 60 → Cukup Baik

D = 40 → Buruk

E = 20 → Sangat Buruk

Berdasarkan perolehan nilai rata-rata di atas menunjukkan bahwa terjadi ketidakstabilan kinerja dari tahun 2011 – 2014 April bahwa nilai rata-rata kinerja karyawan dari tahun tersebut masih rendah yakni berada di bawah angka 80 yang artinya kinerjanya masih memiliki predikat cukup baik belum mencapai minimal rata-rata 80 yaitu yang sama dengan predikat baik.

Berdasarkan data yang ada di PT. Aman Jaya Metalindo Bandung, terlihat masih kurangnya kinerja karyawan di perusahaan sehingga produktivitas perusahaan kurang stabil. Hal ini disebabkan teras kurangnya pemenuhan kebutuhan karyawan untuk kehidupan pribadinya sehingga motivasi untuk bekerja dengan sangat baik tidak terjadi.

Oleh sebab itu penguatan motivasi kepada karyawan sangat penting agar mendorong karyawan bekerja lebih baik dan membuat karyawan betah untuk bekerja dalam jangka waktu yang lama. Pemberian kompensasi adalah salah satu cara untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan untuk bekerja lebih baik, hal ini berpengaruh karena karyawan merasa hasil kerja kerasnya mendapatkan

apresiasi timbal balik berupa kompensasi yang baik untuk memenuhi kebutuhannya dan karyawan akan merasa rela untuk bekerja optimal untuk memenuhi visi perusahaan.

Secara teoritis dikatakan, bahwa dengan memberikan kompensasi yang baik maka motivasi kerja karyawan meningkat yang akan mempengaruhi kinerjanya sendiri. Demi kelangsungan perusahaan maka proses pemberian kompensasi ini sangatlah penting agar kinerja perusahaan stabil dan meningkat sehingga rotasi penggantian karyawan tidak perlu sulit dilakukan karena sudah memiliki karyawan yang berkinerja tinggi. Hal ini seperti yang dikemukakan oleh Simamora (2004) mengatakan bahwa kompensasi dalam bentuk finansial adalah penting bagi karyawan, sebab dengan kompensasi ini mereka dapat memenuhi kebutuhannya secara langsung, terutama kebutuhan fisiologisnya.

1.2. Identifikasi dan Rumusan Masalah

Penelitian ini mengidentifikasi masalah kinerja karyawan di PT. Aman Jaya Metalindo Bandung. Masalah ini adalah aspek yang penting untuk dikembangkan untuk kelangsungan perusahaan agar berjalan dengan baik. Perlu sebuah pendekatan untuk memepelajarinya dalam rangka mengembangkan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kompensasi, kepemimpinan, jam kerja, sanksi dll. Adapun faktor yang mempengaruhi dari segi individu karyawan seperti kompetensi, latar belakang pendidikan, motivasi,

persepsi, pengalaman kerja. Berdasarkan hasil kajian diduga faktor yang paling mempengaruhi adalah masalah kompensasi dan motivasi oleh karena itu kinerja karyawan akan dikaji dalam prespektif kompensasi dan motivasi.

Salah satu masalah yang dihadapi oleh PT Aman Jaya Metalindo adalah mengenai kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan tidak stabil atau menurunnya nilai rata-rata kinerja karyawan. Kinerja karyawan ini harus dengan segera unuk dibenahi karena apabila masalah ini dibiarkan terus menerus maka akan berakibat fatal dan mengancam perusahaan.

Berdasarkan uraian permasalahan yang telah dijelaskan dan keterbatasan waktu serta dana yang memungkinkan, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

- 1) Bagaimana gambaran efektivitas Kompensasi di PT Aman Jaya Metalindo Bandung ?
- 2) Bagaimana gambaran efektivitas Motivasi di PT Aman Jaya Metalindo Bandung ?
- 3) Bagaimana gambaran Kinerja karyawan di PT Aman Jaya Metalindo Bandung ?
- 4) Adakah Pengaruh Kompensasi terhadap Tingkat Kinerja Karyawan di PT Aman Jaya Metalindo Bandung?
- 5) Adakah Pengaruh Motivasi terhadap Tingkat Kinerja Karyawan di PT Aman Jaya Metalindo Bandung?

- 6) Adakah Pengaruh Bersama Kompensasi dan Motivasi terhadap Tingkat Kinerja Karyawan di PT Aman Jaya Metalindo Bandung?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan, maka maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran empiris dan menganalisis mengenai pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Logistik di PT Aman Jaya Metalindo.

Adapun tujuan yang ingin dicapai adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui seberapa besar efektivitas Kompensasi di PT Aman Jaya Metalindo Bandung.
2. Untuk mengetahui seberapa besar efektivitas Motivasi di PT Aman Jaya Metalindo Bandung.
3. Untuk mengetahui seberapa besar efektivitas Kinerja karyawan di PT Aman Jaya Metalindo Bandung.
4. Untuk mengetahui seberapa besar Tingkat Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Aman Jaya Metalindo.
5. Untuk mengetahui seberapa besar Tingkat Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Aman Jaya Metalindo.
6. Untuk mengetahui seberapa besar Tingkat Pengaruh Bersama Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Aman Jaya Metalindo.

1.4. Kegunaan Penelitian

Bila tujuan penulisan skripsi ini telah berhasil maka diharapkan penelitian ini dapat berguna baik secara teoritis maupun secara praktis. Kegunaan dari penelitian ini adalah :

1. Kegunaan Teoretik

Dengan penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk memperkaya konsep dan teori untuk mendukung perkembangan ilmu perilaku organisasi serta pada bidang sumber daya manusia khususnya berkaitan dengan Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kinerja. Dan juga penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk penelitian-penelitian berikutnya yang relevevan.

2. Kegunaan Empirik

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi sebagai bahan informasi dan kegunaan bagi perusahaan juga diharapkan menjadi sumber acuan dalam pertimbangan bagi manajer dalam pemberian kompensasi dan penguatan motivasi demi meningkatkan kinerja karyawan optimal.

