

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Toyota Auto 2000 Cabang Asia Afrika Bandung sebagai merk perusahaan dan merupakan salah satu dealer yang memegang lisensi resmi untuk memasarkan mobil Toyota, selain itu perusahaan ini juga memberikan jasa layanan purna jual termasuk dalam pengadaan suku cadang dan aksesoris Toyota asli serta layanan perawatan atau perbaikan kendaraan yaitu berupa jasa bengkel mobil Toyota.

Toyota Auto 2000 Cabang Asia Afrika Bandung sangat memperhatikan prestasi kerja karyawannya guna untuk meningkatkan volume penjualannya dengan tingkat kegagalan yang rendah, untuk mencapai global target yang ditetapkan perusahaan induk. Untuk menciptakan dan memelihara prestasi kerja karyawan, Toyota Auto 2000 Cabang Asia Afrika Bandung sebagai salah satu anak perusahaan dari sebuah *holding company* (perusahaan induk) yaitu PT. Astra Internasional yang berskala Internasional, memiliki standar-standar penilaian yang bukan hanya untuk perusahaan sendiri, melainkan juga mengarah untuk memenuhi global target dari perusahaan induknya. Global target, adalah pencapaian yang ditetapkan oleh perusahaan induk yang diberlakukan untuk seluruh anak perusahaan, yang antara lain adalah tingkat produktivitas dan tingkat kegagalan.

Pencapaian target yang maksimal adalah harapan setiap perusahaan, untuk mencapai target yang ditetapkan perusahaan karyawan harus termotivasi untuk

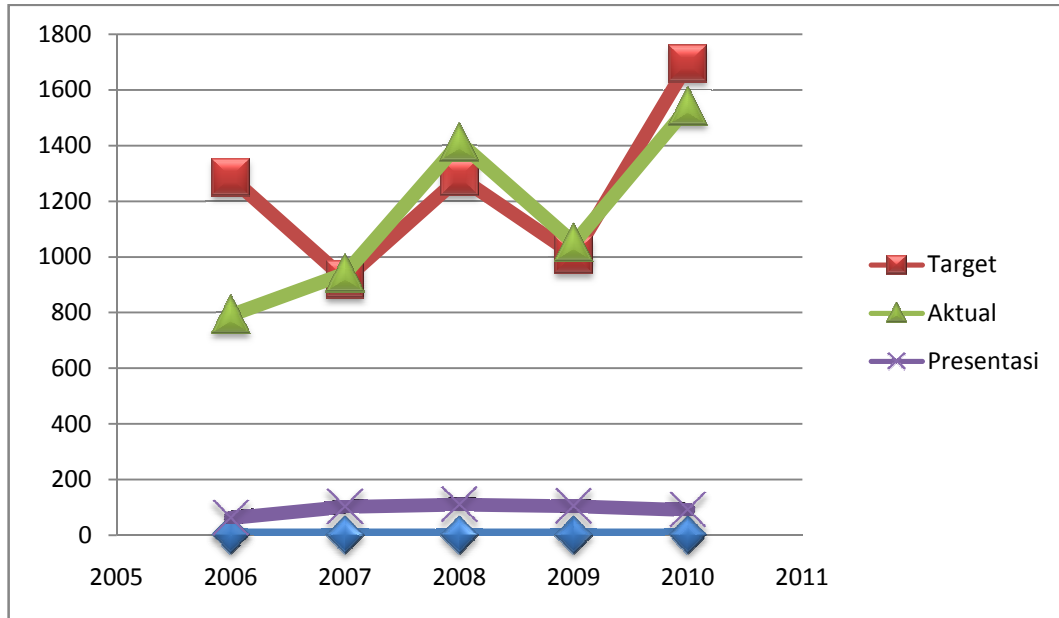
berprestasi. Setiap perusahaan mengharapkan karyawannya memberikan hasil kerja yang sesuai dengan pekerjaan dan tanggung jawab yang dibebankan kepada mereka baik secara kualitas maupun kuantitas.

Prestasi kerja karyawan Toyota Auto 2000 cabang Asia Afrika belum optimal, berdasarkan standarisasi yang telah ditentukan oleh perusahaan diantaranya pencapaian target karyawan yang mengalami naik turun dan tidak selalu tercapai setiap periodenya sesuai dengan target yang telah ditentukan. Hal tersebut dapat dibuktikan berdasarkan data pencapaian target karyawan Toyota Auto 2000 Cabang Asia Afrika Bandung dari tahun 2006 - 2010 seperti pada tabel 1.1. di bawah ini :

Tabel 1.1
Pencapaian Target Karyawan
Penjualan Per unit Mobil
Tahun 2006 – Tahun 2010

Tahun	Target	Aktual	Presentase
2006	1.285	791	62%
2007	919	940	102%
2008	1.286	1.410	110%
2009	1.006	1.049	104%
2010	1.694	1.539	91%

Sumber : Toyota AUTO 2000 Cabang Asia Afrika Bandung



Gambar 1.1

Pencapaian Target Karyawan dalam Penjualan Mobil Per unit

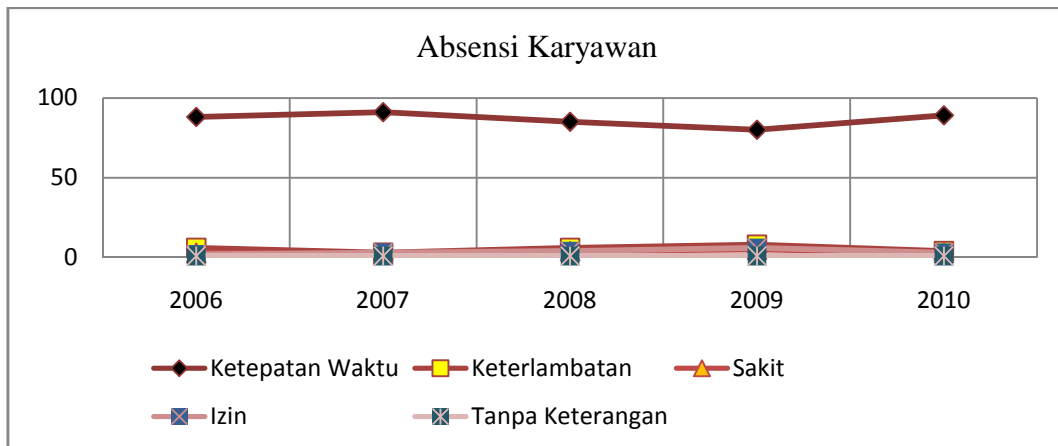
Gambar di atas mengisyaratkan kurangnya prestasi kerja karyawan Toyota Auto 2000 Cabang Asia Afrika Bandung yaitu berdasarkan pada hasil suatu penjualan karyawan berdasarkan target kerja individu yang telah ditetapkan perusahaan dengan bobot 100%. Hasil penjualan tersebut masih belum sepenuhnya mencapai target yang ditetapkan perusahaan seperti yang dilihat dalam tabel 1.1, yang mencapai target sesuai dengan yang ditetapkan perusahaan hanyalah pada tahun 2007 – 2009 dengan hasil < 100%, sedangkan pada tahun 2006 dan 2010 target belum sepenuhnya tercapai >100%. Menurut Sondang P. Siagian (2004:168) karyawan yang memiliki motivasi berprestasi tinggi adalah karyawan yang mendapat prestasi lebih besar dari standar yang ditetapkan perusahaan yang disebut dengan insan maksimalis.

Selain dari data pencapaian target karyawan indikasi lain yang mengisyaratkan kurangnya prestasi kerja karyawan Toyota Auto 2000 Cabang Asia Afrika Bandung adalah tingkat absensi karyawan. Pada Toyota Auto 2000 target absensi yang ditetapkan oleh perusahaan adalah sebesar 100%, karena Toyota Auto 2000 sangat memperhatikan tingkat kehadiran karyawannya, dan mengajurkan supaya karyawan bisa memenuhi target yang ditetapkan perusahaan yaitu 100%. Pada tabel 1.2 masalah yang ditunjukkan adalah masih banyaknya karyawan yang datang terlambat atau tidak disiplin, pada tahun 2009 keterlambatan yang paling banyak yaitu mencapai 7% meskipun begitu karyawan yang datang terlambat lebih memilih untuk masuk kantor daripada tidak masuk kantor, selebihnya karyawan sakit, izin, dan tanpa keterangan. Hal tersebut menunjukkan bahwa tingkat absensi karyawan pada Toyota Auto 2000 masih naik-turun.

Tabel 1.2
Persentase Absensi Karyawan
Toyota AUTO 2000 Cabang Asia Afrika Bandung
Tahun 2006 – 2010

Tahun	Ketepatan Waktu	Keterlambatan	Sakit	Izin	Tanpa Keterangan	Jumlah
2006	88%	6%	3%	2%	1%	100%
2007	91%	5%	1%	2%	1%	100%
2008	85%	6%	4%	4%	1%	100%
2009	80%	7%	5%	4%	1%	100%
2010	89%	4%	3%	3%	1%	100%

Sumber : Toyota AUTO 2000 Cabang Asia Afrika Bandung



Gambar 1.2
Presentasi absensi

Kenyataan di atas mengindikasikan bahwa masih kurangnya motivasi untuk berprestasi pada individu yang berada didalamnya. Jika hal ini terus dibiarkan tanpa mencari solusi atas penyebab dari masalah ini, maka bukan tidak mungkin tujuan perusahaan tidak akan tercapai secara optimal.

Untuk menciptakan tenaga kerja yang berkualitas tentunya tidak begitu saja diperoleh perusahaan, perusahaan harus mampu memberikan motivasi kepada karyawan sehingga dapat menciptakan semangat dan gairah kerja karyawan agar dapat menghasilkan prestasi kerja yang tinggi. Dalam memberikan dorongan ini pihak perusahaan perlu memahami serta mengetahui kebutuhan karyawannya. Kebutuhan hidup para karyawan merupakan salah satu alasan yang menyebabkan mengapa mereka bekerja. Sebenarnya banyak faktor yang membuat prestasi kerja karyawan pada suatu perusahaan meningkat, salah satunya adalah balas jasa yang diberikan oleh perusahaan yang berbentuk kompensasi yang adil dan layak.

Kompensasi merupakan balas jasa atas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Jadi dengan adanya kompensasi yang diterima oleh karyawan, maka

karyawan akan terpacu untuk bekerja dengan semaksimal mungkin dan juga penuh tanggungjawab karena kebutuhannya terpenuhi sehingga prestasi kerjanya pun akan meningkat. Semakin meningkatnya prestasi kerja karyawan akan semakin menguntungkan bagi perusahaan.

Dilihat dari sudut perusahaan, kompensasi atau balas jasa merupakan suatu biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan kepada karyawan yang bekerja, sehingga perusahaan harus menghendaki adanya suatu prestasi kerja yang maksimal dari setiap karyawan dalam mencapai tujuan, dan tentunya dalam memperoleh kompensasi itu karyawan harus memiliki motivasi yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan tersebut, sehingga apa yang diharapkan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

Kompensasi adalah salah satu faktor utama yang berperan aktif dalam berjalannya kegiatan perusahaan dimana tingkat kompensasi dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan khususnya dalam pemberian kompensasi langsung. Pemberian kompensasi dimaksudkan untuk menciptakan karyawan yang aktif dan produktif dalam menjalankan pekerjaannya di perusahaan dengan baik. Untuk itu Toyota Auto 2000 Cabang Asia Afrika Bandung berusaha memberikan kompensasi yang sesuai dengan Undang - Undang Ketenagakerjaan yang telah ditetapkan oleh Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah Kota Bandung, baik itu kompensasi *finansial* maupun kompensasi *non – finansial* kepada karyawannya agar mereka memiliki prestasi kerja yang tinggi. Seperti yang ada pada tabel 1.3 dan 1.4.

Tabel 1.3

Kompensasi Umum Yang Diterima Seluruh Karyawan

Departmen	Kompensasi Umum						
	Gaji Pokok	Transport	THR	Cuti Besar	Operasional	Makan	Lembur
Adm	√	-	√	√	√	√	√
Part Indirect	√	-	√	√	√	√	√
Service	√	-	√	√	√	√	√
Sales	√	√	√	√	√	√	√

Sumber : Toyota AUTO 2000 Cabang Asia Afrika Bandung

Tabel 1.4

Kompensasi Yang Diterima Karyawan Setelah Mencapai Prestasi Kerja

Departmen	Prestasi			
	Pencapaian target	Target	Aktual	Kompensasi/Insentif
Adm	Tidak ada target yang ditentukan	-	-	-
Part Indirect	Dilihat dari jumlah Spare part yang terjual di toko-toko	100%	105%	60% Dari gaji pokok
Service	Dilihat dari jumlah kendaraan yang masuk bengkel untuk melakukan service	100%	102%	35% Dari gaji pokok
Sales	Dilihat dari jumlah mobil yang terjual	100%	110%	67% Dari gaji Pokok

Sumber : Toyota AUTO 2000 Cabang Asia Afrika Bandung

Berdasarkan tabel 1.3 di atas seluruh karyawan Toyota Auto 2000 Cabang Asia Afrika Bandung masing-masing mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan Undang-undang ketenagakerjaan yang telah ditetapkan oleh pemerintah pusat dan pemerintah daerah kota Bandung. Kompensasi yang diterima karyawan Toyota Auto 2000 yaitu berupa : Gaji pokok, transport, THR, cuti besar, operasional, uang makan, uang lembur, dll. Di tabel 1.3 terlihat bahwa yang mendapatkan kompensasi berupa transport hanya sales. Sedangkan tabel 1.4

menjelaskan bahwa kompensasi yang berupa insentif hanya diberikan kepada karyawan yang mencapai target sesuai dengan yang ditetapkan oleh perusahaan, target tersebut tidak berlaku untuk departemen Adm. hanya untuk part indirect departmen, service departmen dan sales departmen saja. Pada tabel 1.4 terlihat bahwa insentif yang paling besar diberikan kepada sales sebesar 67% dari gaji.

Dengan memberikan kompensasi yang sesuai dengan Undang – undang, Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK), bonus, dan fasilitas perusahaan yang lengkap, ternyata bukan suatu jaminan bahwa karyawan akan termotivasi untuk berprestasi dalam pekerjaannya.

Berdasarkan pada data dan uraian yang telah disampaikan di atas, penulis melihat bahwa adanya masalah pada prestasi kerja karyawan Toyota Auto 2000 Cabang Asia Afrika Bandung, oleh karena itu maka penulis bermaksud melakukan penelitian tentang :

“ Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Toyota Auto 2000 Cabang Asia Afrika Bandung.”

1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

Kajian utama dalam penelitian ini difokuskan pada masalah prestasi kerja karyawan yang belum efektif. Rendahnya tingkat prestasi kerja karyawan akan berdampak pada rencana yang telah ditetapkan guna mencapai tujuan perusahaan. Tercapainya tujuan perusahaan bergantung dari prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran kompensasi yang diberikan pada karyawan Toyota Auto 2000 Cabang Asia Afrika Bandung.
2. Bagaimana gambaran prestasi kerja karyawan Toyota Auto 2000 Cabang Asia Afrika Bandung.
3. Seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja Toyota Auto 2000 Cabang Asia Afrika Bandung.

1.3. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah diatas maka tujuan dari penelitian tentang “ Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Toyota Auto 2000 Cabang Asia Afrika Bandung “ adalah :

1. Untuk memperoleh gambaran tentang kompensasi yang diberikan pada karyawan Toyota Auto 2000 Cabang Asia Afrika Bandung.
2. Untuk memperoleh gambaran bagaimana prestasi kerja karyawan Toyota Auto

2000 Cabang Asia Afrika Bandung.

3. Untuk mengukur seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan Toyota Auto 2000 Cabang Asia Afrika Bandung.

1.3.2. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan dua kegunaan, yaitu sebagai berikut :

1. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan ataupun memberikan sumbangan pemikiran bagi perkembangan ilmu manajemen, khususnya mengenai faktor-faktor prestasi kerja.

2. Kegunaan Praktis

Secara praktis penelitian ini diharapkan berguna dalam memberikan informasi tambahan bagi perusahaan dalam mengambil keputusan serta bagi pembuat kebijakan, tentang bagaimana pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja, sebagai *feedback* dari pegawai bagi perusahaan dalam memecahkan masalah prestasi kerja maupun masalah lain yang dihadapi oleh perusahaan.

3. Kegunaan penelitian

Bagi penulis untuk menambah wawasan pengetahuan dan memperluas pengalaman mengenai pengaruh pengembangan karier terhadap kepuasan kerja karyawan dengan mempelajari teori yang telah dipelajari dengan kondisi dilapangan. Bagi perusahaan hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan

informasi untuk mengevaluasi pemahaman terhadap pengembangan karier karyawan dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

1.4. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penulis melakukan penelitian di Toyota Auto 2000 Cabang Asia Afrika Bandung yang beralamat di Jl. Asia Afrika No 125 dan dilakukan mulai bulan Desember 2010 sampai dengan selesai.

