### **BABI**

### **PENDAHULUAN**

# 1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi bertujuan mencari profit atau memberi pelayanan pasti memakai sumber daya manusia (SDM) sebagai faktor produksi dan diukur dengan kinerja. Pengelolaan SDM dilakukan oleh suatu perusahaan supaya tujuan yang ditentukan bisa tercapai dengan tepat waktu. Hal ini didukung oleh pernyataan Yani (2012: 3) mengatakan bahwa "pengelolaan SDM merupakan hal yang tidak mudah dikarenakan manusia ialah unik dan memiliki perbedaan karakteristik dengan manusia yang lainnya".

Kinerja adalah apa yang dilakukan seseorang secara keseluruhan baik dari segi kualitas maupun kuantitas selama jangka waktu tertentu saat menyelesaikan aktivitas tertentu. Menurut Hasibuan (2007), kinerja seseorang merupakan puncak dari jerih payah yang dilakukan dalam menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan. Setiap organisasi atau perusahaan pasti mengharapkan tujuan dan terget selalu tercapai maka dari itu kestabilan kinerja akan sangat berpengaruh untuk mempermudah pencapaian target dan tujuan perusahaan.

Variabel yang diasumsikan memiliki dampak terhadap kinerja karyawan yakni kompetensi dan kompensasi. Meningkatkan kompetensi dan kompensasi merupakan strategi bagi perusahaan demi menjaga kinerja karyawan. Menurut Hariandja (2002) kompetensi dan kompensasi bisa berdampak pada kinerja karyawan. Makin tinggi kompetensi dan kompensasi maka kinerja karyawan makin meningkat. Didukung oleh

temua riset oleh Winanti (2008) yang mengatakan bahwa kompetensi dan kompensasi berdampak positif pada kinerja karyawan.

Berdasarkan dari hasil observasi awal yang dilakukan di PT Arta Sedana Groserindo dan PT Graha Artha Persada, yang ditunjukan pada Tabel 1.1.

Tabel 1.1 Pencapaian Kinerja pada PT Graha Artha Persada, dan PT Arta Sedana Groserindo tahun 2020

No	Nama perusahaan	Standar kinerja perusahaan/ box	Pencapaian kinerja / box	Kategori kinerja
2	PT Arta Sedana Groserindo	20.000	18.000	Belum Tercapai
3	PT Graha Artha Persada	25.000	23.000	Belum tercapai

Sumber: PT Graha Artha Persada, dan PT Arta Sedana Groserindo

Berdasarkan Tabel 1.1 data pencapaian kinerja PT Graha Artha Persada dan PT Arta Sedana Groserindo tahun 2020 dalam pendistribusian produk makanan ringan, biskuit, minuman, dsb yang telah dikemas dalam bentuk box. Ketidaktercapaian perngiriman produk dengan target yang ditentukan menandakan ada permasalahan kinerja karyawan yang harus diselesaikan dengan serius pada PT Arta Sedana Groserindo dan PT Graha Artha Persada.

Belum terpenuhinya kinerja karyawan diasumsikan karena kurangnya kompetensi. Rendahnya kompetensi staff akan berpengaruh pada kinerja karyawan. Pengamatan awal penulis yakni melakukan penyebaran kuesioner pada 10 orang staff PT Arta Sedana Groserindo dan PT Graha Artha Persada untuk mengetahui tinggi rendahnya kompetensi karyawan. Data kuesioner awal kompetensi karyawan PT Arta Sedana Groserindo dan PT Graha Artha Persada seperti nampak di Tabel

Tabel 1.2 Observasi Awal Kompetensi pada PT Arta Sedana Groserindo dan PT Graha Artha Persada

No	Nama	Kompetensi						Total	Votessei		
110		Intele	ktual	Emo	sional	Sos	sial	Spiri	tual	Skor	Kategori
1	I Kadek Budiastawa	3	2	3	3	2	2	2	3	20	Rendah
2	I Komang Sarbayasa	2	2	2	2	2	2	3	3	18	Rendah
3	I Ketut Sunarta	2	2	2	3	3	3	3	2	20	Rendah
4	I gede Lanang Permana	2	3	2	3	2	3	3	2	20	Rendah
5	I Ketut Sumerta Yasa	3	2	2	2	2	3	3	2	19	Rendah
6	I Ketut Suardana	3	3	2	2	2	2	3	3	20	Rendah
7	I Kadek Subana Jaya	3	2	2	3	2	2	3	3	20	Rendah
8.	I Gede Ari <mark>ya</mark> nta	3	3	2	3	2	2	2	3	20	Rendah
9.	I Ko <mark>m</mark> ang Maha <mark>rd</mark> ika	3	2	3	2	2	2	3	2	19	Rendah
10.	I Way <mark>a</mark> n Suma <mark>nt</mark> a	2	2	3	2	3	2	3	3	20	Rendah
	Total	25	23	23	25	23	23	28	26	19 <mark>6</mark>	Rendah

Sumber: PT Arta Sedana Groserindo dan PT Graha Artha Persada

Dari data Tabel 1.2 menunjukkan bahwa dari 10 sampel karyawan yang menjadi responden berada pada kriteria rendah dengan hasil skor 200 dan rentang skor yang diperoleh 145 - 208. Maka dapat dikatakan bahwa rata-rata kompetensi karyawan pada PT Arta Sedana Groserindo dan PT Graha Artha Persada masih rendah, sehingga dapat mengakibatkan rendahnya kinerja perusahaan dan karyawan itu sendiri.

Selain rendahnya kompetensi, kurang puasnya atas kompensasi yang diberikan juga berdampak pada kinerja karyawan. Rendahnya kinerja karyawan diduga karana masih rendahnya kompensasi yang diberikan. Sutrisno (2009) menerangkan pemberian kompensasi yang setimpal tidak hanya pada kondisi para

staff, namun bisa juga menberi semagat kerja staff untuk bekerja lebih giat dan memiliki inisiatif kerja yang lebih baik. Sebaliknya jika kompensasi yang diberikan dari perusahaan belum sesuai dengan yang diharapkan sehingga dapat berefek pada rendahnya kinerja karyaawan. Rendahnya kompensasi karyawan PT Arta Sedana Groserindo dan PT Graha Artha Persada ditunjukan pada Tabel 1.3.

Tabel 1.3

Data Kompensasi Karyawan PT Arta Sedana Groserindo dan PT Graha Artha
Persada tahun 2020

No	Nama karyawan	Ga	Kategori	
		UMK	Yang diterima	Kanegori Kompensasi
1	I Kadek Budiastawa	Rp 2.538.000	Rp 2.450.000	Tidak sesuai UMK
2	I Komang Sarbayasa	Rp 2.538.000	Rp 2.450.000	Tidak sesuai UMK
3	I Ketut Sunarta	Rp 2.538.000	Rp 2.400.000	Tidak sesuai UMK
4	I Gede Lanang permana	Rp 2.538.000	Rp.2.350.000	Tidak sesuai UMK
5	I Ketut Sumerta Yasa	Rp 2.538.000	Rp 2.450.000	Tidak sesuai UMK
6	I K <mark>et</mark> ut suardana	Rp 2.538.000	Rp 2.400.000	Tidak sesuai UMK
7	I K <mark>ad</mark> ek Subana Jaya	Rp 2.538.000	Rp 2.350.000	Tida <mark>k</mark> sesuai UMK
8	I G <mark>ed</mark> e Ariyanta	Rp 2.538.000	Rp 2.300.000	Tida <mark>k</mark> sesuai UMK
9	I Komang Mahardika	Rp 2.538.000	Rp 2.200.000	Tida <mark>k</mark> sesuai UMK
10	I Wayan Sumanta	Rp 2.538.000	Rp 2.200.000	Tidak sesuai UMK

Sumber: PT Arta Sedana Groserindo dan PT Graha Artha Persada

Data pada Tabel 1.3 menunjukkan bahwa kompensasi dalam bentuk gaji yang diterima karyawan PT Arta Sedana Groserindo masih dibawah UMR Kabupaten Buleleng sebesar Rp 2.538.000, diduga penyeban rendahnya kinerja karyawan karana gaji yang diterima karyawan masih dibawah UMR yang menyebabkan tidak tercapainya standar kinerja perusahaan.

Berdasarkan hasil observasi awal terlihat bahwa kompensasi non finansial meliputi ruangan tempat bekerja pada PT Arta Sedana Groserindo belum cocok dengan standar yang ditentukann oleh perusahaan karena lokasi staff bekerja tergolong sempit, dan masih kurangnya sirkulasi udara menyebabkan staff

merasakan tidak nyaman saat bekerja karena lokasi kerja sempit dan panas serta kurangnya pemberian *reward* kepada karyawan yang berprestasi agar menjadi kurang bergairah dalam memberikan kinerja terbaiknya kepada perusahaan. Mangkunegara (2014: 84) berpendapat kompensasi yang sesuai dapat mempengaruhi kinerja karyawan, tingkat kompensasi dan motivasi kerja, serta hasil kerja karyawan.

Selain rendahnya kompensasi, kurangnya kompensasi juga berdampak pada kinerja karyawan. Rendahnya kompensasi karyawan akan berdampak pada kinerja karyawan. Rendahnya kompensasi dapat di lihat pada tingkat kehadiran karyawan PT Arta Sedana Groserindo dan PT Graha Artha Persada di Tabel 1.4.

Tabel 1.4
Data Pelanggaran Absen Karyawan PT Arta Sedana Groserindo dan PT Graha
Artha Persada Bulan Oktober 2020

No	Nama Karyawan	Batas	Aturan K	Jumlah	
		Toleransi	Datang	Tidak	Pelang-
		Toleransi	<b>Terlambat</b>	Hadir	garan
1	I Kadek Budiastawa		2	3	5
2	I Komang		2	1	3
	Sarbayasa				3
3	I Ketut Sunarta	D 20-	1.	2	3
4	I Gede Lanang	1/2/	2	3	5
	Permana		2	3	3
5	I Ketut Sumerta		1	3	4
	Yasa	3 kali			4
6	I Ketut suardana		2	2	4
7	I Kadek Subana		2	2	4
	Jaya		2	2	4
8	I Gede Ariyanta		1	2	3
9	I Komang		1		1
9	Mahardika		1	-	1
10	I Wayan Sumanta		1	3	4
	36				

Sumber: PT Arta Sedana Groserindo dan PT Graha Artha Persada

Informasi pada Tabel 1.4 menunjukkan bahwa sedapat mungkin pelanggaran terjadi berkali-kali, namun secara umum jumlah pelanggaran adalah 36, hal ini berarti bahwa suatu masalah khususnya rendahnya partisipasi dalam organisasi, sehingga perlu pertimbangan khusus dari administrasi, karena pelanggaran administrasi. Dengan asumsi kasus ini berlanjut dan tidak ditemukan pengaturan, diharapkan setiap individu tidak fokus atau presentasinya akan besar sehingga akan mempengaruhi pameran umum asosiasi. Bisa dikatakan remunerasi yang representatif di PT Arta Sedana Groserindo dan PT Graha Artha Persada masih rendah dalam hal tingkat kedisiplinan pekerja.

Berlandaskan uraian latar belakang permasalahan, rendahnya kinerja karyawan di PT Arta Sedana Groserindo dan PT Graha Artha Persada diduga karena rendahnya kompetensi dan kompensasi yang berujung rendahnya kompensasi karyawan. Dengan demikian penulis tetarik untuk membuat riset dengan topik "Pengaruh Kompentensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Arta Sedana Groserindo dan PT Graha Artha Persada."

# 1.2 Identifikasi Masalah

Berlandaskan pada latar belakang yang telah diuraikan, sehingga mampu diidentifikasi permasalahan yang terjadi di PT Arta Sedana Groserindo sebagai berikut.

- (1) Kinerja karyawan PT Arta Sedana Groserindo dan PT Graha Artha Persada belum mencapai standar yang telah ditetapkan perusahaan. Hal ini bisa ditinjau dari hasil kinerja yang tidak memenuhi standar perusahaan.
- (2) Kompetensi yang dimiliki karyawan masih rendah dalam menangani tugas yang telah diberikan. Hal ini ditinjau dari hasil observasi awal yang

- memperlihatkan bahwa rendahnya pengetahuan akan pekerjaan yang dimiliki karyawan, kurang berinisiatif, dan kurangnya kemampuan pengembangan diri.
- (3) Kompensasi keuangan yang belum cocok dengan UMR. Hal ini bisa ditinjau dari upah yang diterima belum cocok dengan UMR.
- (4) Tingkat disiplin kerja karyawan PT Arta Sedana Groserindo dan PT Graha Artha Persada dikategorikan rendah.

### 1.3 Pembatasan Masalah

Berlandaskan latar belakang masalah dengan identifikasi masalah maka penelitian dibatasi untuk meneliti masalah kompetensi, kompensasi, dan kinerja karyawan pada PT Arta Sedana Groserindo dan PT Graha Artha Persada.

## 1.4 Rumusan Masalah

Bersumber dari latar belakang riset terdahulu, dapat dirumuskan permasalahan yakni:

- (1) Apakah a<mark>d</mark>a pengaruh k<mark>ompetensi dan kompensas</mark>i terhadap ki<mark>n</mark>erja karyawan pada PT Arta Sedana Groserindo dan PT Graha Artha Persada?
- (2) Apakah ada pengaruh kompetensi terhadap kompensasi karyawan pada PT
  Arta Sedana Groserindo dan PT Graha Artha Persada?
- (3) Apakah ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT Arta Sedana Groserindo dan PT Graha Artha Persada?
- (4) Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Arta Sedana Groserindo dan PT Graha Artha Persada?

# 1.5 Tujuan Penelitian

Bersumber pada latar belakang penulus dan rumusan masalah yang ada, maka tujuan riset ini ialah guna mendapatkan temuan eksplanatif atau penjelasan yang teruji mengenai dampak sebagai berikut:

- (1) Kompetensi dan kompensasi pada kinerja karyawan pada PT Arta Sedana Groserindo dan PT Graha Artha Persada.
- (2) Kompetensi pada kompensasi karyawan pada PT Arta Sedana Groserindo dan PT Graha Artha Persada.
- (3) Kompetensi pada kinerja karyawan pada PT Arta Sedana Groserindo dan PT Graha Artha Persada.
- (4) Kompensasi pada kinerja karyawan pada PT Arta Sedana Groserindo dan PT Graha Artha Persada.

## 1.6 Manfaat Hasil Penelitian

Manfaat pada riset ini yakni manfaat teoritis dan praktis yang ditunjukan sebagai berikut:

# (1) Manfaat Teoritis

Temuan riset ini diharapkan mampu memberikan bahan yang bermanfaat untuk wawasan dalam sektor Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya terkait dampak kompetensi dan kompensasi pada kinerja karyawan. Temuan riset ini juga diharapkan bisa menjadi referensi untuk riset kedepannya.

# (2) Manfaat Praktis

Temuan riset ini diharapkan bisa memberi kontribusi bagi PT Arta Sedana Groserindo dan PT Graha Artha Persada sebagai bahan pertimbangan saat mengambil dan menentukan suatu keputusan terkait kompetensi dan kompensasi yang baik agar mampu meningkatkan kinerja karyawan.

