

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Tingkat penggunaan transportasi roda dua yang meningkat tajam menyebabkan peningkatan persaingan otomotif cukup tinggi oleh karena itu perusahaan memerlukan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas. Perusahaan PT Garuda Agung Kencana sebagai salah satu dealer sepeda motor merek dagang Honda dalam memenangkan persaingan hendaknya mampu mengelola SDM dengan baik. Karyawan atau SDM memegang peranan penting sebagai faktor penggerak dari seluruh kegiatan perusahaan. Hal ini dipertegas oleh Simamora, (2004) yang menyatakan SDM adalah bagian dari perusahaan yang mampu bergerak secara dinamis dan menentukan strategi perusahaan dalam mengurangi persaingan bisnis. Pada hakikatnya setiap perusahaan yang didirikan mempunyai tujuan yang sama yaitu mencari laba dan melebihi target yang sudah ditentukan. Setiap perusahaan yang menghasilkan barang atau jasa dalam rangka untuk mencapai tujuan perusahaan harus memperhatikan kualitas dari SDM yang dimilikinya.

Era persaingan bisnis saat ini yang begitu kuat dan ketat menuntut semua perusahaan untuk agresif dan lebih berani dalam mengambil setiap keputusan serta menerapkan strategi perusahaan sehingga bisa menjadi lebih unggul dari pesaingnya. Perusahaan memerlukan sumber daya seperti modal, material, serta mesin. Sedangkan dari SDM sendiri yaitu tenaga kerja yang disebut dengan karyawan.

Permasalahan prestasi kerja atau kinerja karyawan tidak terlepas dari apa yang diterima oleh karyawan itu sendiri. Faktor kompensasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja atau kinerja karyawan. Jika hak dari karyawan dapat terpenuhi maka prestasi kerja karyawan akan juga meningkat yang menyebabkan tujuan dari perusahaan dapat tercapai. Pemberian kompensasi yang tepat merupakan cara perusahaan untuk mempertahankan, meningkatkan semangat kerja dan motivasi kerja karyawan agar karyawan tersebut dapat memiliki prestasi kerja yang baik. Hal ini dipertegas oleh Edy Sutrisno (2009) menyatakan bahwa untuk meningkatkan prestasi kerja perusahaan harus memberikan kompensasi yang layak kepada para karyawan sesuai dengan kemampuan perusahaan sendiri. Pengukuran prestasi kerja dikaitkan dengan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, semakin baik kompensasi yang didapatkan oleh karyawan maka karyawan akan termotivasi untuk lebih baik dalam prestasi kerja (Suswardji, 2012).

PT Garuda Agung Kencana disamping menjual berbagai jenis sepeda motor Honda. PT Garuda Agung Kencana juga memiliki bengkel resmi Honda untuk memberikan pelayanan perawatan sepeda motor dan kemudahan pembelian spaerpart atau suku cadang sepeda motor Honda bagi konsumen. Data penjualan tahun 2019 di PT Garuda Agung Kencana tersebut menurun dan tidak mencapai target penjualan yang sudah ditergetkan, hal tersebut disebabkan oleh menurunnya prestasi kerja karyawan. Adapun data penjualan sepeda motor PT Garuda Agung Kencana dengan beberapa perusahaan pesaing terdekatnya. Hal ini dapat dilihat pada tabel 1.1

Tabel 1.1
Data Penjualan Sepeda Motor PT Garuda Agung Kencana Penarukan Tahun 2019

No	Nama Perusahaan	Target (Unit)	Pencapaian (Unit)	Kategori
1	PT Garuda Agung Kencana Penarukan	2100	1483	Tidak Tercapai
2	PT Mertha Buana Motor	2500	2856	Tercapai
3	PT Astra <i>International Office</i> Sangsit	2140	2143	Tercapai

Sumber : PT. Garuda Agung Kencana.

Data pada tabel 1.1 menunjukkan penjualan pada PT Garuda Agung Kencana Penarukan yang mengalami penurunan pada tahun 2019 lebih tinggi jika di bandingkan dengan PT Mertha Buana Motor dan PT Astra *International Office* Sangsit. Prestasi kerja karyawan PT Garuda Agung Kencana yang tidak mencapai target penjualan tahunan. Diduga karena tidaksesuainya kompensasi yang diterima oleh karyawan dengan beban pekerjaannya.

Menurut Hasibuan, (2015: 105) prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Untuk mengetahui tingkat prestasi kerja karyawan di PT Garuda Agung Kencana dapat dilihat dari hasil kerja, tingkat disiplin waktu dan absensi. Hasil kerja karyawan PT Garuda Agung Kencana rendah, dimana karyawan tidak mampu mencapai target penjualan yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Disamping itu tingkat kedisiplinan karyawan dinilai rendah, hal ini dapat dilihat dari absensi karyawan yang sering mangkir. Diketahui banyaknya karyawan yang terlambat datang bekerja bahkan ketidakhadiran karyawan tidak disertai dengan keterangan. Disamping itu banyak karyawan yang pulang sebelum jam kerja berakhir dimana

karyawan melakukan hal tersebut pada saat jam istirahat. Menurut Kadarisman (2012:132) bila prestasi kerjanya tergolong baik, maka kepada pegawai atau karyawan tersebut diberikan penghargaan berupa kenaikan penghasilan dan karir jabatan.

Kenaikan penghasilan berkaitan dengan kompensasi yang diberikan kepada karyawan. Menurut Melayu dan Hasibuan (1989) menyatakan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Rendahnya kompensasi di PT Garuda Agung Kencana disebabkan oleh kurangnya kompensasi non finansial, gaji, tunjangan dan bonus yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan. Kompensasi non finansial yang diberikan PT Garuda Agung Kencana kepada karyawan khususnya untuk promosi jabatan dirasakan kurang sesuai, dimana karyawan bagian sales yang telah mencapai target penjualan (khusus motor atau spaerpart) tidak memperoleh kesempatan promosi kenaikan jabatan. Karyawan yang memiliki jabatan tinggi dan sudah lama bekerja dalam perusahaan tersebut, hingga saat ini belum mendapatkan tunjangan jabatan, ketimpangan ini tentunya akan mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Disamping itu banyak karyawan mengeluh mengenai gaji yang diterimanya, dimana gaji yang diterima belum sesuai dengan Uapah Minimum Regional (UMR). Hal yang sama pula dirasakan karyawan untuk pemberian bonus. Bonus akan diberikan kepada karyawan yang lembur atau target penjualan yang tidak sesuai dengan harapan karyawan. Dimana karyawan diberikan bonus tepat waktu akan tetapi nominal bonus yang diberikan masih belum memenuhi

kebutuhan dari beberapa karyawan. Hal tersebut membuat prestasi karyawan menurun. Menurut Edy Sutrisno (2009) menyatakan bahwa untuk meningkatkan prestasi kerja perusahaan harus memberikan kompensasi yang layak kepada para karyawan sesuai dengan kemampuan perusahaan sendiri. Berdasarkan permasalahan pada latar belakang penelitian tersebut, maka diangkat penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Garuda Agung Kencana Penarukan”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut:

1. Kompensasi yang diberikan pada PT Garuda Agung Kencana menunjukkan kategori kurang sesuai.
2. Prestasi kerja karyawan pada PT Garuda Agung Kencana Penarukan termasuk dalam kategori belum mencapai target. Prestasi kerja dilihat dari tingkat penjualan yang ada pada PT Garuda Agung Kencana Penarukan jika dibandingkan dengan penjualan PT Mertha Buana Motor dan PT Astra International Office Sangsit.
3. Penjualan sepeda motor Honda pada PT Garuda Agung Kencana Penarukan pada tahun 2019 dikategorikan belum mencapai standar penjualan.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas maka permasalahan dalam penelitian ini membatasi untuk mengungkap variabel kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Garuda Agung Kencana.

1.3 Rumusan Masalah

Rumusan masalah sesuai dengan latar belakang diatas dapat dirumuskan sebagai berikut. Seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja pada PT Garuda Agung Kencana?

1.4 Tujuan Hasil Penelitian

Berdasarkan latar belakang, pembatasan masalah dan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja pada PT Garuda Agung Kencana.

1.5 Manfaat Hasil Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, yakni manfaat teoritis dan praktis. Secara rinci manfaat hasil penelitian sebagai berikut.

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia yang terkait dengan kompensasi, dan prestasi kerja karyawan

2. Manfaat Praktis

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat digunakan oleh pihak manajemen PT Garuda Agung Kencana sebagai tambahan informasi dan pertimbangan atau

masuk untuk menentukan kebijakan mengenai kompensasi dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan.

