

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam melakukan suatu kegiatan bisnis, suatu perusahaan atau organisasi bisnis sangat memerlukan karyawan atau sumberdaya manusia untuk menjalankan segala fungsi perusahaan yang dimiliki oleh perusahaan, serta untuk mencapai tujuan dari perusahaan yang telah ditetapkan. Sebaliknya, karyawan yang dimiliki oleh perusahaan atau organisasi harus memenuhi kriteria-kriteria yang telah ditentukan oleh perusahaan yaitu berkarakter yang baik, berkemampuan dalam berbagai bidang, berwawasan yang luas, dan mampu berkerja dengan orang lain.

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Oleh karena itu sumber daya manusia merupakan aset yang harus ditingkatkan secara efektif dan efisien sehingga akan terwujud kinerja yang optimal.

Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Persoalan kinerja karyawan akan dapat terlaksanakan dan terpenuhi apabila kebutuhan dan keinginan karyawan dapat tercapai. Karyawan mengharapkan adanya timbal balik yang berupa penghargaan atas kontribusi yang dilakukan karyawan terhadap perusahaan. Salah satu faktor yang mendorong peningkatan kinerja karyawan adalah kompensasi. Karyawan cenderung menginginkan sistem kompensasi yang adil sesuai harapan dan kontribusi pegawai pada perusahaan. Kompensasi yang diterima bila dipersepsikan adil sesuai dengan harapan, tingkat penggajian, dan ketrampilan karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan.

Selain kompensasi yang diberikan, beban kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan, beban kerja menunjukkan rata-rata kegiatan dari suatu pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja dapat dilihat dari beban kerja fisik maupun mental, apabila beban kerja yang ditanggung seorang karyawan terlalu berat atau kemampuan fisik yang lemah tentu akan mengakibatkan suatu hambatan dalam bekerja sehingga karyawan tersebut akan merasa sakit karena suatu pekerjaan. Selain beban kerja, motivasi kerja juga penting dalam penciptaan kinerja karyawan, motivasi merupakan dorongan bagi seseorang pegawai agar mau bekerja dengan sungguh-sungguh guna mencapai tujuan pribadi pegawai tersebut

sampai akhirnya pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu setiap orang mempunyai kebutuhan yang berbeda-beda, maka diperlukan pemahaman kebutuhan umum yang selalu ada pada setiap orang. Hal ini dapat dilakukan karena pada dasarnya setiap orang mempunyai kebutuhan yang dominan. Dengan mengetahui kebutuhan apa yang mendominasi pekerjaannya, seorang pemilik atau manajer akan dapat memotivasi pekerjaannya dengan jalan memenuhi kebutuhan pekerja tersebut sehingga pekerja dapat bekerja secara maksimal.

PT. Indonesia Stanley Electric atau sering disingkat PT. ISE berdiri pada September 2001, dengan jumlah awal karyawan 480 orang dan berlokasi di Kawasan Industri Cikupamas Jl. Bhumimas I no 17 Desa Talaga, Kecamatan Cikupa Kabupaten Tangerang, Didirikan berdasarkan Akte Notaris Eviana Natalia, SH. No 10, tertanggal 21 September PT. Indonesia Stanley Electric adalah perusahaan yang didirikan untuk memenuhi kebutuhan alat penerangan kendaraan roda 2 dan roda 4. PT. ISE memulai *industry moulding* dan lampu yang diutamakan pada alat-alat penerangan kendaraan bermotor, dan pada tahap berikutnya adalah perencanaan pembuatan komponen elektronik kendaraan bermotor tersebut. Dalam memproduksi lampu kendaraan PT. ISE tidak menjual lampu kendaraan tersebut secara eceran, karena bisa dikatakan PT. ISE merupakan subkontrak dari perusahaan-perusahaan seperti Astra Honda Motor, Honda Prospect Motor, Toyota Astra Motor, Yamaha, Suzuki, Kawasaki, Mitstubishi, dan perusahaan asal Negara Jepang yang bergerak dibidang otomotif. Sehingga PT. ISE memproduksi hanya sesuai permintaan pelanggannya tersebut.

**Tabel 1.1 Data Absensi Karyawan PT. Indonesia Stanley Electric
Periode Bulan April-September 2019**

Bulan	Alfa	Izin	Sakit	Jumlah	Persentase
April	9	11	7	27	-
Mei	10	10	8	28	3,7%
Juni	8	13	9	30	7,14%
Juli	10	12	11	33	10%
Agustus	12	14	13	39	18,2%
September	17	15	16	48	23,1%


Sumber : PT. Indonesia Stanley Electric, 2019

Dari data yang didapat PT. Indonesia Stanley Electric menunjukkan bahwa absensi karyawan mereka terus mengalami penurunan yang signifikan setiap bulannya selama 6 bulan terakhir. Pada PT. Indonesia Stanley Electric setiap

karyawan memiliki target kehadiran diatas 90% setiap bulannya sehingga berpengaruh terhadap beban kerja dan motivasi yang berakibat menurunnya kinerja karyawan dan berpengaruh terhadap penilaian kompensasi atau dengan kata lain kompensasi yang akan diberikan kepada karyawan berkurang akibat absen yang melebihi batas. Masing-masing karyawan hanya diperbolehkan absen/alfa maksimal sebanyak 11 kali dalam 6 bulan, apabila karyawan melebihi batas maka akan berpengaruh terhadap penilaian kinerja. Dapat dilihat bahwa setiap bulannya terdapat kenaikan alfa dan izin, bisa dibandingkan pada awal bulan April tahun 2019 terdapat sebanyak 9 alfa dan pada bulan September mengalami kenaikan yang sangat signifikan yaitu sebanyak 17 alfa.

Banyak karyawan yang tidak masuk kerja tanpa keterangan atau alfa dan banyak yang mangkir atau izin dengan berbagai macam alasan. Hal ini bisa diakibatkan karena target yang terlalu tinggi tanpa diimbangi dengan kompensasi terhadap karyawan sehingga mengakibatkan para pekerja tidak bersemangat atau tidak memiliki motivasi kerja sehingga berdampak terhadap kinerja karyawan yang menurun.

Tabel 1.2 Data Planning Production Bulan April – September 2019

													RENCANA PRODUKSI APRIL s/d SEPTEMBER 2019						
NO	TYPE	ASSY											Actual						TOTAL
		H	R	WL	P	R/C	LID	H	M	S	L	R	APRIL	MEI	JUNI	JULI	AGUST US	SEPTE MBER	
		L	C	R/L	L	R/L	R/L	SL	T	C	R								
1	SUPRA												8.958	10.000	12.400	14.900	13.800	15.000	75.058
2	REVO												6.800	12.000	14.800	12.700	14.000	12.800	73.100
3	CRV												7.354	7.300	7.300	8.200	7.000	7.400	44.554
4	PCX												26.720	27.235	27.690	27.000	25.000	27.000	160.645
5	X-ADV												50	35	50	45	30	0	210
6	VERZA												5.250	5.300	5.300	6.300	5.000	3.600	30.750
7	SUPRA												3.800	2.900	2.900	3.100	2.500	4.678	19.878
8	VARIO												102.823	103.800	97.600	99.600	98.300	109.376	611.499
9	GENIO												26.500	23.800	28.900	33.800	25.000	32.356	170.356
10	BEAT												70.354	8.400	14.900	13.400	12.568	12.800	132.422
11	# NEW												40.300	123.370	129.10	127.80	129.998	129.600	680.168
12	SCOOPY												76.800	80.300	79.700	54.100	89.560	78.400	458.860
13	# NEW												0	0	0	0	0	0	0
SUB TOTAL PT. AHM												375.709	404.440	420.640	400.945	422.756	433.010	2.457.500	
SUB TOTAL PT. AHM FORC Rev												375.709	404.440	421.640	405.900	422.756	440.889	2.471.334	
BALANCE												0	0	0	-1.000	-4.955	-7.879	-13.834	

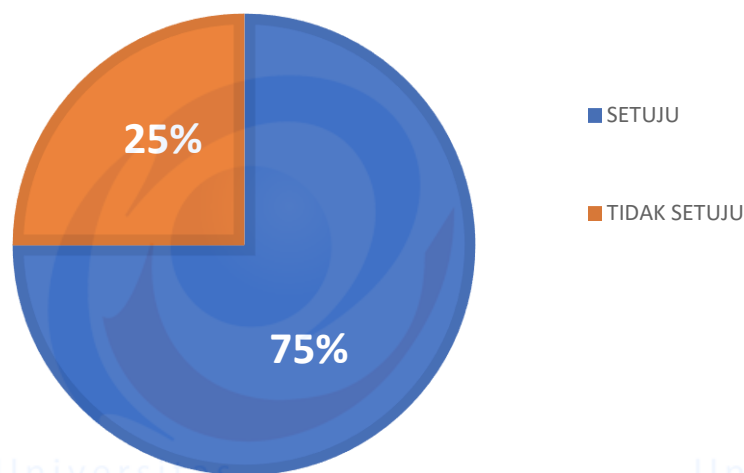
Sumber : PT. Indonesia Stanley Electric, 2019

Pada Tabel 1.2 *Planning Production* mengalami kenaikan yang signifikan. Pada bulan Mei 2019 jumlah produksi yang harus dihasilkan sebanyak 404.440 naik sebesar 28.731 dari bulan sebelumnya dan pada bulan September mengalami kenaikan yang signifikan sebesar 433.010 target produksi yang harus tercapai sehingga beban kerja karyawan meningkat dan berdampak kepada menurunnya kinerja karyawan. Terlihat pada data absensi bulan September dan bersamaan dengan data *planning production* pada bulan yang sama mengalami kenaikan signifikan. Kedua data tersebut saling berpengaruh dimana absen para karyawan meningkat dan rencana produksi yang ditingkatkan sehingga berpengaruh terhadap target produksi yang tidak tercapai, mengindikasikan adanya beban kerja yang berlebih kepada karyawan sehingga berdampak terhadap menurunnya kinerja.

Berdasarkan data-data yang didapat maka peneliti tertarik untuk meneliti perusahaan PT. Indonesia Stanley Electric untuk mencari tahu mengapa absensi dari para karyawan bagian produksi *finishing* pada bulan April-September 2019 terus mengalami penurunan yang signifikan dan target produksi yang tidak tercapai.

Untuk mengetahui kinerja karyawan yang terus menurun kita harus memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi masalah tersebut seperti beban kerja yang tinggi sehingga berdampak terhadap kinerja, kompensasi yang diberikan tidak sebanding dengan hasil kerja karyawan, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan, menurunnya motivasi karyawan untuk mencapai target produksi sehingga berdampak terhadap kinerja karyawan yang terus menurun.

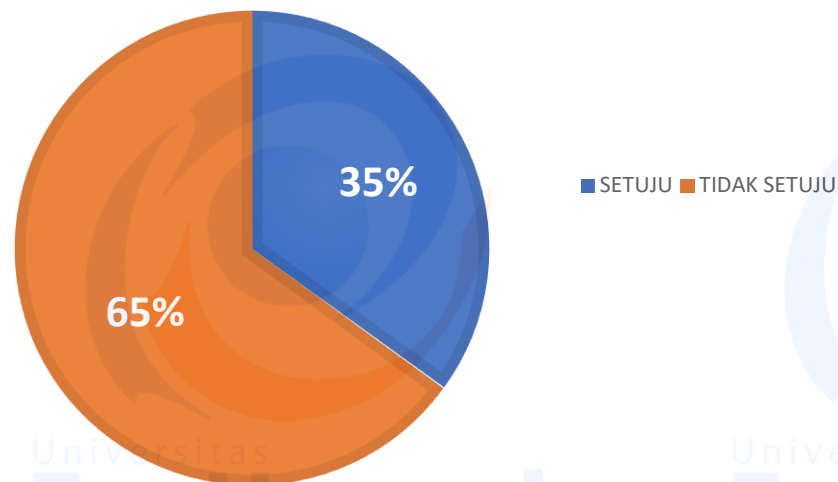
APAKAH TARGET YANG DIBERIKAN PERUSAHAAN MEMBEBANI ANDA ?



Gambar 1.1 Hasil Pra-survey Beban Kerja

Berdasarkan hasil *pra survey* beban kerja yang sudah dilakukan peneliti lakukan pada 20 responden dengan pernyataan “Apakah target yang diberikan perusahaan membebani anda?”, sebanyak 5 orang (25%) menyatakan tidak setuju, mereka berpendapat bahwa target yang diberikan oleh perusahaan masih bisa mereka laksanakan dengan baik. Sedangkan sebanyak 15 orang (75%) menyatakan setuju, dimana responden menyatakan bahwa target yang diberikan kepada karyawan sangat membebani mereka. Responden menyatakan bahwa beban kerja yang diberikan tidak seimbang dan waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan terkadang sedikit sehingga berakibat terhadap menurunnya kinerja karyawan.

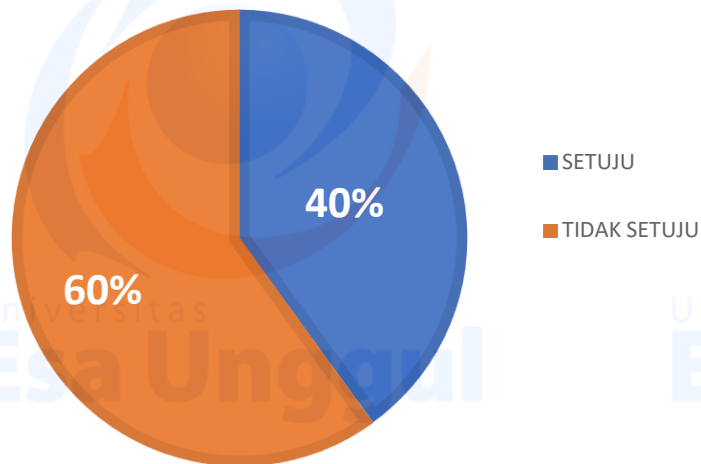
**APAKAH REWARDS YANG DIBERIKAN PERUSAHAAN
SESUAI DENGAN TANGGUNG JAWAB YANG
DIBERIKAN ?**



Gambar 1.2 Hasil Pra-survey Kompensasi

Berdasarkan hasil *pra survey* yang sudah dilakukan kepada responden sebanyak 20 orang dengan pernyataan “Apakah rewards yang diberikan perusahaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan?”, sebanyak 7 orang (35%) menyatakan setuju, mereka berpendapat bahwa perusahaan memberikan mereka penghargaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Sedangkan sebanyak 13 orang (65%) responden menyatakan bahwa penghargaan yang mereka terima tidak sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan. Responden berpendapat bahwa banyaknya beban pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan dan adanya beberapa kesulitan dalam mengerjakan pekerjaan sehingga karyawan kurang bersemangat dalam bekerja.

PEMIMPIN MEMBERIKAN PUJIAN APABILA SAYA
MENJALANKAN TUGAS PEKERJAAN DENGAN HASIL
MEMUASKAN



Gambar 1.3 Hasil Pra-survey Motivasi

Berdasarkan hasil *pra survey* yang sudah dilakukan kepada responden sebanyak 20 orang dengan pernyataan “Pemimpin memberikan pujian apabila saya menjalankan tugas pekerjaan dengan hasil memuaskan”, sebanyak 8 orang (40%) menyatakan setuju, dimana responden menyatakan bahwa pemimpin kerja memberikan pujian kepada karyawan apabila telah menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang memuaskan dengan begitu akan mendorong atau memotivasi dalam melakukan pekerjaan. Sedangkan sebanyak 12 orang (60%) menyatakan tidak setuju, mereka berpendapat bahwa pemimpin mereka tidak memberikan pujian kepada karyawan, menurut responden hasil pekerjaan memuaskan atau tidak memuaskan tetap harus di apresiasi.

Dari latar belakang masalah yang telah diuraikan, perlu dilakukan penelitian terhadap faktor beban kerja, kompensasi dan motivasi, maka peneliti mengambil judul **“Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indonesia Stanley Electric.”**

1.2 Identifikasi dan Pembatasan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Permasalahan

1. Beban kerja yang diberikan terlalu memberatkan karyawan, yang berakibat pekerjaan karyawan semakin bertambah dan tidak selesai tepat waktu sehingga berdampak pada menurunnya kinerja karyawan.
2. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan tidak sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, pekerjaan yang terus ditambah tetapi tidak diimbangi dengan kompensasi yang ditingkatkan sehingga berdampak terhadap menurunnya kinerja karyawan.

3. Motivasi yang dimiliki oleh para karyawan PT. Indonesia Stanley Electric rendah, karena pemimpin tidak memberikan apresiasi terhadap karyawan yang dapat menyelesaikan tugas dengan hasil memuaskan sehingga berdampak pada menurunnya kinerja karyawan.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Agar penelitian lebih fokus dan terarah dari pembahasan yang dimaksud, dalam skripsi ini penulis membatasinya pada ruang lingkup penelitian sebagai berikut :

1. Penelitian ini dilakukan di PT. Indonesia Stanley Electric yang berlokasi di Tangerang.
2. Penulis membatasi masalah penelitian faktor pengaruh beban kerja, kompensasi, motivasi dan kinerja karyawan.

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan pada latar belakang, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indonesia Stanley Electric?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indonesia Stanley Electric?
3. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indonesia Stanley Electric?
4. Apakah Beban Kerja, Kompensasi dan Motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indonesia Stanley Electric?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian perumusan masalah yang telah dikemukakan, Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Untuk mengetahui pengaruh variabel Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indonesia Stanley Electric.
2. Untuk mengetahui pengaruh variabel Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indonesia Stanley Electric.
3. Untuk mengetahui pengaruh variabel Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indonesia Stanley Electric.
4. Untuk mengetahui pengaruh variabel Beban Kerja, Kompensasi dan Motivasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indonesia Stanley Electric.

1.5 Manfaat Penelitian

Melalui penelitian ini, diharapkan mampu memberikan manfaat bagi banyak pihak dan memberi kegunaan sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Kegunaan penelitian ini bagi penulis yaitu untuk dapat mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang penulis dapatkan selama menjadi mahasiswa di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Esa Unggul Kampus Citra Raya.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai bahan evaluasi terhadap efektifitas dan efisiensi lembaga pendidikan terkait dalam menerapkan strategi pemasaran yang efektif.

3. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan ilmu pengetahuan terutama dibidang pemasaran tentang Harga dan Lokasi terhadap Keputusan Pembelian yang dimediasi oleh Minat Beli.