

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pembangunan infrastruktur merupakan salah satu pilar pendorong dalam peningkatan daya saing Indonesia dan memiliki multiplier effect yang signifikan bagi ekonomi masyarakat. Salah satu bagian usaha yang mengalami perkembangan dalam pembangunan infrastruktur adalah usaha jasa konstruksi. Jasa konstruksi yang dimaksud dengan jasa konstruksi adalah layanan jasa konsultasi perencanaan pekerjaan konstruksi, layanan jasa pelaksanaan pekerjaan konstruksi, dan layanan jasa konsultasi pengawasan pekerjaan konstruksi. Setiap Provinsi di Indonesia tak terkecuali di Provinsi Jawa Timur, pertumbuhan sektor jasa konstruksi mengalami peningkatan dibandingkan sektor-sektor penopang pertumbuhan ekonomi yang lain. Seperti kita ketahui bahwa pertumbuhan tenaga kerja di Indonesia jauh lebih besar jika dibandingkan dengan lapangan pekerjaan yang tersedia.

Karena itu angkatan kerja yang tersedia harus yang berkopetensi supaya sesuai dengan lapangan pekerjaan yang tersedia. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting bahkan tidak bisa lepas dari sebuah organisasi, baik yang perusahaan ataupun institusi. Selain itu, sumber daya manusia juga merupakan faktor yang mempengaruhi perkembangan perusahaan. Jadi bisa dikatakan sebuah perusahaan bisa berkembang dengan sangat pesat apabila di dalamnya memiliki banyak sumber daya manusia yang berkompeten di bidangnya, sebaliknya apabila sumber daya manusia yang bekerja di sebuah perusahaan itu tidak berkualitas maka perkembangan perusahaan tersebut juga akan terhambat.

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan, agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Pendapat yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2015 : 67) tentang, “Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Terdapat penelitian terdahulu di PT Indonesia Power merupakan perusahaan BUMN berdasarkan observasi diketahui bahwa karyawan outsourcing yang ada pada PT. Indonesia Power UPJP Kamojang berjumlah 42 orang. Ada beberapa indikasi yang mencerminkan masih rendahnya kinerja karyawan outsourcing pada PT. Indonesia Power UPJP Kamojang karena pegawai mengalami penurunan bahwa fakta yang ada bahwa kinerja karyawan outsourcing pada PT. Indonesia Power UPJP Kamojang belum menunjukkan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan outsourcing karena terlihat adanya penurunan kinerja karena terlihat beberapa fenomena yang terjadi berkenaan dengan kompensasi antara lain dilihat bahwa perusahaan belum memberikan kompensasi dan kompetensi yang memadai dan sesuai, hal ini menjadikan kinerja karyawan akan menurun setiap tahunnya.

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu, upaya-upaya meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas

kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah kompetensi dan kompensasi. Sesuai pendapat diatas bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja salah satunya adalah faktor kemampuan dan faktor internal maka hal ini merujuk pada kompetensi kerja yang dimiliki karyawan sedangkan faktor motivasi dan faktor eksternal yang merujuk pada kompensasi yang diterima karyawan. Menurut Spencer dalam Sudarmanto (2009 : 46) mengatakan bahwa, “Kompetensi merupakan karakteristik dasar perilaku individu yang berhubungan dengan kriteria acuan efektif dan atau kinerja unggul didalam pekerjaan”. Menurut Sudarmanto (2014 : 53) “Kompetensi memiliki lima indikator yang berpengaruh antara lain adalah keterampilan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*), konsep diri (*self concept*), motif (*motive*) dan sifat (*traits*)”.

Terdapat perusahaan CV. Restu Bersama Bangkalan, perusahaan tersebut bergerak dibidang kontruksi dan kebutuhan bangunan. CV. Restu Bersama adalah suatu badan usaha yang bergerak dalam bidang pembangunan, infrastruktur, sarana dan juga prasarana fisik untuk kepentingan masyarakat sesuai dengan peraturan, dan rencana. Sebagai salah satu bidang industri yang masih berkembang, konstruksi akan membantu membuka lapangan kerja dan mampu mendistribusikan pendapatan untuk setiap lapisan masyarakat. Selain itu, CV. Restu Bersama juga mempunyai peran yang sangat penting dalam pertumbuhan dan juga perkembangan nasional.

Tabel 1. 1 target dan realisasi yang harus dicapai tahun 2020 sampai dengan tahun 2022

Target Pencapaian	Tahun		
	2020	2021	2022
perumahan	40 proyek	43 proyek	50 proyek
Realisasi	Tahun		
	2020	2021	2022
perumahan	35 proyek	40 proyek	48 proyek

Sumber: HR CV. Restu Bersama Bangkalan 2022

Permasalahan kinerja karyawan CV. Restu Bersama Bangkalan tidak sesuai dengan target yang direalisasikan. Hal ini menggambarkan Efektivitas kinerja karyawan tersebut belum berjalan dengan optimal dan belum mendapat perhatian khusus dari perusahaan tersebut. Kemudian permasalahan sebagian karyawan belum bisa bertanggung jawab kepada pekerjaannya hal ini dibuktikan dengan antara target dan realisasi perusahaan belum berjalan dengan maksimal, lalu permasalahan disiplin kerja dimana karyawan masih banyak tidak masuk kerja yang mengakibatkan terget perusahaan tidak tercapai dan Inisiatif karyawan masih kurang dengan perkataan lain inisiatif karyawan merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan dan berdampak kepada target doking perusahaan tercapai.

Tabel 1. 2 Laporan Hasil Penilaian Kompetensi Karyawan CV. Restu Bersama Bangkalan pada tahun 2020-2022

Nilai Kompetensi	Keterangan	Tahun 2020	Tahun 2021	Tahun 2022
K1	Sangat Baik	0%	0%	0%
K2	Memadai	68,6%	64,3%	58,6%
K3	Cukup	31,4%	32,9%	35,7%
K4	Kurang	0%	2,8%	5,7%
K5	Kurang Sekali	0%	0%	0%

Sumber: HR CV. Restu Bersama Bangkalan 2022

Selain kompetensi, untuk memaksimalkan kinerja karyawan, faktor motivasi dan faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi karyawan juga perlu diperhatikan, karena merupakan hasil pendapatan yang karyawan terima dalam bentuk upah yang dapat berbentuk barang dan jasa secara langsung ataupun tidak dari perusahaan. Ada 5 indikator kompensasi yang disampaikan oleh Hasibuan (2014: 123-127) yaitu gaji, insentif, bonus, pengobatan, dan asuransi.

Pemberian gaji di Perseroan Terbatas CV. Restu Bersama Bangkalan mengikuti gaji UMR yang ada di bangkalan pada tiap tahunnya. Hal itu merupakan instruksi yang diberikan oleh kantor CV. Restu Bersama Bangkalan. Berikut data gaji tiap tahunnya:

Tabel 1. 3 Data Gaji Karyawan CV. Restu Bersama Bangkalan pada tahun 2020-2023

Jabatan	Kompensasi	Penghasilan (2020-2022)	Tingkat Pemberian
Direktur, Bag. Marketing, Bag. Administrasi, Bag. Tukang	Gaji	Rp. 2.113.315,-	100%
	Tunjangan	Rp. 1.500.000	96%
	Insentif	Rp.1.000.000,-	45%

Sumber: HR CV. Restu Bersama 2022

Permasalahan kompensasi pada karyawan di CV. Restu Bersama yaitu apabila karyawan tidak masuk melebihi standar perusahaan maka akan dikenakan sanksi seperti penurunan jabatan yang mengakibatkan penurunan gaji. Permasalahan insentif pada perusahaan ini ada beberapa karyawan yang belum menerima insentif berupa uang karena banyak karyawan yang tidak memenuhi target yang ditentukan perusahaan hal ini ditunjang dari bukti tingkat absensi yang masih tinggi melebihi target perusahaan. Selanjutnya permasalahan tentang premi karena adanya karyawan yang di turunkan jabatannya maka premi asuransinya mengalami penurunan, permasalahan mengenai uang makan dimana karyawan

yang tidak masuk dalam bekerja maka tidak akan mendapatkan jatah uang makan dan permasalahan asuransi yaitu penurunan jabatan menyebabkan penurunan kelas yang diterima oleh karyawan.

Berdasarkan data absensi kehadiran karyawan di CV. Restu Bersama dari bulan Januari sampai dengan desember 2022 menetapkan terdapat 13 karyawan di bidang operasional dalam sebulan masih dalam batas normal, sementara ketidakhadiran karyawan secara umum dapat dilihat pada tabel 1.3 berikut ini.

Tabel 1. 4 Tingkat ketidakhadiran karyawan tahun 2022

	Tidak Masuk		
Bulan	Tanpa Pemberitahuan	Ijin	Sakit
Januari	20	3	1
Februari	21	3	4
Maret	17	4	4
April	23	5	5
Mei	18	4	6
Juni	20	6	3
Juli	20	5	4
Agustus	21	3	2
September	20	1	4
Oktober	19	6	3

Sumber: Bagian Kepegawaian CV. Restu Bersama 2022

Berdasarkan keterangan tabel 1.3 tersebut menunjukkan bahwa terdapat tingkat absensi atau ketidakhadiran karyawan melebihi standar yang ditetapkan perusahaan yaitu rata-rata di atas 13 hari setiap bulan. Hal ini menggambarkan

bahwa absensi kehadiran karyawan belum mendapat perhatian khusus dari CV. Restu Bersama. Salah satu penyebab ketidakhadiran karyawan yaitu disebabkan pemberian kompensasi pada karyawan yang belum maksimal. Ketidakperhatian perusahaan terhadap absensi kehadiran karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan dan kompetensi pada perusahaan. Berdasarkan tingkat ketidakhadiran yang ijin tidak masuk ini juga akan mempengaruhi target operasional perusahaan tidak terpenuhi. Selain itu dengan adanya karyawan yang sakit juga mempengaruhi hasil pencapaian karyawan. Mengenai penyebab ketidakhadiran karyawan disebabkan oleh sakit, kepentingan keluarga, malas dalam bekerja (tanpa alasan) dan alasan lainnya. Pemberian kompensasi pada karyawan yang maksimal akan meningkatkan kinerja karyawan serta menghasilkan suatu kompetensi dalam bekerja. Kompetensi secara umum adalah sebuah kecakapan, keterampilan, dan kemampuan. Dalam konteks manajemen Sumber Daya Manusia (SDM), istilah kompetensi mengacu pada karakteristik individu yang menjadikannya berhasil dalam melaksanakan pekerjaan. Beberapa pihak biasanya menggunakan istilah kompetensi merupakan kemampuan untuk melakukan kinerja (*the ability to perform*). Tugas utama pimpinan dalam kondisi tersebut adalah mengatur dan mengarahkan program pelatihan, pendidikan, dan pengembangan Sumber Daya Manusia perlu diterapkan dalam perusahaan atau organisasi untuk meningkatkan Kompetensi Sumber Daya Manusia yang ada.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Restu Bersama”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis berusaha mengidentifikasi masalah yang diajukan dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Restu Bersama Bangkalan?
2. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Restu Bersama Bangkalan?
3. Apakah variabel independen (Kompensasi dan Kompetensi) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan)?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang pada dasarnya hendak menjawab rumusan masalah, yaitu:

1. Untuk mengetahui apakah Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Restu Bersama Bangkalan.
2. Untuk mengetahui apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Restu Bersama Bangkalan.
3. Untuk mengetahui kedua variabel kompensasi dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan karyawan CV. Restu Bersama Bangkalan.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan-masukan mengenai pengaruh kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan sehingga dapat menjadi pertimbangan dalam melaksanakan

kebijakan-kebijakan yang diambil oleh perusahaan dimasa yang akan datang.

2. Bagi Perguruan Tinggi

Penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran serta pengaplikasian ilmu pengetahuan, terutama yang berhubungan dengan kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Peneliti

Untuk menambah pengetahuan baik teori maupun praktek dibidang sumber daya manusia khususnya tentang kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan, serta dapat mengaplikasikan teori yang didapat di bangku kuliah.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan referensi untuk mengadakan penelitian berkaitan dengan kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan berikutnya yang akan diteliti.