

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Dalam era persaingan usaha yang semakin ketat, kinerja yang dimiliki karyawan dituntut untuk terus meningkat. Salah satu langkah untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan mengevaluasi kinerja karyawan dan melakukan serangkaian perbaikan agar selalu meningkatkan kualitas karyawan tersebut sehingga perusahaan tumbuh dan unggul dalam persaingan, atau minimal tetap dapat bertahan.

Selain itu, manajemen sumber daya manusia merupakan komponen yang sangat penting karena berperan dalam suatu perusahaan agar perusahaan bisa terus berkembang. Manajemen Sumber Daya Manusia juga memiliki beberapa definisi yang dikemukakan oleh para ahli. Sementara menurut Simanjuntak (2016:), kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja perusahaan tersebut.

Menurut Mangkunegara (2017) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu kinerja karyawan bisa berdampak pada berlangsungnya kegiatan suatu organisasi atau perusahaan, semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh para karyawan akan sangat membantu dalam perkembangan organisasi atau perusahaan tersebut. Untuk memaksimalkan kinerja karyawan dibutuhkan pemberian kompensasi yang sepadan dari pihak perusahaan.

Menurut Hasibuan (2017) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis.

Menurut Marwansyah (2016) Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Kompensasi merupakan suatu cara perusahaan untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada PT. Bogor Raya Development. PT. Bogor Raya Development mempunyai karyawan yang tersebar

diberbagai departemen, dengan populasi sebanyak 35 orang, perusahaan tidak terlepas dari masalah – masalah yang timbul di dalam perusahaan, diantaranya adalah masih kurang optimalnya keahlian dan keterampilan yang diberikan oleh karyawan dalam pelaksanaan pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan kepada mereka dan perusahaan juga mengharapkan adanya peningkatan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan setiap bulannya.

Setiap perusahaan mengharapkan kinerja karyawan yang baik agar dapat meningkatkan kualitas kinerja untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja kerja yang baik dengan adanya pemberian kompensasi kepada karyawan.

Namun pada kenyataannya tidak semua karyawan dapat memenuhi semua harapan yang diinginkan oleh perusahaan, mengingat kemampuan dan keahlian setiap karyawan yang berbeda – beda. Hal ini dapat dilihat dari kinerja yang dihasilkan oleh karyawan di PT Bogor Raya Development. Dari uraian tersebut menjelaskan betapa pentingnya pengalaman kerja, latar belakang pendidikan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

PT. Bogor Raya Development adalah perusahaan yang bergerak di bidang *property, sport club, golf club* dan *event organizer* serta *hotel & resort* yang pertama kali didirikan oleh PT.Cipta Global mandiri dengan nama PT. Asia Pasific Permai. Di dalam proses perkembangannya, nama PT. Asia Pasific diganti nama dan kepemilikannya, yaitu menjadi nama PT. Bogor Raya Development. PT. Bogor Raya Development beralamat di Golf Estate Bogor Raya, Kelurahan Sukaraja ,Kecamatan Bogor Barat Kota Bogor – 16710, Provinsi Jawa Barat.

Peneliti hanya meneliti perusahaan sebanyak 7 departemen yaitu :

1. *Purchasing* pengadaan barang yang dibutuhkan perusahaan.
2. *Receiving* pengecekan dan penerimaan barang.
3. *Finance* pengelolaan sumber daya keuangan perusahaan.
4. *Accounting* memeriksa dan melakukan *verifikasi* transaksi keuangan perusahaan.
5. *Mis* menganalisis, meneliti dan merekomendasikan perbaikan pada sistem perusahaan.
6. *Tax* pencatatan dan penyusunan laporan transaksi keuangan untuk mengetahui besar pajak yang harus dibayar.
7. HRD mengatur kompensasi, evaluasi kinerja karyawan dan membuat perencanaan karier.

Dari data jumlah karyawan dan departemen di PT. Bogor Raya Development yang telah didapat dari hasil magang, wawancara dan data tulisan. Dari 7 departemen tersebut memiliki 35 orang karyawan yang mendukung berjalannya perusahaan.

Tabel 1. 1 Jumlah Karyawan di PT. Bogor Raya Development

No	Departemen	Jumlah Karyawan
1	Purchasing	8
2	Receiving	2
3	Tax	2
4	Finance	7
5	Accounting	8
6	Mis	2
7	HRD	6
Total	Total Keseluruhan Karyawan	35

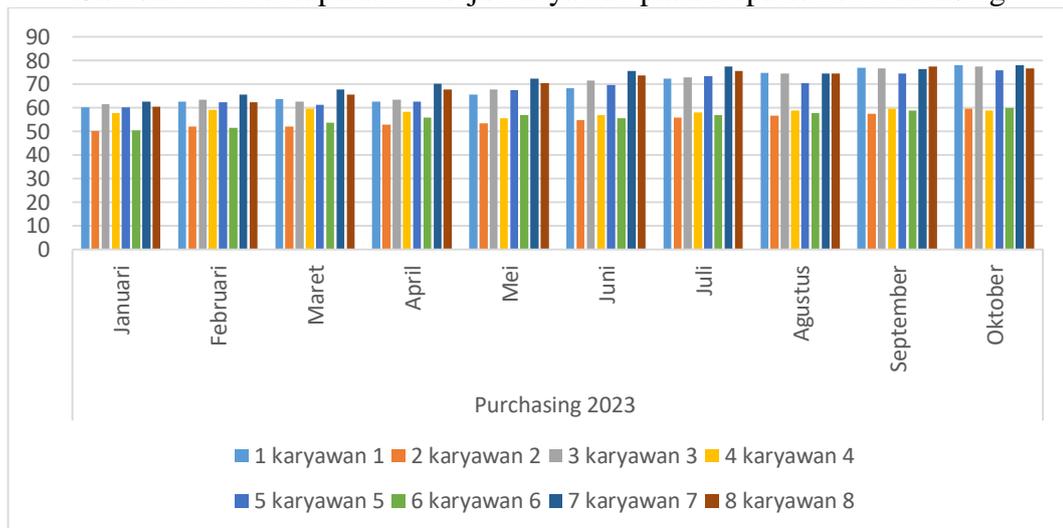
Sumber Data : PT. Bogor Raya Development

Tabel 1. 2 Pencapaian Kinerja Karyawan pada Departemen Puchasing

No	Divisi	Purchasing 2023										
		Nama/Bulan	Januari	Februari	Maret	April	Mei	Juni	Juli	Agustus	September	Oktober
1	karyawan 1		60,21	62,42	63,53	62,46	65,57	68,25	72,25	74,63	76,74	77,92
2	karyawan 2		50,21	51,86	51,98	52,87	53,32	54,67	55,87	56,54	57,36	59,53
3	karyawan 3		61,34	63,43	62,42	63,45	67,56	71,56	72,79	74,56	76,47	77,35
4	karyawan 4		57,54	58,99	59,43	58,32	55,46	56,75	57,86	58,88	59,67	58,67
5	karyawan 5		60,21	62,32	61,31	62,64	67,47	69,48	73,36	70,32	74,36	75,75
6	karyawan 6		50,23	51,45	53,54	55,65	56,89	55,43	56,98	57,64	58,67	59,86
7	karyawan 7		62,52	65,57	67,57	70,21	72,14	75,63	77,53	74,35	76,36	77,98
8	karyawan 8		60,35	62,36	65,64	67,64	70,35	73,53	75,63	74,36	77,54	76,64

Sumber Data : PT. Bogor Raya Development

Gambar 1. 1 Pencapaian Kinerja Karyawan pada Departemen Puchasing



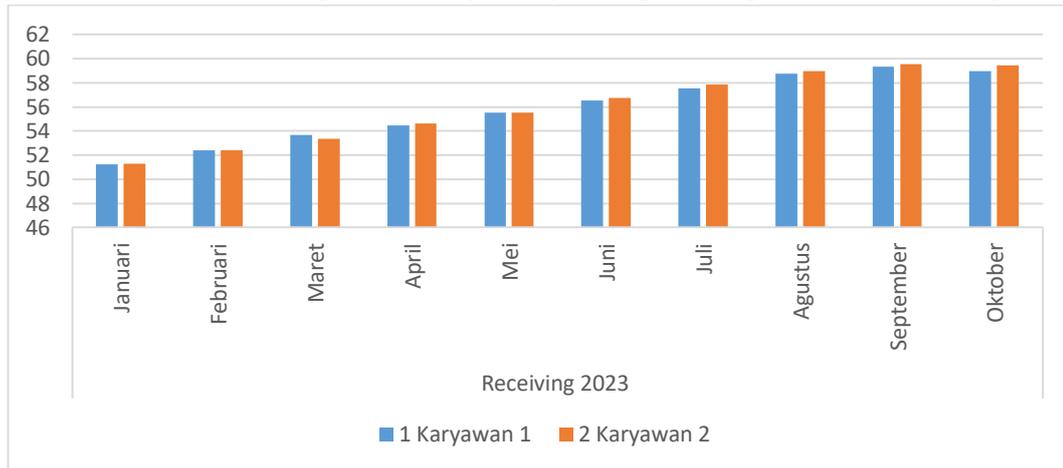
Sumber Data : PT. Bogor Raya Development

Tabel 1. 3 Pencapaian Kinerja Karyawan pada Departemen Receiving

No	Divisi	Receiving 2023									
	Nama/Bulan	Januari	Februari	Maret	April	Mei	Juni	Juli	Agustus	September	Oktober
1	Karyawan 1	51,23	52,42	53,67	54,46	55,53	56,53	57,54	58,78	59,35	58,98
2	Karyawan 2	51,31	52,42	53,35	54,63	55,54	56,75	57,87	58,98	59,57	59,43

Sumber Data : PT. Bogor Raya Development

Gambar 1. 2 Pencapaian Kinerja Karyawan pada Departemen Receiving



Sumber Data : PT. Bogor Raya Development

Tabel 1. 4Pencapaian Kinerja Karyawan pada Departemen Tax

No	Divisi	Tax 2023									
	Nama/Bulan	Januari	Februari	Maret	April	Mei	Juni	Juli	Agustus	September	Oktober
1	karyawan 1	50,21	51,45	52,89	53,56	54,86	55,35	56,78	57,86	58,32	59,53
2	karyawan 2	51,45	52,53	53,46	54,78	55,86	56,78	57,86	58,97	59,75	60

Sumber Data : PT. Bogor Raya Development

Gambar 1. 3 Pencapaian Kinerja Karyawan pada Departemen Tax



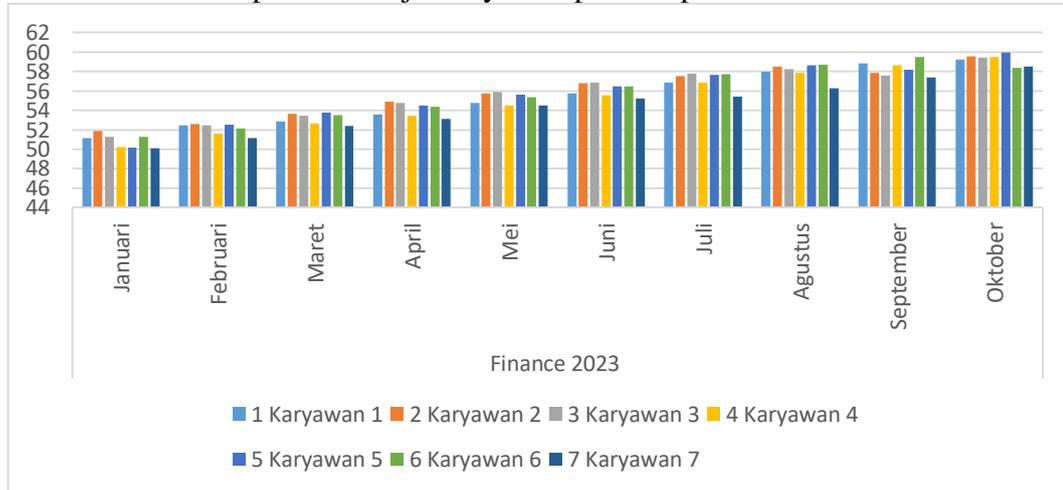
Sumber Data : PT. Bogor Raya Development

Tabel 1. 5 Pencapaian Kinerja Karyawan pada Departemen Finance

No	Divisi	Finance 2023									
	Nama/Bulan	Januari	Februari	Maret	April	Mei	Juni	Juli	Agustus	September	Oktober
1	Karyawan 1	51,13	52,45	52,89	53,56	54,78	55,78	56,89	57,98	58,87	59,23
2	Karyawan 2	51,87	52,57	53,67	54,87	55,78	56,78	57,53	58,53	57,87	59,56
3	Karyawan 3	51,31	52,46	53,46	54,75	55,87	56,86	57,79	58,24	57,56	59,46
4	Karyawan 4	50,24	51,64	52,64	53,47	54,47	55,57	56,86	57,85	58,65	59,47
5	Karyawan 5	50,13	52,52	53,75	54,47	55,63	56,47	57,63	58,63	58,21	59,98
6	Karyawan 6	51,31	52,13	53,52	54,36	55,35	56,46	57,74	58,74	59,52	58,37
7	Karyawan 7	50,12	51,13	52,41	53,14	54,52	55,24	55,42	56,25	57,42	58,53

Sumber Data : PT. Bogor Raya Development

Gambar 1. 4 Pencapaian Kinerja Karyawan pada Departemen Finance



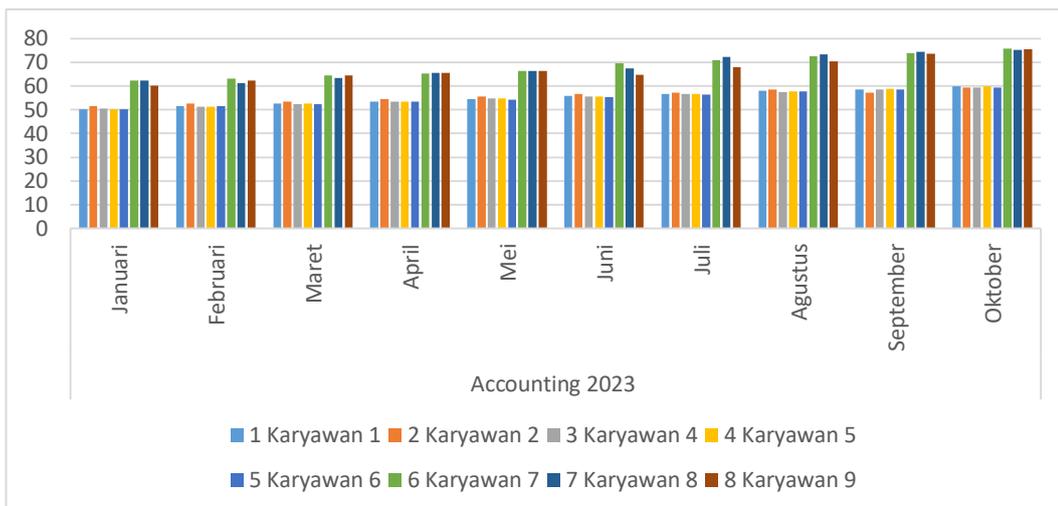
Sumber Data : PT. Bogor Raya Development

Tabel 1. 6 Pencapaian Kinerja Karyawan pada Departemen Accounting

No	Divisi	Accounting 2023									
	Nama/Bulan	Januari	Februari	Maret	April	Mei	Juni	Juli	Agustus	September	Oktober
1	Karyawan 1	50,24	51,64	52,64	53,47	54,47	55,85	56,69	57,86	58,65	59,76
2	Karyawan 2	51,46	52,52	53,53	54,52	55,53	56,64	57,24	58,52	57,25	59,36
3	Karyawan 4	50,42	51,14	52,25	53,36	54,63	55,53	56,63	57,36	58,47	59,35
4	Karyawan 5	50,31	51,14	52,52	53,52	54,63	55,53	56,63	57,63	58,67	59,86
5	Karyawan 6	50,12	51,41	52,25	53,53	54,35	55,24	56,36	57,63	58,63	59,47
6	Karyawan 7	62,32	63,22	64,34	65,34	66,45	69,68	70,86	72,46	73,75	75,78
7	Karyawan 8	62,23	61,12	63,32	65,45	66,45	67,54	72,21	73,32	74,42	75,34
8	Karyawan 9	60,21	62,32	64,34	65,54	66,46	64,75	67,89	70,35	73,65	75,46

Sumber Data : PT. Bogor Raya Development

Gambar 1. 5 Pencapaian Kinerja Karyawan pada Departemen Accounting



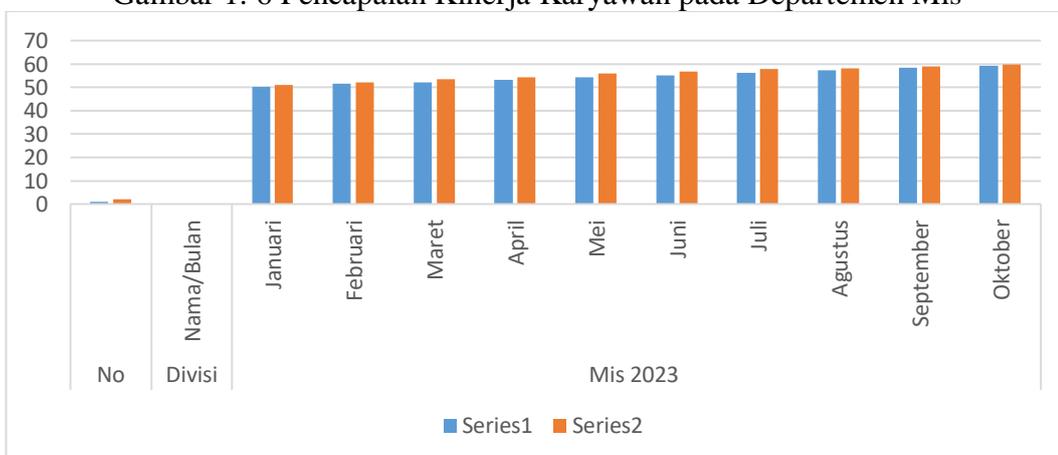
Sumber Data : PT. Bogor Raya Development

Tabel 1. 7 Pencapaian Kinerja Karyawan pada Departemen Mis

No	Divisi	Mis 2023									
	Nama/Bulan	Januari	Februari	Maret	April	Mei	Juni	Juli	Agustus	September	Oktober
1	karyawan 1	50,21	51,56	52,13	53,24	54,32	55,23	56,32	57,32	58,42	59,32
2	karyawan 2	51,13	52,25	53,53	54,46	55,89	56,68	57,96	58,21	58,89	59,69

Sumber Data : PT. Bogor Raya Development

Gambar 1. 6 Pencapaian Kinerja Karyawan pada Departemen Mis



Sumber Data : PT. Bogor Raya Development

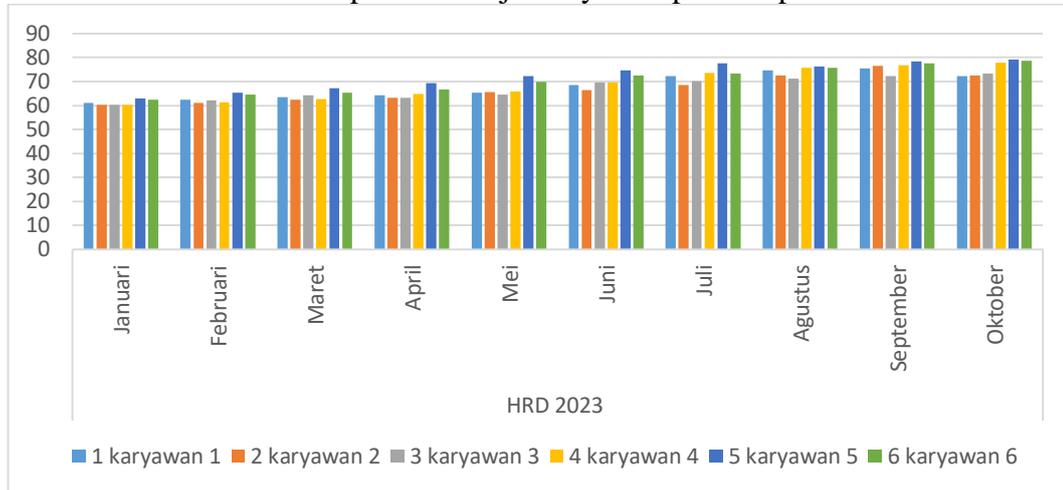
Tabel 1. 8 Pencapaian Kinerja Karyawan pada Departemen HRD

No	Divisi	HRD 2023									
	Nama/Bulan	Januari	Februari	Maret	April	Mei	Juni	Juli	Agustus	September	Oktober
1	karyawan 1	61,21	62,32	63,42	64,34	65,47	68,67	72,21	74,56	75,43	72,23
2	karyawan 2	60,23	61,21	62,53	63,32	65,53	66,44	68,46	72,47	76,47	72,56
3	karyawan 3	60,21	62,12	64,23	63,23	64,57	69,66	70,21	71,21	72,21	73,23
4	karyawan 4	60,24	61,41	62,65	64,87	65,75	69,67	73,67	75,75	76,89	77,89
5	karyawan 5	62,89	65,46	67,23	69,21	72,14	74,63	77,53	76,35	78,36	79,12

No	Divisi	HRD 2023									
	Nama/Bulan	Januari	Februari	Maret	April	Mei	Juni	Juli	Agustus	September	Oktober
6	karyawan 6	62,42	64,64	65,35	66,76	69,86	72,45	73,46	75,65	77,57	78,78

Sumber Data : PT. Bogor Raya Development

Gambar 1. 7 Pencapaian Kinerja Karyawan pada Departemen HRD



Sumber Data : PT. Bogor Raya Development

Berdasarkan tabel 1.2, 1.3, 1.4, 1.5, 1.6, 1.7 dan 1.8 pencapaian kinerja karyawan pada masing – masing departemen menunjukkan naik turun-nya kinerja karyawan pada PT. Bogor Raya Development, dengan adanya penilaian ini PT. Bogor Raya Development mengharapkan kedepannya adanya peningkatan kinerja karyawan yang lebih baik.

Tabel 1. 9 Hasil Rekapitulasi Penilaian Kinerja Karyawan Setiap Divisi pada PT. Bogor Raya Development

Penilaian		Jumlah Karyawan
Kategori	Nilai	2023
Sangat Baik	80,00 - 100,00	
Baik	60,00 - 80,00	14
Cukup	40,00 – 60,00	22
Kurang Baik	20,00 – 40,00	
Sangat Kurang Baik	00,00 20,00	
Rata – rata		60,87
Jumlah		35

Sumber Data : PT. Bogor Raya Development

Berdasarkan tabel 1.9 hasil pencapaian kinerja karyawan pada PT. Bogor Raya Development dengan masing – masing departemen sebanyak 35 orang menunjukkan nilai rata – rata cukup yaitu 60,87 kinerja karyawan target yang diinginkan oleh perusahaan pencapaian penilaian kinerja karyawan 70. PT. Bogor

Raya Development berada pada nilai persentase  $\frac{22}{35} \times 100\% = 62,85\%$ , dengan adanya penilaian ini PT. Bogor Raya Development mengharapkan kedepannya adanya sebuah peningkatan kinerja karyawan yang lebih baik dan bisa mempertahankan.

Tabel 1. 10 Penilaian Kinerja

No	Kategori Nilai	Bobot Nilai
1	Sangat Baik	80 - 100
2	Baik	60 - 80
3	Cukup	40 - 60
4	Kurang Baik	20 - 40
5	Sangat Kurang Baik	0 - 20

Sumber HRD : PT. Bogor Raya Development

Pada tabel 1.10 pencapaian kinerja dalam kategori nilai berada dalam nilai yang baik dan memperoleh nilai rata – rata dikisaran 60 – 80.

Waktu kerja PT. Bogor Raya Development sama dengan rata-rata jam kerja di perusahaan lain yaitu 8 jam per hari di luar jam kerja yaitu lembur dengan di setuju oleh kepala departemen masing - masing, untuk hari kerja khusus bagian keamanan masuk hingga hari sabtu yaitu 6 hari dalam seminggu, di karenakan pada departemen keamanan harus bekerja secara ekstra untuk menjaga keamanan dalam lingkup perusahaan secara efektif.

Selain data pencapaian kinerja pada masing – masing departemen peneliti juga mendapatkan data mengenai penerimaan atas hak kompensasi karyawan pada PT. Bogor Raya Development pada tahun 2023, Berikut data yang telah peneliti peroleh :

Tabel 1. 11 Kompensasi pada PT. Bogor Raya Development

No	Ket	Kompensasi	PT. Bogor Raya Developmen
			2023
1	Staff	Gaji	Rp. 4.800.000 - Rp. 5.500.000
		Insentif	Rp. 100.000 - Rp. 500.000
		Fasilitas Kantor	Rp. 100.000 - Rp. 400.000
		Tunjangan	Rp. 100.000 - Rp. 500.000
		Asuransi	Rp. 35.000 - Rp. 150.000
		Bonus	Rp. 100.000 - Rp. 500.000
2	Supervisor	Gaji	Rp. 6.000.000 - Rp. 8.000.000
		Insentif	Rp. 100.000 - Rp. 700.000
		Fasilitas Kantor	Rp. 100.000 - Rp. 500.000
		Tunjangan	Rp. 100.000 - Rp. 800.000
		Asuransi	Rp. 35.000 - Rp. 150.000
		Bonus	Rp. 100.000 - Rp. 650.000

No	Ket	Kompensasi	PT. Bogor Raya Developmen
			2023
3	Manager	Gaji	Rp. 10.000.000 - Rp. 15.000.000
		Insentif	Rp. 100.000 - Rp. 1.000.000
		Fasilitas Kantor	Rp. 100.000 - Rp. 700.000
		Tunjangan	Rp. 100.000 - Rp. 1.000.000
		Asuransi	Rp. 35.000 - Rp. 150.000
		Bonus	Rp. 100.000 - Rp. 800.000

*Sumber Data : PT. Bogor Raya Development*

Menurut tabel 1.11 diatas bisa dilihat bahwa pemberian kompensasi yang diterima oleh setiap staff, supervisor dan manager berbeda - beda karena sudah disesuaikan dengan posisi kerja-nya masing-masing, dijelaskan bahwa gaji, insentif, fasilitas kantor, tunjangan, asuransi dan bonus tiap karyawan berbeda – beda. Meskipun begitu kompensasi di perusahaan ini sudah disesuaikan dengan beban kerja dan tanggung jawab yang diberikan.

Menurut penjelasan data yang telah dilampirkan maka dapat dilihat bahwa dengan pemberian kompensasi oleh pihak perusahaan sudah memenuhi standar terhadap karyawannya namun masih dirasa kurang baik pada dikinerja karyawan, oleh karena itu kompensasi dan kinerja karyawan malah tidak ada hubungannya sama sekali dengan nilai kompensasi yang diberikan perusahaan terhdap karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di jelaskan oleh penulis maka muncul pertanyaan apakah adanya **“HUBUNGAN KOMPENSASI DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA PT BOGOR RAYA DEVELOPMENT”**

## **1.2 Identifikasi Dan Perumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Dari latar belakang yang telah dipaparkan maka identifikasi masalah yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan data kompensasi yang telah didapat peneliti adanya beberapa ketidakselarasan dalam hal pemberian kompensasi terhadap karyawan oleh PT. Bogor Raya Development.
2. Kinerja karyawan pada PT. Bogor Raya Development belum bisa meningkatkan dan mempertahankan agar memenuhi standar yang telah ditentukan oleh perusahaan.
3. Adanya naik turun pada kinerja karyawan pada PT. Bogor Raya Development setiap departemen yang dapat dilihat pada tabel tentang pencapaian kinerja karyawan.
4. Kinerja karyawan pada PT. Bogor Raya Development paling banyak nilai cukup sebanyak 22.

### **1.2.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah di paparkan, maka perumusan masalah yang akan di angkat dalam penliitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana kompensasi di PT Bogor Raya Development?
2. Bagaimana kinerja karyawan di PT Bogor Raya Development?
3. Bagaimana hubungan kompensasi dengan kinerja karyawan di PT Bogor Raya Development?

### **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

#### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Maksud dan tujuan dari penelitian ini adalah untuk menemukan data yang akurat dan relavan agar dapat dipelajari dan diolah menjadi data yang akurat. Selain itu penulis berharap dengan peneitian ini bisa mengetahui seberapa kuat Hubungan Kompensasi dengan Kinerja karyawan di PT Bogor Raya Development.

#### **1.3.2 Tujuan Penelitian**

Dari pokok masalah yang telah di rumuskan, maka tujuan yang akan di capai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui kompensasi di PT Bogor Raya Development
2. Untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan di PT Bogor Raya Development
3. Mengetahui hubungan kompensasi dengan kinerja karyawan di PT Bogor Raya Development

#### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Dari hasil penelitian ini memiliki kegunaan praktis maupun kegunaan akademis, sebagai berikut:

##### **1. Kegunaan Praktis**

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan yang positif serta bahan evaluasi bagi perusahaan dalam melakukan aktivitasnya. Dalam hal ini, yaitu hubungan kompensasi dengan kinerja karyawan pada PT. Bogor Raya Development.

##### **2. Manfaat Akademis**

Dengan dilakukannya penelitian diharapkan dapat memperluas wawasan, pengetahuan, dan pemahaman serta sebagai sarana pembelajaran mengenai manajemen sumber daya manusia. Khususnya mengenai hubungan kompensasi dan kinerja karyawan di PT. Bogor Raya Development