

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian**

#### **1.1.1 Profil PT Sandhy Putra Makmur**

PT Sandhy Putra Makmur hadir di negara ini untuk merespons peluang dan tantangan bisnis yang tumbuh cepat dan berubah melalui layanan inovatif dan kreatif seperti yang disyaratkan oleh mitra bisnis untuk menciptakan hubungan sinergi, layanan bernilai tambah, dan "solusi win-win". Dalam membangun kemitraan untuk Building Management, kami telah mengadopsi Standar Internasional ISO 9001: 2008 yang telah dicapai pada tahun 2000 dan menerapkan Standar Internasional CIQS 2000: 2009 untuk Layanan Telekomunikasi sejak 2003 serta mengadopsi Sertifikasi OHSAS 18001: 2007 untuk Kesehatan Kerja dan Keamanan sejak 2017. PT Sandhy Putra Makmur didirikan pada tahun 1989 oleh Yayasan Sandhykara Putra Telkom (YSPT) dengan dukungan manajemen bisnis dan jaringan yang profesional dan kompeten di seluruh Indonesia. Merupakan anak perusahaan dari PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk berfokus pada Layanan Terkelola "DeNBOG" merupakan singkatan Device, Building, Operation dan General.

#### **1.1.2 Visi dan Misi PT Sandhy Putra Makmur**

Setiap kantor maupun perusahaan harus memiliki visi dan misi, berikut adalah visi dan misi Perusahaan PT Sandhy Putra Makmur :

a. Visi

Visi dalam sebuah perusahaan sangat penting agar terciptanya visi yang jelas untuk perusahaan mengembangkan kualitas kinerja yang lebih baik lagi, ini juga di jelaskan dengan baik oleh PT Sandhy Putra Makmur yaitu :

*“To be the Leading Managed Service Company in Indonesia”*

b. Misi

Misi dalam sebuah perusahaan sangat penting agar terciptanya point-point untuk sinergi sebuah perusahaan, hal ini juga yang di buat oleh PT Sandhy Putra Makmur yaitu :

*1. To Create Professional People in Bussiness Managed Services “DeNBOG” in order to deliver superior quality invaluable price.*

*2. To Provide the Best Results for All Stake Holders.*

### **1.1.3 Logo Perusahaan**

Berikut adalah logo Perusahaan PT Sandhy Putra Makmur Jawa Barat :



**Gambar 1.1 Logo Perusahaan PT SPM**

*Sumber: [www.sandhyputramakmur.com](http://www.sandhyputramakmur.com)*

Logo S :

Melambangkan nama perusahaan PT Sandhy Putra Makmur

Warna merah :

Melambangkan keberanian PT Sandhy Putra Makmur dalam bersaing dengan perusahaan lain di Indonesia.

Warna putih :

Melambangkan kejujuran dan hati nurhani dalam perusahaan PT Sandhy Putra Makmur.

Warna abu dengan ada motif daun :

Melambangkan keseriusan perusahaan PT Sandhy Putra Makmur dalam mengerjakan segala tugas dan motif daun melambangkan bisa di andalkan dengan fleksibel.

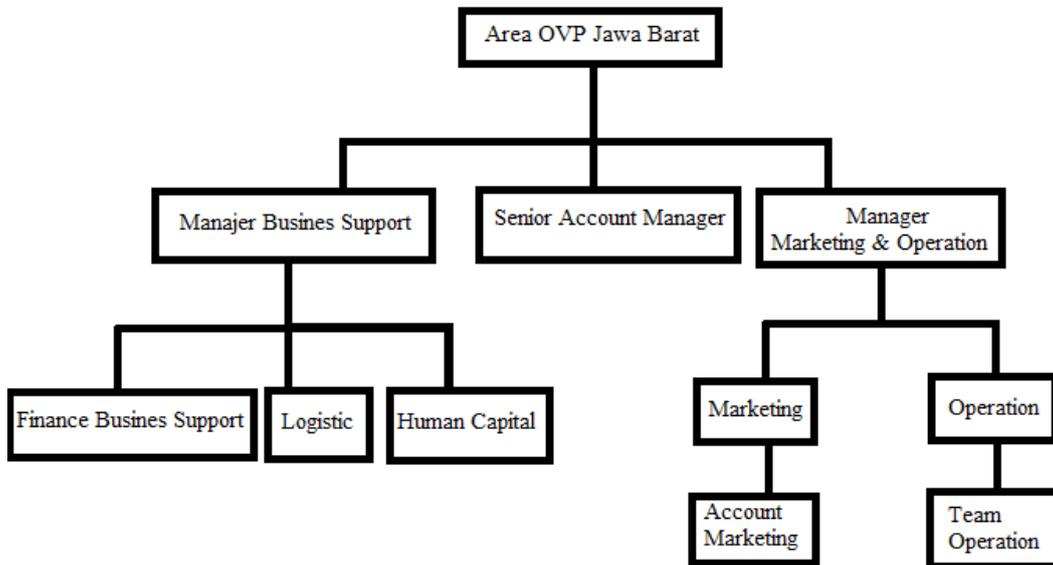
### 1.1.4 Budaya Kerja

Dengan perubahan tersebut, turut dilakukan peremajaan Kipas Budaya Sypuma menjadi “REBORN” yang merupakan singkatan dari *Readiness, Breakthrough, Optimization, Responsiveness dan Never Give-Up*. Dengan adanya perubahan-perubahan yang dilakukan, diharapkan Sypuma dapat mempunyai dinamika yang progresif dan berbobot, serta meningkatkan semangat kerja dan tunas upaya yang menghasilkan inovasi “REBORN” itu sendiri mempunyai arti perkata yaitu :

- Re : *Readiness*
- B : *Breakthrough*
- O : *Optimization*
- R : *Reputation*
- N : *Never give-up!*

### 1.1.5 Struktur Organisasi

Dalam sebuah perusahaan harus mempunyai struktur organisasi yang baik, ini juga yang dilakukan oleh perusahaan PT Sandhy Putra Makmur (SPM) terdiri dari :



**Gambar 1.2 Struktur Organisasi PT SPM Jawa Barat**

*Sumber : www.sandhyputramakmur.com*

Area OPV Jawa Barat : *Office Prime Vice* “OVP” Manajer cabang Jawa Barat yang mengatur seluruh sistem perusahaan PT Sandhy Putra Makmur Jawa Barat.

Manager Bussines Support : yaitu asisten manajer yang bertugas mengawasi dan membimbing *Finace Bussiness Support, Logistic, Human Capital*.

*Senior Account Manager* : bertanggung jawab untuk mengembangkan hubungan dengan klien untuk memperoleh bisnis dan jaringan baru dengan pelanggan dan mempertahankan rekan bisnis PT Sandhy Putra Makmur.

*Manager Marketing* : membawahi *Account Manager* mereka bertugas untuk manajemen dan mengawasi.

*Manager Operation : Team Operation* bertugas untuk memajemen tim dari perusahaan yang berada di luar kantor atau *Output* terbentuk lagi menjadi IC.Device, PIC.Network, PIC.Building, PIC.Operation, PIC.General.

## **1.2 Latar Belakang Penelitian**

Keberadaan Sumber Daya Manusia (SDM) sangat utama untuk organisasi sekaligus sebagai pelaksana dari strategi organisasi. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya sangat bergantung kepada peran SDM didalamnya yang dicerminkan oleh tingkat kinerja SDM tersebut. Pengelolaan SDM dalam organisasi menjadi penentu efektivitas organisasi yang pada akhirnya memperngaruhi kinerja organisasi.

Hal ini sejalan dengan dikemukakan oleh Hartatik (2014:16) mendefinisikan bahwa MSDM yaitu sebuah ilmu serta seni dalam kegiatan perencanaan, pengelolaan dan pengembangan segala potensi sumber data manusia yang ada, serta hubungan antar manusia dalam suatu organisasi ke dalam sebuah desain tertentu yang sistematis, sehingga mampu mencapai efektivitas serta efisiensi kerja dalam mencapai tujuan, baik individu, masyarakat, maupun organisasi.

Menurut Marihot dalam Sunyoto (2015:1) mendefinisikan sumber daya manusia adalah "*Human resource management is the activities undertaken to attack, develop, motivate, and maintain a high perfoming workforce within the organization* (manajemen sumber daya manusia adalah aktivitas yang dilakukan untung merangsang, mengembangkan, memotivasi dan memelihara kinerja yang tinggi dalam organisasi).

Handoko juga sependapat dengan Sunyoto (2017:4) yang menjelaskan manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan,

pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Untuk kompensasi perusahaan pada perusahaan menurut Rivai (2010:741), kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Kompensasi merupakan salah satu fungsi manajemen Sumberdaya Manusia, mempunyai peranan yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Perusahaan yang sukses tidak lepas dari kinerja karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut.

Tahap-tahap dalam pemberian kompensasi agar adil terdiri atas Sutrisno (2011:112):

1. Menyelenggarakan survey kompensasi, yaitu survey mengenai jumlah kompensasi yang diberikan bagi pekerjaan yang sebanding di perusahaan lain.
2. Menentukan nilai tiap pekerjaan dala perusahaan melalui evaluasi pekerjaan.
3. Mengelompokkan pekerjaan yang sama ke dalam kompensasi yang sama pula.
4. Menetapkan harga tiap tingkatan kompensasi dengan menggunakan garis kompensasi.
5. Menyesuaikan kompensasi dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan karyawan PT Sandhy Putra Makmur dengan hasil sebagai berikut :

TABEL 1.1  
HASIL WAWANCARA KOMPENSASI

No.	Jabatan	Hasil Wawancara	
		Kompensasi	Jawaban
1.	Staff Sumber Daya Manusia (SDM)	Bagaimana kompensasi langsung seperti gaji dasar, jabatan dan konjungtur sudah memadai bagi karyawan ?	Kompensasi konjungtur dan gaji dasar sudah memenuhi para karyawan, tetapi kami masih ingin gaji naik bila kinerja perusahaan meningkat.

*(Bersambung)*

		Kompensasi	Jawaban
		Bagaimana kompensasi tidak langsung pada karyawan apakah sudah memadai ?	Kompensasi tidak langsung terhadap karyawan sudah terpenuhi seperti Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS), Tunjangan Hari Raya (THR) , operasional transportasi. Uang jasa produksi didapatkan apabila ada keuntungan sesuai target dari perusahaan akan diberikan ke karyawan.
		Secara garis besar apa yang diinginkan karyawan terkait kompensasi ?	Diharapkan bila perusahaan mengalami peningkatan kinerja, karyawan bisa diberikan upah kompensasi yang lebih menarik.

TABEL 1.2  
HASIL WAWANCARA KINERJA

No.	Jabatan	Hasil Wawancara	
		Kinerja	Jawaban
1.	Staff Sumber Daya Manusia (SDM)	Bagaimana kinerja karyawan dari tahun 2017 sampai dengan 2018 ?	Untuk kinerja karyawan yang ada di perusahaan ini cukup meningkat dari tahun 2017 sampai dengan 2018, kami puas dengan kinerja pada periode tersebut.
		Apakah kompensasi yang diberikan mempengaruhi kinerja PT Sandhy Putra Makmur ?	Ada pengaruhnya tetapi kami belum jelas dengan perbedaan gaji antara <i>junior</i> dan <i>senior</i> terpaut sama dengan sistem gaji yang diterapkan, padahal kami senior banyak mendapatkan prestasi lebih dari pada <i>junior</i> yang ada sekarang.
		Apakah ada rencana pengembangan penilaian kinerja karyawan	Untuk penilaian kinerja karyawan saya sudah memberikan saran kepada pusat di Jakarta untuk lebih selektif lagi dalam mempertimbangkan sistem kinerja dan kompensasi antara <i>junior</i> dan <i>senior</i> .

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2019

Dari hasil wawancara peneliti dengan karyawan bahwa kinerja karyawan dari tahun 2017 sampai 2018 karyawan mengalami peningkatan, walaupun seharusnya masih bisa ditingkatkan lagi. Akan tetapi kesejahteraan dalam hal kompensasi pada perusahaan PT Sandhy Putra Makmur masih belum merata.

**TABEL 1.3**  
**HASIL PRA SURVEI TINGKAT KEPUASAN KARYAWAN TERHADAP**  
**SISTEM KOMPENSASI**

<b>No.</b>	<b>Tingkat Kepuasan Kompensasi</b>	<b>Sangat Puas (%)</b>	<b>Puas (%)</b>	<b>Tidak Puas (%)</b>	<b>Sangat Tidak Puas (%)</b>	<b>Total (%)</b>
1.	Gaji sesuai dengan yang diharapkan	8,4	33,3	50	8,3	100
2.	Gaji telah sesuai dengan kebutuhan	8,3	58,4	25	8,3	100
3.	Puas dengan bonus yang diberikan	0	33,3	41,7	25	100
4.	Benefit yang diberikan sesuai dengan harapan	0	33,3	58,4	8,3	100
5.	Fasilitas yang diberikan perusahaan	0	33,3	66,7	0	100

*Sumber* : Data Olahan Peneliti Hasil Survei dengan Kuesioner, 2019

Berdasarkan hasil pra survei dengan menggunakan kuesioner kepada 12 karyawan PT Sandhy Putra Makmur Jawa Barat yang Peneliti lakukan pada tabel di atas, hanya 33,3% dan 58,3% tidak puas dan sangat tidak puas, karyawan telah puas

dengan kompensasi yang di harapkan untuk gaji yang menunjukkan angka karyawan tidak puas dan sangat puas sesuai dengan kebutuhan 66,7%.

Dari tabel 1.2 di atas karyawan sekitar 66,7% yang merasa tidak puas terhadap fasilitas yang diberikan perusahaan.

Mathis and Jackson dalam Wardhana (2014:135) sistem kompensasi di maksudkan sebagai salah satu bentuk penghargaan kepada para karyawan atas jasanya kepada organisasi/perusahaan yang tercermin dari prestasi kerjanya. Terlihat di sini pentingnya penilaian pekerjaan yang rasional dan objektif dan oleh karenanya perlu perhatian secara khusus. Penilaian pekerjaan adalah prosedur yang sistematis untuk menentukan nilai relatif dari berbagai pekerjaan dalam suatu organisasi. Tujuannya adalah untuk menentukan pekerjaan mana yang di bayar lebih tinggi atau lebih rendah dari pekerjaan-pekerjaan lain. Faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan antara lain adalah besar-kecilnya tanggung jawab pelaksanaannya, pengetahuan atau keterampilan yang di tuntutan, berat ringannya upaya yang harus di kerahkan dan kondisi pekerjaan yang harus dipenuhi.

TABEL 1.4  
KINERJA KARYAWAN PT SANDHY PUTRA MAKMUR  
DAERAH JAWA BARAT TAHUN 2017

Triwulan	Penilaian Kinerja					Jumlah (%)
	Jelek (%)	Cukup (%)	Cukup Baik (%)	Baik (%)	Sangat Baik (%)	
Triwulan 1	0	20,5	50	14,8	14,7	100
Triwulan 2	0	14,7	53	14,7	17,6	100
Triwulan 3	0	14,7	47	23,6	14,7	100
Triwulan 4	0	14,7	50	20,6	14,7	100

*Sumber* : Manajer OVP PT SPM, 2019

Kinerja Karyawan PT Sandhy Putra Makmur pada tahun 2017 Triwulan 3 rata-rata penilaian cukup dan cukup baik adalah 61,7%, angka tersebut yang paling rendah

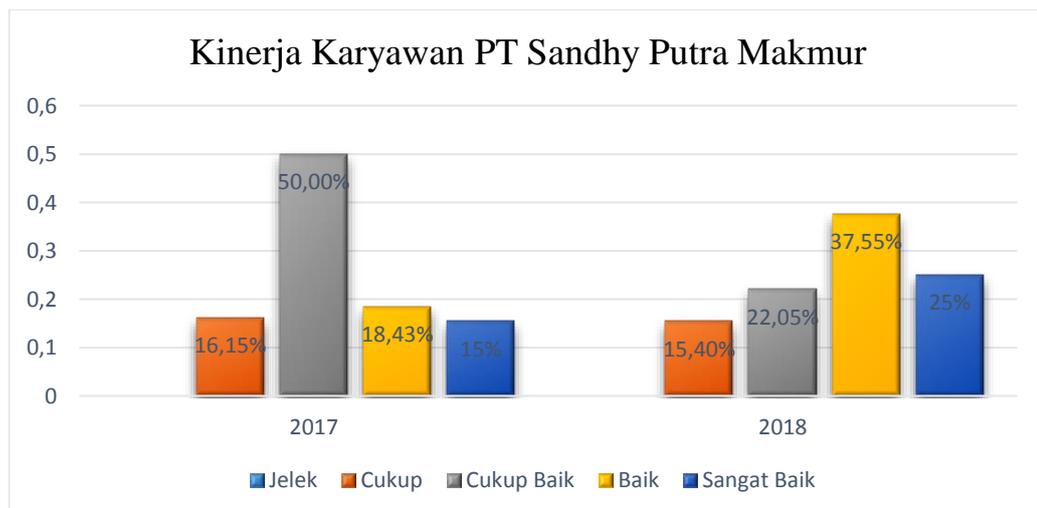
di antara Triwulan yang lain, dan untuk Triwulan 3 rata-rata penilaian baik dan sangat baiknya adalah 38,2% .

TABEL 1.5  
KINERJA KARYAWAN PT SANDHY PUTRA MAKMUR  
DAERAH JAWA BARAT TAHUN 2018

Triwulan	Penilaian Kinerja					Jumlah (%)
	Jelek (%)	Cukup (%)	Cukup Baik (%)	Baik (%)	Sangat Baik (%)	
Triwulan 1	0	20,5	14,7	50	14,8	100
Triwulan 2	0	14,7	14,7	50	20,6	100
Triwulan 3	0	14,7	14,7	23,6	47	100
Triwulan 4	0	11,7	44,1	26,6	17,6	100

*Sumber* : Manajer OVP PT SPM, 2019

Kinerja Karyawan PT Sandhy Putra Makmur pada tahun 2017 Triwulan 2 rata-rata penilaian cukup dan cukup baik adalah 55,8%, angka tersebut yang paling rendah di antara Triwulan yang lain, dan untuk Triwulan 2 rata-rata penilaian baik dan sangat baiknya adalah 70,6% .



**Gambar 1.3 Grafik Kinerja Karyawan PT SPM Jawa Barat Tahun 2017 dan 2018**

*Sumber* : Data Olahan Peneliti, 2019

Berdasarkan gambar 1.3 di atas dapat dilihat bahwa karyawan rata-rata yang memiliki kinerja “jelek” tidak mengalami perubahan dari tahun 2017 sampai tahun 2018. Lalu untuk kategori “cukup” mengalami penurunan dari 16,15% menjadi 15,40%. Untuk kategori “baik” mengalami peningkatan dari 18,35% menjadi 37,50% lalu pada kategori “sangat baik” juga sama mengalami kenaikan dari 15% menjadi 25%, hanya saja untuk kategori “cukup baik” harus menjadi perhatian bagi perusahaan agar dapat meningkatkan kinerja karyawannya.

Salah satu cara yang paling efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan kompensasi yang sesuai dengan beban kerja karyawan. Menurut Kasmir (2016:233), kompensasi merupakan Fasilitas yang di berikan perusahaan kepada karyawan, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan di atas, penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian di Perusahaan PT Sandhy Putra Makmur Gegerkalong Bandung dengan judul penelitian “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sandhy Putra Makmur Jawa Barat.”

### **1.3 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Bagaimana kompensasi pada karyawan Perusahaan PT Sandhy Putra Makmur Jawa Barat ?
- b. Bagaimana kinerja pada karyawan Perusahaan PT Sandhy Putra Makmur Jawa Barat ?
- c. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Perusahaan PT Sandhy Putra Makmur Jawa Barat ?

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang akan di capai dari penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis kompensasi pada karyawan Perusahaan PT Sandhy Putra Makmur Jawa Barat.

- b. Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja pada karyawan Perusahaan PT Sandhy Putra Makmur Jawa Barat.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis besaran pengaruh kompensasi terhadap kinerja pada karyawan SDM Perusahaan PT Sandhy Putra Makmur Jawa Barat.

### **1.5 Kegunaan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, dan tujuan penelitian maka kegunaan penelitian penulis melakukan penelitian ini adalah:

- a. Kegunaan teoritis

Hasil Hasil dari penelitian ini diimpikan dapat menambahkan teori-teori yang telah ada dengan referensi yang diteliti, dan juga diharapkan dapat membagi ilmu pengetahuan, wawasan mengenai Kompensasi dan kinerja karyawan.

- b. Kegunaan praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi perusahaan yang dapat membuat perusahaan meningkatkan atau memperbaiki Kinerja karyawan yang ada di Perusahaan PT Sandhy Putra Makmur Jawa Barat.

### **1.6 Waktu dan Periode penelitian**

Pelaksanaan penelitian dilakukan selama 2 bulan dari bulan Februari – Maret 2019 di Perusahaan PT Sandhy Putra Makmur Jawa Barat.

### **1.7 Sistematika Penelitian**

Penelitian ini yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sandhy Putra Makmur Jawa Barat” terdiri dari lima bab. Sistematika penyajian penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisikan uraian tentang Gambaran Objek Penelitian, Latar Belakang Penelitian, Identifikasi Masalah, Tujuan Penelitian, Waktu dan Periode Penelitian, dan Sistematika Penelitian.

- b. BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan Teori, Penelitian Terdahulu, Hipotesis Penelitian, dan Ruang Lingkup Penelitian.

c. **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini menjelaskan mengenai Jenis Penelitian, Operasional Variabel dan Skala Pengukuran, Populasi dan Sampel, Uji Validitas dan Reliabilitas, dan Teknik Analisis Data.

d. **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab ini menjelaskan hasil dan pembahasan mencakup Deskripsi Objek Penelitian, Analisis Data, dan Pembahasan. Bab ini membahas hasil analisis dengan metode penelitian yang telah ditentukan sebelumnya, disertai dengan interpretasi hasil secara rinci.

e. **BAB V PENUTUP**

Bagian penutup mencakup Kesimpulan, Keterbatasan, dan Saran. Bab ini berisi penarikan kesimpulan atas hasil analisis dan pembahasan sebelumnya, disertai dengan keterbatasan dan saran yang bermanfaat untuk penelitian yang akan datang.