

## **BAB I PENDAHULUAN**

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

#### **1.1.1 Profil PT APM Automotive Indonesia**



**Gambar 1.1 Logo PT APM Automotive Indonesia**

*(Sumber : Company Profile APM)*

Perusahaan APM berasal dari Malaysia dan didirikan sejak tahun 1971. Berawal menjadi produsen komponen otomotif berskala kecil dibawah naungan perusahaan *Auto Parts Manufacturers*, dengan hanya memiliki 180 karyawan yang fokus utamanya memasok per daun dan shock breaker. Perusahaan APM kemudian berkembang pesat dan memiliki lebih dari 3.000 karyawan dalam proses manufaktur yang telah menghasilkan berbagai komponen kendaraan mobil mencakup set kursi lengkap, sabuk pengaman, dan sistem AC pada kendaraan mobil. Perusahaan ini bergerak menjadi produsen suku cadang otomotif kelas dunia dalam hal kualitas, biaya dan pengiriman. Dengan prioritas utama adalah kepuasan pelanggan *(Sumber: Company Profile APM)*.

Setelah bertahun-tahun sejak pendirian perusahaan, pertumbuhan perusahaan APM menjangkau secara domestik dan juga internasional. Perusahaan pun menjangkau berbagai Negara seperti Vietnam, Indonesia, Thailand, Myanmar, India, Belanda, Australia dan Amerika Serikat. Di seluruh operasi perusahaan APM di luar Negeri, perusahaan memiliki tujuan dan komitmen yang sama dalam hal kualitas layanan dan produk, serta seluruh perusahaan juga wajib mematuhi standar internasional yang

tinggi dengan pengetahuan teknis dan teknologi yang mendalam (*Sumber: Company Profile APM*).

Setelah bertumbuh dan meluasnya bisnis, perusahaan APM meraih berbagai penghargaan seperti *Prime Minister Award, Honda Quality Award, Quality and Delivery Award, Brand Icon Award* dan masih banyak lagi. Tidak hanya penghargaan, berbagai sertifikasi pun telah diraih oleh perusahaan salah satunya adalah sertifikasi ISO 14001. Dengan banyaknya pencapaian tersebut, pada tahun 2012 perusahaan APM mendirikan cabang di Indonesia yaitu, PT APM Automotive Indonesia dengan memproduksi komponen otomotif kendaraan mobil seperti per daun, per spiral dan *shock breaker* (*Sumber: Company Profile APM*).

### **1.1.2 Visi dan Misi PT APM Automotive Indonesia**

PT APM Automotive Indonesia memiliki visi dan misi sebagai pencapaian tujuan perusahaan. Adapun visi dan misi sebagai berikut:

Visi: Menjadi penyedia solusi mobilitas inovatif yang diutamakan secara global.

Misi:

1. Menumbuhkan budaya berorientasi tim yang berkelanjutan yang melibatkan karyawan melalui kepemimpinan dan akuntabilitas.
2. Penciptaan nilai melalui keunggulan operasional, inovasi dan layanan pelanggan yang patut dicontoh.

(*Sumber: Company Profile APM*)

### **1.1.3 Produk PT APM Automotive Indonesia**

Berikut ini adalah produk suspensi kendaraan yang ditawarkan oleh PT APM Automotive Indonesia diantaranya adalah:

1. Per Daun APM SDN BHD

PT APM Automotive Indonesia memproduksi per daun parabolik, per daun laminasi, per suspense udara. Per daun diproduksi untuk mobil angkutan barang ataupun penumpang seperti truk, bus dan mobil pick up. Produksi dilakukan setiap bulan sebanyak 1.260 ton per bulan.

2. Per Spiral APM SDN BHD

PT APM Automotive Indonesia memproduksi per spiral, u-bolts, agricultural blades, high tensile bolts. Per spiral diproduksi untuk kendaraan roda empat seperti mobil sedan, SUV, MVP dan double cabin. Produksi dilakukan setiap bulan sebanyak 270.000 ton per bulan.

### 3. *Shock Breaker* APM SDN BHD

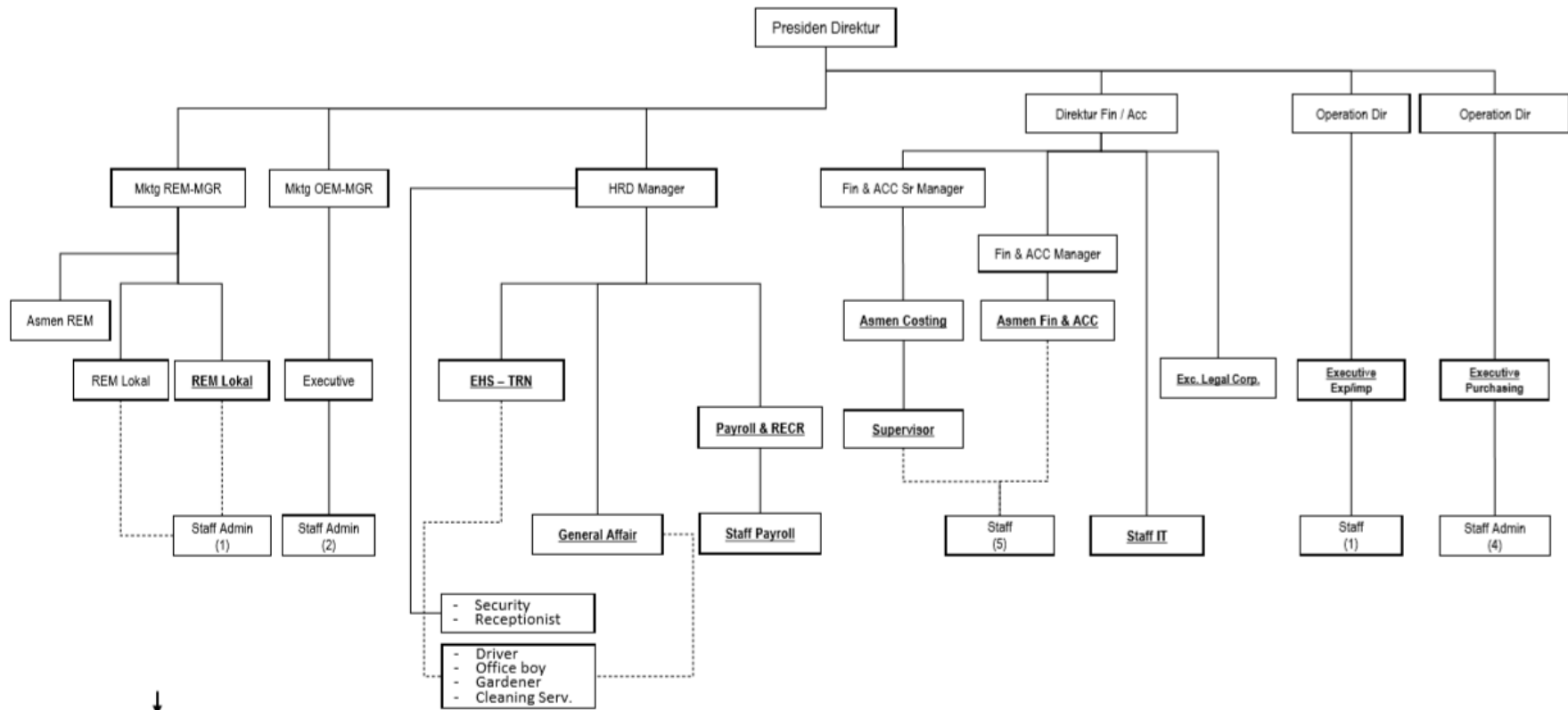
PT APM Automotive Indonesia memproduksi struts, *shock breaker* oli dan gas. *Shock breaker* diproduksi untuk kendaraan roda empat atau lebih. Produksi dilakukan setiap bulan sebanyak 120.000 ton per bulan.

(Sumber: *Company Profile APM*)

#### **1.1.4 Struktur Organisasi**

Struktur organisasi menunjukkan bahwa terdapatnya pembagian kerja dan bagaimana uraian jabatan dan gambaran tugas masing-masing karyawan yang ada di suatu perusahaan. Gambar 1.2 merupakan gambar struktur organisasi pada PT APM Automotive Indonesia, terdapat presiden direktur dengan jabatan teratas. Presiden direktur mengawasi direktur *finance*, direktur operasi, manajer *marketing* dan manajer *HRD*.

Dalam divisi *marketing* terdapat dua bagian yaitu, *marketing REM* yang khusus mengatur *supply* kepada distributor sedangkan *marketing OEM* mengatur *supply* khusus kepada pabrik produksi mobil. Manajer *marketing REM* membawahi asisten manajer dan staf. Sedangkan manajer *marketing OEM* membawahi *executive* dan staf. Dalam *HRD (Human Resources Department)* dibawah oleh Manajer *HRD*, yang mempunyai tanggung jawab mengawasi *executive*, sedangkan *executive* mengawasi *supervisor payroll*, staf *payroll*, staf *general affair*, *security*, *receptionist*, *driver*, *gardener* dan *cleaning service*. Dalam divisi *finance*, direktur *finance* membawahi *senior* manajer, *junior* manajer dan *executive legal*. Asisten manajer *costing* dan *finance* mengawasi *supervisor* dan staf. Pada divisi operasi, direktur operasi membawahi *executive* impor ekspor dan *executive purchasing*. *Executive* membawahi staf. Dapat dilihat pada Gambar 1.2.



**Gambar 1.2 Struktur Organisasi PT APM Automotive Indonesia**

*(Sumber: Struktur Organisasi APM)*

## 1.2 Latar Belakang Penelitian

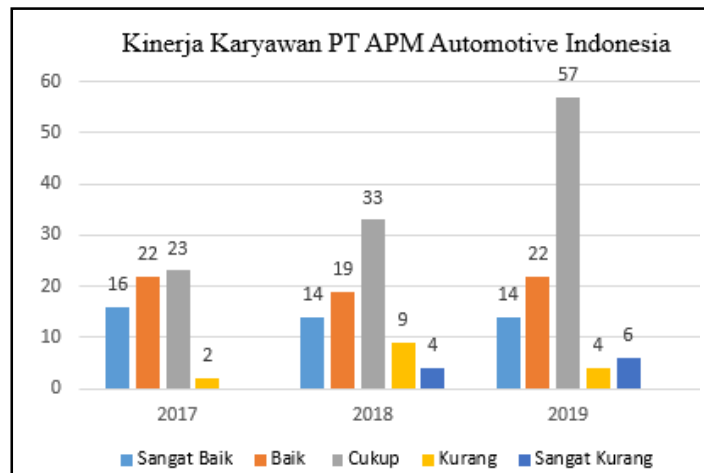
Pada masa globalisasi, setiap perusahaan berusaha menjadi yang terbaik agar dapat bersaing dalam kompetisi yang semakin kompetitif, hal tersebut dilakukan agar dapat mengalami kemajuan dan berkembang secara pesat (Leonardo dan Andreani, 2015). Persaingan bisnis yang semakin kompetitif menuntut setiap perusahaan untuk bertahan dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan yang ada (Fauziah *et al.*, 2016). Cara terbaik yang dilakukan perusahaan untuk dapat menghadapi persaingan global saat ini adalah dengan memanfaatkan sumber daya manusia yang berkualitas (Panjaitan *et al.*, 2018).

Sumber daya manusia menjadi modal penting sebagai penggerak dalam proses pencapaian tujuan sebuah perusahaan, tanpa sumber daya manusia yang berkualitas perusahaan tidak akan bergerak maju (Sadzwina dan Gilang, 2015). Selaras dengan pendapat sebelumnya, Sebastian dan Kurniawati (2020) menyatakan bahwa keberadaan sumber daya manusia memegang peranan penting disebabkan tenaga kerja memiliki peran yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Sedangkan menurut Pratama *et al.* (2015) tanpa sumber daya manusia yang profesional dan berkompentensi tinggi, perusahaan tidak akan mampu mencapai tujuannya dengan maksimal.

Kinerja karyawan merupakan fondasi utama yang akan memberikan dampak positif bagi perusahaan dalam kualitas maupun kuantitasnya jika dibangun, dijaga dan dikembangkan (Zuriana dan Rananda, 2019). Setiap perusahaan selalu mengharapkan terlaksananya aktivitas dan kegiatan yang ditunjang oleh kinerja karyawan dengan optimal (Pratama *et al.*, 2015). Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan, salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan adalah dengan menghubungkan kompensasi dengan kinerja karyawan (Riana *et al.*, 2016). Pemberian kompensasi yang adil akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu (Panjaitan *et al.*, 2018).

Kompensasi diberikan sebagai hubungan timbal balik antara perusahaan dan karyawan secara adil sesuai dengan pengabdian karyawan, dilakukan agar kebutuhan karyawan dapat terpenuhi dan perusahaan dapat menghasilkan pencapaian yang lebih optimal (Santosa dan Rosanto, 2019). Menurut Arifudin (2019) jika karyawan menerima balas jasa semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi dan statusnya semakin baik, sehingga pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin baik pula, dengan demikian kepuasan kerjanya akan semakin baik. Selaras dengan pendapat sebelumnya, menurut Kadek *et al.* (2019) semakin tinggi kompensasi yang diperoleh karyawan oleh suatu perusahaan maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan kepada perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 29 Januari 2020 dengan salah satu karyawan *Human Resources Department* yaitu, ibu Asyifa menyatakan bahwa untuk mengoptimalkan pencapaian tujuan perusahaan di masa mendatang, PT APM Automotive Indonesia memastikan aktivitas perusahaannya terlaksanakan dengan memperhatikan salah satu faktor utama yang mendukung keberhasilan perusahaan yaitu dengan pelaksanaan sumber daya manusia. Berikut ini adalah tingkat kinerja PT APM Automotive Indonesia.



**Gambar 1.3 Tingkat Kinerja PT APM Automotive Indonesia**

(Sumber: Data Kinerja APM Periode 2017-2019)

Gambar 1.3 menunjukkan tingkat kinerja PT APM Automotive Indonesia pada bulan Januari 2017 sampai dengan bulan Desember 2019. Setiap tahunnya jumlah karyawan berbeda-beda hal ini disebabkan oleh, penilaian kinerja hanya dilakukan pada karyawan tetap. Pada setiap tahun, karyawan kontrak yang diangkat menjadi karyawan tetap selalu meningkat. Berdasarkan data dalam gambar 1.3 tersebut dapat dilihat bahwa kinerja karyawan di PT APM Automotive Indonesia dalam kategori cukup baik. Dapat dilihat kinerja karyawan mengalami penurunan pada tahun 2018-2019 jika dibandingkan dengan tahun sebelumnya tingkat kinerja pada nilai cukup (C), kurang baik (D) dan sangat kurang (E) meningkat pada tahun 2018-2019 sehingga membuat tingkat kinerja menurun. Selanjutnya bila membandingkan tingkat kinerja selama tiga tahun, tingkat kinerja karyawan di PT APM Automotive Indonesia cenderung mengalami fluktuasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan.

Dalam meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan sangat penting untuk mengukur atau menilai kinerja setiap karyawan guna menentukan kebijakan perusahaan (Pratama *et al.*, 2015). Menurut Riana *et al.*, (2016) penilaian kinerja diukur melalui indikator-indikator seperti pengetahuan, prakarsa dan dedikasi kerja, keterampilan, hubungan antar manusia dan kejujuran. PT APM Automotive Indonesia mengukur pencapaian kinerja perusahaan berdasarkan nilai *Key Performance Indicator* (KPI), untuk peningkatan strategis dan operasional melalui pengukuran kinerja setiap karyawan. Penilaian kinerja pada PT APM Automotive Indonesia mempunyai kriteria pelaksanaan pekerjaan dengan kategori sebagai berikut.

1. A (Sangat Baik) dengan nilai 90-100
2. B (Baik) dengan nilai 80-89
3. C (Cukup) dengan nilai 60-79
4. D (Kurang) dengan nilai 50-59
5. E (Sangat Kurang) dengan nilai 0-49

(Sumber: *Performance Appraisal APM*)

Penilaian tersebut diukur berdasarkan kemampuan setiap karyawan yaitu, kualitas kepemimpinan, kemampuan dalam organisasi, keterampilan dan pengetahuan, pengontrolan, motivasi diri, rasa tanggungjawab, kemampuan bekerjasama serta kemampuan berkomunikasi (*Sumber: Performance Appraisal APM*). Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan, peneliti juga memperoleh informasi bahwa manajemen tingkat atas telah menetapkan standar penilaian kinerja karyawan yaitu hanya satu karyawan pada setiap departemen yang dapat memperoleh nilai A atau sangat baik, sedangkan karyawan lainnya yang telah memberikan kinerja sesuai standar perusahaan diberikan nilai C atau cukup. Penilaian kinerja tersebut dilakukan oleh manajemen tingkat atas disebabkan penilaian kinerja setiap karyawan akan berpengaruh kepada besaran bonus karyawan setiap tahunnya. Sehingga hal ini berpengaruh kepada tingkat kinerja karyawan yang rendah.

Menurut Riana *et al.* (2016) dalam meningkatkan kinerja karyawan, kompensasi memegang peranan penting karena alasan seseorang perlu bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Perusahaan membutuhkan karyawan yang produktif namun, disisi lain karyawan mengharapkan kompensasi yang adil dan sesuai untuk meningkatkan kinerjanya dan untuk menjadi loyal kepada perusahaan (Sadzwina dan Gilang, 2015). Karyawan cenderung tidak bersemangat dan malas bekerja apabila tidak memperoleh kompensasi yang adil (Oktrima dan Handika, 2019). Dengan kepuasan karyawan dari pemberian kompensasi, karyawan akan bekerja secara maksimal mencapai target perusahaan (Eka dan Ngatno, 2020). Sari, (2019) menyatakan bahwa semakin besar tanggung jawab yang diemban oleh karyawan maka pemberian kompensasi harus disesuaikan dengan tanggung jawab yang diembannya sehingga karyawan akan merasa dihargai oleh perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan dengan ibu Asyifa, peneliti memperoleh informasi kesesuaian besaran kompensasi diberikan kepada para karyawan PT APM Automotive Indonesia yang berdasarkan peraturan perundang-undangan, diberikan dalam bentuk gaji, bonus, tunjangan serta fasilitas kerja. Dapat dilihat dalam tabel 1.1.



**Tabel 1.1 Kompensasi Kerja PT APM Automotive Indonesia**

No.	Kompensasi	Uraian	Sistem Pemberian
1.	Gaji	Gaji Pokok	Diberikan kepada karyawan dua belas kali dalam satu tahun
2.	Bonus	Kehadiran	Diberikan satu kali dalam satu tahun bagi karyawan yang kehadirannya sempurna dalam satu tahun
		Masa Kerja	Diberikan kepada karyawan dalam kelipatan lima tahun masa kerja
3.	Tunjangan	Tunjangan Lembur	Diberikan kepada karyawan apabila bekerja melebihi batas jam kerja
		Tunjangan Shift	Diberikan kepada karyawan yang bekerja melebihi pukul 00:00 WIB
		Tunjangan Kesehatan	Diberikan kepada karyawan dalam bentuk BPJS Kesehatan
		Tunjangan Libur dan Cuti	Diberikan kepada karyawan sesuai peraturan pemerintah
		Tunjangan Pensiun	Diberikan kepada karyawan sesuai peraturan pemerintah
		Tunjangan Transportasi	Diberikan kepada karyawan dua belas kali dalam satu tahun
		Tunjangan Makan	Diberikan kepada karyawan pada saat hari kerja dalam bentuk <i>catering</i>
		Tunjangan Hari Raya	Diberikan kepada karyawan satu kali dalam satu tahun
		Tunjangan Jabatan	Diberikan kepada karyawan dua belas kali dalam satu tahun
		Tunjangan Rekreasi	Diberikan kepada karyawan satu kali dalam satu tahun
		Tunjangan Pernikahan	Diberikan kepada karyawan satu kali untuk satu kali pernikahan
Tunjangan Kelahiran	Diberikan kepada karyawan sampai anak ke tiga		

*Bersambung*

Sambungan

		Tunjangan Kedukaan	Diberikan kepada karyawan yang keluarga intinya meninggal dunia
4.	Fasilitas Kerja	Fasilitas Kerja	Diberikan kepada karyawan demi kenyamanan selama bekerja

(Sumber: Data Internal Perusahaan)

Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan ibu Asyifa, peneliti memperoleh informasi bahwa masalah kompensasi yaitu bonus yang dialami pada PT APM Automotive Indonesia adalah masih terdapatnya karyawan yang tidak puas dalam pemberian bonus oleh perusahaan dan menunjukkan kinerjanya yang rendah. Menurut ibu Asyifa, perusahaan memberikan bonus berdasarkan penilaian kinerja masing-masing karyawan. Meskipun salah satu karyawan telah bekerja dengan lama di perusahaan, bukan berarti karyawan tersebut akan memperoleh bonus lebih besar dari karyawan baru. Karyawan baru yang memiliki kinerja optimal, berpeluang untuk memperoleh bonus yang lebih besar dari karyawan lama yang memiliki kinerja kurang optimal. Standar penilaian kinerja yang dilakukan perusahaan membuat beberapa karyawan merasa kurang adil atau bijaknya perusahaan dalam menilai kinerja setiap karyawan. sehingga menimbulkan keluhan dari beberapa karyawan tersebut.

Untuk mengetahui lebih lanjut tentang kesesuaian pemberian kompensasi pada PT APM Automotive Indonesia, maka peneliti melakukan penyebaran kuesioner awal *preliminary test*. Berikut ini adalah hasil data *preliminary* kompensasi yang diperoleh dari karyawan PT APM Automotive Indonesia dengan total responden sebanyak tiga puluh orang.

**Tabel 1.2 Persepsi Karyawan PT APM Automotive Indonesia Terhadap Kompensasi yang Diberikan**

Pernyataan	Alternatif jawaban				Total	Skor Total	Skor Ideal
	Sangat Tidak Sesuai	Tidak Sesuai	Sesuai	Sangat Sesuai			
Gaji yang saya peroleh dibayarkan setiap bulan		8	22		30	82	120
		26,67%	73,33%		100%	68,33%	

Bersambung

*Sambungan*

Bonus yang saya peroleh dibayarkan atas prestasi kerja yang meningkat		17	13		30	73	120
		56,67%	43,33%		100%	60,83%	
Tunjangan yang saya peroleh dibayarkan untuk peningkatan kesejahteraan		15	15		30	75	120
		50%	50%		100%	62,50%	
Saya diizinkan untuk cuti tahunan, cuti besar, cuti, sakit, cuti hamil, cuti kepentingan pribadi atau mendesak, cuti bersama dan cuti berbayar		17	13		30	73	120
		56,67%	43,33%		100%	60,83%	
Fasilitas kerja yang saya peroleh demi kenyamanan ketika bekerja		11	19		30	79	120
		36,67%	63,33%		100%	65,83%	
Jumlah Skor Total						382	
Persentase Skor						63,13%	

(Sumber: Hasil olahan peneliti, 2020)

Berdasarkan hasil yang disajikan dalam tabel 1.2 dengan responden tiga puluh karyawan PT APM Automotive Indonesia, dari lima pernyataan mengenai kompensasi diperoleh hasil rata-rata persentase 63,13%. Artinya kompensasi dalam PT APM Automotive Indonesia cukup baik. Pernyataan pertama memperoleh skor tertinggi sebesar 68,33%, pernyataan kedua dan keempat memperoleh skor terendah sebesar 60,83%, pernyataan ketiga memperoleh skor sebesar 62,50% selanjutnya pernyataan kelima memperoleh skor sebesar 65,83%. Maka dapat disimpulkan bahwa perusahaan telah memberikan kompensasi dengan bijak, namun terdapat beberapa karyawan yang masih merasa kurang sesuai besarnya besaran bonus serta kebijakan libur dan cuti.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nauval dan Fernos (2020) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, semakin baik kompensasi yang diterima oleh karyawan maka, semakin tinggi kinerja karyawan dan sebaliknya jika semakin buruk kompensasi yang diterima karyawan, semakin menurun pula kinerja karyawan. Selaras dengan pendapat sebelumnya, Pratama *et al.* (2015) menyatakan bahwa semakin besar kompensasi yang diterima karyawan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat, sebaliknya apabila semakin rendah kompensasi

yang diterima karyawan, maka kinerja karyawan akan semakin menurun. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Yuliansyah dan Marzoeki (2018) di cabang PT Mustika Ratu menyimpulkan bahwa kompensasi sangat berpengaruh bagi kinerja karyawan sebesar 68,7% jika kompensasi meningkat, maka kinerja karyawan pun akan meningkat.

Santosa dan Rosanto (2019) menemukan bahwa keeratan hubungan kompensasi terhadap kinerja karyawan positif atau sangat kuat. Sebastian dan Andani (2020) juga menemukan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 78,2%. Sedangkan Akter dan Husain (2016) menemukan hubungan yang positif antara kompensasi dengan kinerja karyawan sebesar 98%, artinya kompensasi dengan kinerja karyawan saling berkaitan dan berpengaruh satu sama lain. Rahmawathi dan Supartha (2018) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan sebesar 79,8%.

Pratama *et al.* (2015) dalam penelitiannya menemukan bahwa kebijakan pemberian kompensasi finansial dan non finansial telah sesuai dengan harapan karyawan sehingga para karyawan termotivasi untuk bekerja secara maksimal di perusahaan dan mempengaruhi kinerja yang telah dicapai. Peneliti lain Panjaitan *et al.* (2018) menyatakan bahwa pemberian kompensasi dalam bentuk finansial dan non finansial sama-sama memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Sadzwina dan Gilang (2015) menyimpulkan bahwa pemberian kompensasi dalam bentuk finansial memberikan pengaruh yang lebih dominan untuk meningkatkan kinerja karyawan, dibandingkan kompensasi non finansial.

Dalam penelitian Candradewi dan Dewi (2019) menyatakan bahwa perusahaan harus selalu memperhatikan kompensasi, karena kompensasi memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan dan pemimpin harus memberikan dorongan kepada karyawan dalam bentuk tunjangan sehingga karyawan dapat termotivasi meningkatkan kinerja. Jean *et al.* (2017) menyimpulkan bahwa pemberian kompensasi seperti gaji, tunjangan dan penghargaan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, manfaat asuransi kesehatan dan keamanan berkontribusi terhadap pengembangan diri

karyawan, selain itu asuransi pensiun pun mempengaruhi perilaku karyawan sehari-hari sehingga membuat karyawan produktif bekerja serta pemberian penghargaan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja.

Oleh karena itu, berdasarkan fenomena, penelitian terdahulu dan data-data yang telah diperoleh serta dibahas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan di perusahaan dan untuk mengetahui apakah pemberian kompensasi oleh perusahaan mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga peneliti tertarik untuk menulis dan meneliti sebuah karya ilmiah yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT APM Automotive Indonesia”**.

### **1.3 Perumusan Masalah**

Dalam mengikuti persaingan global, PT APM Automotive Indonesia memastikan agar perusahaannya terus berkembang melalui pengawasan sumber daya manusia. Untuk itu, setiap karyawan wajib memberikan kinerja terbaiknya kepada perusahaan. Cara terbaik yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan kompensasi baik secara langsung maupun tidak langsung, kepada setiap karyawan secara adil. Berdasarkan data kuesioner awal *preliminary test*, diketahui bahwa kompensasi di PT APM Automotive Indonesia mendapatkan skor sebesar 63,13% dalam kategori cukup baik. Namun kebijakan pemberian bonus dan cuti yang masih harus ditingkatkan lagi melalui penilaian kinerja setiap karyawan secara adil.

Standar penilaian kinerja yang dilakukan oleh perusahaan yaitu hanya memberikan nilai kinerja A atau sangat baik kepada satu orang di setiap departemen membuat beberapa karyawan merasa kurang adil atau bijaknya perusahaan dalam menilai kinerja setiap karyawan. Sehingga menimbulkan keluhan dari beberapa karyawan tersebut. Serta adanya permasalahan pada tingkat kinerja karyawan PT APM Automotive Indonesia pada tahun 2017-2019 yang cenderung mengalami fluktuasi. Hal ini menunjukkan adanya sebuah fenomena yang mempengaruhi kinerja dari faktor

kompensasi. Maka dari itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT APM Automotive Indonesia”.

#### **1.4 Pertanyaan Penelitian**

Berdasarkan dari hasil fokus penelitian, latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka pertanyaan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kompensasi di PT APM Automotive Indonesia?
2. Bagaimana kinerja karyawan di PT APM Automotive Indonesia?
3. Seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT APM Automotive Indonesia?

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka penelitian ini memiliki tujuan untuk:

1. Untuk mengetahui bagaimana kompensasi yang diberikan kepada karyawan di PT APM Automotive Indonesia.
2. Untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan di PT APM Automotive Indonesia.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT APM Automotive Indonesia.

#### **1.6 Manfaat Penelitian**

##### **1.6.1 Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan menjadi referensi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan bagi peneliti lain.

##### **1.6.2 Aspek Praktis**

###### **a. Bagi Peneliti**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, pengetahuan dan meningkatkan pemahaman bagi peneliti dalam ilmu sumber daya manusia khususnya kompensasi dan kinerja serta diharapkan dapat menjadi sarana untuk menerapkan ilmu

yang diperoleh selama perkuliahan khususnya pada kelompok keahlian Human Capital and Development (HCTD).

#### **b. Bagi PT APM Automotive Indonesia**

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai salah satu masukan bagi perusahaan untuk menerapkan dan mengelola sumber daya manusia di dalam perusahaan untuk melaksanakan aktivitas perusahaan terutama di dalam sistem kompensasi dan kinerja karyawan.

### **1.7 Ruang Lingkup Penelitian**

#### **1.7.1 Lokasi dan Objek Penelitian**

Penelitian ini menggunakan sampel 165 karyawan di PT APM Automotive Kawasan Industri Karawang, Indonesia.

#### **1.7.2 Waktu dan Periode Penelitian**

Penelitian ini dilakukan mulai bulan Januari 2020 hingga bulan Juli 2020.

### **1.8 Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan diharapkan dapat memudahkan pembaca dalam membaca dan memahami penelitian dalam skripsi ini. Oleh karena itu penulisan ini disusun berdasarkan:

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Pada bagian ini dijelaskan gambaran umum objek penelitian dan latar belakang penelitian beserta perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian baik teoritis maupun praktis dan sistematika penelitian

#### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Pada bagian ini berisi tinjauan pustaka untuk memperkuat teori yang ada, kerangka pemikiran, hipotesis dan ruang lingkup penelitian.

#### **BAB III METODE PENELITIAN**

Pada bagian ini dijelaskan mengenai jenis penelitian, operasionalisasi variabel dan skala pengukuran variabel penelitian, uji validitas dan reabilitas analisis data serta pengujian hipotesis.

#### BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini berisi penjelasan dari hasil uji validitas dan reabilitas, hasil analisis data, hasil pengajuan hipotesis dan pembahasan untuk permasalahan yang terjadi di dalam perusahaan.

#### BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bagian ini diperoleh kesimpulan dari masalah yang terjadi dan saran yang diberikan oleh peneliti untuk mengatasi masalah yang terjadi di dalam perusahaan