

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

PT Haier merupakan perusahaan yang memproduksi produk-produk berkualitas tinggi kepada konsumen dan telah menjadi merk no 1 untuk perlengkapan utama rumah tangga di dunia, dengan 78% jumlah saham retail di tahun 2011. Semua berawal dari filosofi perusahaan dengan paham yang di dasarkan untuk menghadirkan produk yang berkualitas dan selalu berinovasi. Oleh karena itu, haier berdedikasi untuk menghadirkan produk yang inovatif dan pintar yang dapat memenuhi kebutuhan konsumen dengan lebih baik.

Pada tahun 2012, Haier mengambil inisiatif untuk berkolaborasi dengan sanyo, oleh karena itu PT Sanyo sales Indonesia telah menjadi bagian dari Haier Grup. Sebuah merk global terkemuka, perusahaan elektronik raksasa dan dikenal sebagai merk no.1 di dunia.

PT Haier Electrical Appliances adalah perusahaan manufaktur yang memproduksi alat-alat elektronik rumah tangga. Seperti, kulkas, AC, mesin cuci, smartphone, TV, dan lain-lain. Perusahaan ini terletak di Kawasan EJIP Industrial park plot 1A no. 2, Cikarang Selatan, Bekasi, Jawa Barat 17550.

Elektronik merupakan suatukebutuhan yang sangat penting saat ini. Karena alat elektronik merupakan suatu kebutuhan sehari-hari yang seringkali dipergunakan oleh masyarakat untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Baik kebutuhan untuk bekerja, menghubungi orang terdekat, mencuci, menonton televisive, belajar dan lain sebagainya.

Alat Elektronik untuk Rumah tangga merupakan salah satu kebutuhan mendasar dari sebuah rumah tangga, mungkinkah jika kita sudah berumah tangga akan meminjam alat elektronik rumah tangga kepada tetangga sebelah atau seberang kita? Tentu tidak. Karena apabila kita meminjam belum tentu mereka akan

meminjamkannya, maka dari itu kita sangat membutuhkan Alat Elektronik dalam Rumah tangga. Semakin banyak permintaan masyarakat akan barang-barang elektronik, menyebabkan bisnis elektronik saat ini banyak ditemukan di berbagai tempat. Dari mulai bisnis pembuatan barang elektronik, toko elektronik, bisnis jasa reparasi barang elektronik, sampai bisnis kredit elektronik banyak ditemukan di sekitar kita. Banyaknya bisnis elektronik yang bermunculan saat ini, karena kebutuhan masyarakat akan barang elektronik juga semakin meningkat. Daya beli masyarakat terhadap barang elektronik kini menjadi pesat contohnya adalah pembelian produk elektronik seperti televisi, radio – tape, DVD/VCD player, computer, laptop, handphone, AC, hingga perabot rumah tangga seperti setrika, magic com, kipas angin, kulkas, blender, dan lain-lain.

Untuk dapat bertahan dan berkembang, pengelola bisnis penjualan alat elektronik dituntut untuk mampu menciptakan keunggulan bersaing atas harga, pelayanan, dan kualitas produk dalam upaya memuaskan pelanggan dan menghadapi persaingan dalam bisnis ini. Apabila tuntutan ini tidak terpenuhi maka bisnis ini tidak akan dapat bertahan hidup. Dalam kondisi ini hanya usaha penjualan alat elektronik yang memiliki daya saing tangguh yang akan mampu bertahan hidup dan berkembang. Selain keunggulan bersaing, strategi pemasaran yang efektif harus menjadi perhatian, yang meliputi upaya mendatangkan pelanggan baru dan mempertahankan pelanggan yang sudah ada, dimana mempertahankan pelanggan yang sudah ada menjadi prioritas, karena lebih murah mempertahankan pelanggan yang sudah ada dari pada mendatangkan pelanggan baru.

PT Haier Electrical Appliances merupakan perusahaan manufaktur yang memproduksi alat-alat elektronik rumah tangga. Seperti, kulkas, AC, mesin cuci, smartphone, TV, dan lain-lain. Perusahaan ini terletak di Kawasan EJIP Industrial park plot 1A no. 2, Cikarang Selatan, Bekasi, Jawa Barat 17550.

Manufaktur adalah suatu cabang industri yang mengaplikasikan mesin, peralatan, tenaga kerja dan suatu medium proses untuk mengubah bahan mentah menjadi barang jadi yang memiliki nilai jual.

Istilah ini bisa digunakan untuk aktivitas manusia, dari kerajinan tangan sampai ke produksi dengan teknologi tinggi, tetapi demikian istilah ini lebih sering digunakan

untuk dunia industri, dimana bahan baku diubah menjadi barang jadi dalam skala yang besar.

Perusahaan manufaktur dalam setiap pekerjaan atau kegiatan operasional yang dilakukan tentu memiliki acuan dan standar dasar yang digunakan oleh para karyawan yang bekerja, biasanya acuan standar tersebut tersebut disebut dengan SOP (Standar Operasional Prosedur).

Manufaktur ada dalam segala bidang sistem ekonomi. Dalam ekonomi pasar bebas, manufakturing biasanya selalu berarti produksi secara massal untuk dijual ke pelanggan untuk mendapatkan keuntungan.

Pertumbuhan Produksi Industri Manufaktur Besar dan Sedang triwulan III tahun 2018 naik sebesar 3,02 persen dari triwulan II tahun 2018. Pertumbuhan produksi di triwulan ini lebih tinggi jika dibandingkan dengan pertumbuhan pada triwulan sebelumnya yang tumbuh sebesar 0,10 persen. Pertumbuhan Produksi Industri Manufaktur Besar dan Sedang dari tahun ke tahun triwulan III tahun 2018 naik sebesar 13,93 persen.

Industri yang mengalami pertumbuhan produksi tertinggi pada triwulan III tahun 2018 adalah Industri Barang logam, Bukan Mesin dan Peralatannya yang naik sebesar 15,95 persen. Sedangkan industri yang mengalami pertumbuhan produksi terendah adalah Industri Komputer, Barang Elektronik dan Optik yang melambat sebesar 12,83 persen.

Pertumbuhan Produksi Industri Manufaktur Besar dan Sedang Nasional triwulan III tahun 2018 naik sebesar 4,13 persen dari triwulan II tahun 2018. Pertumbuhan produksi secara nasional pada triwulan ini lebih tinggi dibandingkan dengan pertumbuhan pada triwulan sebelumnya yang tumbuh sebesar 1,49 persen.

Pertumbuhan produksi Industri Manufaktur Besar dan Sedang Triwulan III tahun 2018 mengalami kenaikan sebesar 3,02 persen dari triwulan II Pertumbuhan produksi yang terjadi di triwulan ini lebih tinggi dibandingkan pertumbuhan pada triwulan sebelumnya yang tumbuh sebesar 0,10 persen.

Berikut Tabel Pertumbuhan Produksi Industri Manufaktur besar dan sedang menurut jenis Industri di Provinsi Jawa Barat Triwulan III Tahun 2018.

Tabel 1.1

Pertumbuhan Produksi Industri Manufaktur Besar dan Sedang menurut Jenis Industri

di Provinsi Jawa Barat Triwulan III Tahun 2018.

Kode KBLI	Jenis Industri	Pertumbuhan	
		Triwulan II 2018	Triwulan III 2018
1.	Industri makanan	7.17	5.82
2.	Industri minuman	6.43	25.96
3.	Industri kayu, barang dari kayu dan gabus (tidak termasuk furnitur) dan barang anyaman dari bambu, rotan dan sejenisnya	2.12	-2.49
4.	Industri percetakan dan reproduksi media rekaman	-2.50	13.46
5.	Industri farmasi, produk obat kimia dan obat tradisional	12.19	30.48
6.	Industri karet, barang dari karet dan plastic	14.48	21.81
7.	Industri barang galian bukan logam	10.05	8.06
8.	Industri barang logam, bukan mesin dan peralatannya	15.95	25.63
9.	Industri komputer, barang elektronik dan optic	-12.83	-10.15
10.	Industri kendaraan bermotor, trailer dan semi trailer	15.92	7.84

11.	Industri alat angkutan lainnya	4.37	27.83
12.	Industri pengolahan lainnya	10.67	7.91
Jawa barat		3.02	13.93
Indonesia		4.13	5.04

Sumber : Badan Pusat Statistik, 2019

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa Jawa barat pada pertumbuhan Triwulan ke II sebesar 3,02 sedangkan pertumbuhan Triwulan ke III sebesar 13,93.

Sedangkan Indonesia pada pertumbuhan Triwulan ke II sebesar 4.13 sedangkan pertumbuhan Triwulan ke III sebesar 5.04.

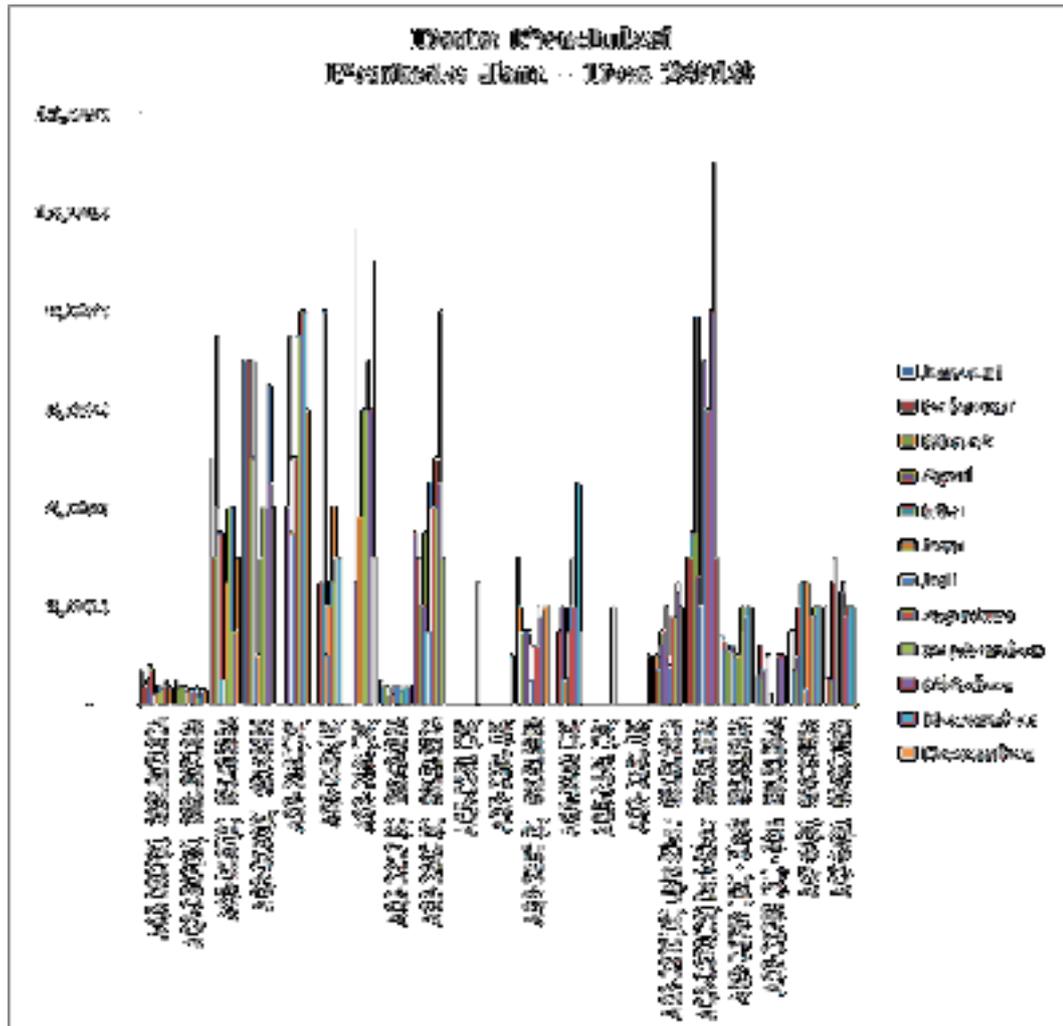


Gambar 1.1

Pertumbuhan Produksi Industri Manufaktur Besar dan Sedang Provinsi Jawa Barat Triwulan III Tahun 2018.

Sumber : Badan Pusat Statistik





Gambar 1.2

Data Produksi Periode Januari- Desember 2018 PT Haier Electrical Appliances

Sumber : PT Haier Electrical Appliances, 2018

Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda - beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing - masing karyawan. Kinerja adalah sebuah aksi, bukan kejadian. Aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga. Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki

tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh.

Hasil wawancara dengan Bapak Ujang Senjaya, bekerja bagian IT (Information Technology) Faktor kinerja di PT. Haier Electrical Appliance yang kurang baik dikarenakan disiplin kerja, banyaknya lembur dan control dari atasan.

Motivasi menjadi hal yang penting bagi karyawan, karyawan yang termotivasi akan merasa lebih bahagia, sehat dan ingin datang untuk bekerja. Kurangnya motivasi karyawan dapat berdampak serius bagi tingkat absensi dan keterlibatan karyawan. Semangat kerja karyawan yang rendah dapat merugikan pencapaian tujuan bisnis dan profitabilitas perusahaan. Survei Mazars yang dilakukan di Irlandia mengungkapkan hanya 58% dari karyawan termotivasi untuk melakukan yang terbaik dan 42% dari karyawan kehilangan motivasi atau sangat kehilangan motivasi (McCarthy, 2013). Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan motivasi karyawan agar antara perusahaan dan karyawan dapat berjalan dengan lancar tanpa saling merugikan.

Motivasi kerja merupakan stimulus atau rangsangan bagi setiap karyawan untuk bekerja dan menghasilkan karya lebih baik. Dengan motivasi yang tinggi, karyawan lebih bersemangat dalam bekerja. Namun, tak dapat dipungkiri pada kenyataannya banyak karyawan yang memiliki motivasi rendah atau menurun.

Hasil wawancara dengan Bapak Ujang Senjaya, bekerja bagian IT (Information Technology). Yang mengakibatkan turunnya motivasi di PT. Haier Electrical Appliances yaitu lamanya bekerja, kurangnya perhatian dari atasan dan perusahaan, banyaknya lembur, tidak diperhatikan kebutuhan normatif karyawan.

Kompensasi merupakan salah satu cara yang dapat diberikan perusahaan berupa imbalan kepada karyawan. Kompensasi dapat meningkatkan ataupun menurunkan kinerja karyawan. Pemberian kompensasi kepada karyawan perlu mendapatkan perhatian lebih oleh perusahaan. Kompensasi harus memiliki dasar yang kuat, benar dan adil. Apabila kompensasi dirasakan tidak adil maka akan menimbulkan rasa kecewa kepada karyawan, sehingga karyawan yang baik akan meninggalkan perusahaan. Oleh karena itu agar dapat mempertahankan karyawan yang baik, maka

program kompensasi dibuat sedemikian rupa, sehingga karyawan yang berpotensi akan merasa dihargai dan bersedia untuk bertahan di perusahaan (Muljani, 2002). Kompensasi yang diberikan kepada karyawan bertujuan untuk lebih memotivasi dalam meningkatkan kinerja di perusahaan.

Kompensasi ini merupakan bentuk imbalan yang diterima karyawan atas usaha – usaha yang dihasilkannya. Penulis mengistilahkannya dengan kompensasi normatif dan kebijakan. Kompensasi bersifat normatif adalah kompensasi minimum yang harus diterima, yang terdiri atas gaji atau upah (termasuk didalamnya gaji/upah pokok, tunjangan tetap), dan komponen tetap lainnya, seperti tunjangan kesehatan dan tunjangan hari raya / keagamaan.

Sedangkan kompensasi bersifat kebijakan adalah kompensasi yang didasari kebijakan dan / atau karena pertimbangan khusus , seperti tunjangan profesional, tunjangan makan dan transport, bonus, uang cuti, jasa produksi dan liburan.

hasil wawancara dengan Bapak Ujang Senjaya, bekerja bagian IT (*Information Technology*) kompensasi di PT. Haier Electrical Appliances .

perusahaan tersebut kompensasi untuk kehadiran karyawan, dan kompensasi sudah sesuai dengan perundangan di Indonesia.

Hasil penelitian terdahulu dilakukan oleh Tanto Wijaya dan Fransisca Andreani (2015) menunjukkan bahwa motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Diantara kedua variabel tersebut, motivasi memiliki pengaruh lebih dominan terhadap kinerja karyawan dibandingkan kompensasi. Puspita Wulansari, Andre Harjana Damanik , dan Arif Partono Prasetio (2014) menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan dan positif antara kompensasi dan motivasi karyawan. Hal ini menguatkan pandangan bahwa kompensasi masih merupakan faktor motivator. Ni Made Nurcahyani I.G.A. Dewi Adnyani 2 (2016) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan

kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi dan motivasi. Nuraini Firmandari (2014) menunjukkan bahwa gaji dan tunjangan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Bonus tidak berpengaruh bahkan setelah dimoderasi oleh motivasi. Moderasi motivasi menghasilkan peningkatan signifikansi gaji, tetapi menurunkan signifikansi tunjangan tambahan. Agung Harianto (2016) menunjukkan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, dan juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Afektif. Sedangkan Kepuasan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Komitmen Afektif, sehingga Kepuasan Kerja terbukti bukan merupakan variabel perantara antara Motivasi Kerja dan Komitmen Afektif.

Dilandasi oleh pemikiran dan latar belakang yang demikian, maka peneliti tertarik untuk mengambil judul penelitian “ **Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Haier Electrical Appliances**”

### **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut di atas, dapat penulis identifikasikan permasalahannya sebagai berikut :

1. Motivasi karyawan yang kurang stabil.
2. Kurangnya motivasi kerja karyawan
3. Kurangnya motivasi kerja karyawan untuk berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan,
4. Karyawan merasa kurang terhadap bonus (kompensasi) yang diberikan perusahaan
5. Penurunan kinerja karyawan.
6. Produktivitas yang tidak stabil

### **1.3 Batasan Masalah**

Dalam penelitian ini terdapat pembatasan masalah, agar permasalahan yang diteliti tidak melebar ke hal yang tidak berhubungan dengan penelitian dan akan

menyulitkan peneliti. Pembatasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bidang ilmu yang digunakan yaitu Manajemen Sumber Daya Manusia ( MSDM ).
2. Tentang motivasi kerja, kompensasi, dan kinerja karyawan.
3. Tempat penelitian di PT Haier Electrical Appliances.
4. Menggunakan analisis jalur/ *path analysis* dengan alat bantu SPSS

( *Statistical Package for the Social Sciences* ).

#### **1.4 Perumusan Masalah**

Berdasarkan hasil identifikasi masalah yang diuraikan diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana motivasi kerja karyawan PT. Haier Electrical Appliances ?
2. Bagaimana kompensasi PT. Haier Electrical Appliances?
3. Bagaimana kinerja karyawan PT. Haier Electrical Appliances?
4. Bagaimana hubungan motivasi kerja dan kompensasi PT. Haier Electrical Appliances ?
5. Bagaimana pengaruh parsial motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan dan pengaruh parsial Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Haier Electrical Appliances ?
6. Bagaimana pengaruh simultan motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Haier Electrical Appliances ?

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui, menganalisis dan mengkaji motivasi karyawan PT. Haier Electrical Appliances
2. Untuk mengetahui, menganalisis dan mengkaji kompensasi PT. Haier Electrical Appliances

3. Untuk mengetahui, menganalisis dan mengkaji kinerja karyawan PT. Haier Electrical Appliances
4. Untuk mengetahui, menganalisis dan mengkaji hubungan motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Haier Electrical Appliances.
5. Untuk mengetahui, menganalisis dan mengkaji seberapa besar pengaruh parsial motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Haier Electrical Appliances
6. Untuk mengetahui, menganalisis dan mengkaji seberapa besar pengaruh simultan motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Haier Electrical Appliances.

#### **1.6 Manfaat Penelitian**

1. tau bahan masukan tambahan bagi perusahaan. Sebagai bahan pertimbangan untuk dapat meningkatkan sumber daya manusia 8 perusahaan. Dengan demikian dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan.
2. Bagi karyawan PeneBagi Perusahaan Hasil penelitian ini diharapkan menjadi sumber informasi alitian ini diharapkan dapat memberi efek positif kepada karyawan dalam memajukan perusahaan.
3. Bagi peneliti Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan memperkaya ilmu, serta memahami tentang sumber daya manusia. Dijadikan sarana sebagai upaya pengaplikasian teori-teori yang telah didapatkan selama perkuliahan dengan melihat keadaan yang sebenarnya di lapangan.
4. Bagi akademisi Penelitian ini diharapkan sebagai bahan referensi untuk penelitian di masa yang akan datang.

### **1.6.1 Manfaat Teoritis**

Manfaat teoritis yang dapat diambil dari penelitian ini adalah untuk menambah wawasan studi manajemen yang berkaitan dengan teori motivasi kerja, kompensasi dan kinerja karyawan.

### **1.6.2 Manfaat Praktis**

Manfaat praktis hasil penelitian ini adalah untuk memberikan informasi yang dapat digunakan sebagai masukan dan bahan pertimbangan bagi perusahaan berkaitan dengan masalah motivasi kerja, kompensasi dan kinerja karyawan.



