

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Seiring dengan perkembangan jaman, perusahaan dituntut untuk bisa bersaing dengan perusahaan lainnya. Perusahaan harus mampu mengoptimalkan kinerjanya sehingga mampu bertahan dengan arus globalisasi yang semakin pesat menghadapi persaingan tersebut. Sumber daya manusia di dalam sebuah perusahaan memiliki peran yang sangat penting. Teknologi secanggih apapun tidak akan dapat berjalan jika tidak diproses oleh manusia. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting, terutama bagi suatu perusahaan, baik yang bergerak dalam bidang produksi maupun jasa. Sumber daya manusia memegang peranan yang penting dalam kegiatan perusahaan, oleh sebab itu setiap perusahaan perlu memikirkan cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan sumber daya yang ada agar dapat mendorong kemajuan perusahaan.

Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumberdaya-sumberdaya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah karyawan selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan perusahaan karena manusia sebagai perencana, pelaku serta penentu

terwujudnya tujuan perusahaan. Tujuan perusahaan dapat tercapai apabila kinerja yang dihasilkan oleh karyawan memenuhi target yang ditentukan perusahaan.

Kinerja karyawan menurut Sunyoto (2015:17) adalah “Sesuatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya”. Kinerja karyawan yang tinggi dapat diupayakan melalui pengembangan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya pemberian kompensasi dan adanya komunikasi yang baik yang ada di perusahaan, dimana jika hal ini dilakukan dengan baik akan mempunyai pengaruh yang besar dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Kompensasi menurut Handoko (2011:155) adalah “Segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka”. Perusahaan biasanya merancang dan mengadministrasikan kompensasi karyawan. Bila kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran perusahaan. Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu, karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai kerja karyawan tersebut. Bila para karyawan memandang kompensasi yang diterimanya tidak memadai maka kinerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan akan turun.

Program-program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya perusahaan untuk mempertahankan sumber daya manusianya. Apabila kompensasi tidak diadministrasikan secara tepat, perusahaan bisa kehilangan para karyawannya yang baik dan harus mengeluarkan biaya untuk menarik, menyeleksi, melatih, dan mengembangkan penggantinya. Bahkan bila

karyawan tidak keluar, mungkin bisa menjadi tidak loyal pada perusahaan dan menurunkan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh komunikasi yang ada di perusahaan. Komunikasi menurut Sopiah (2010:141) adalah “Penyampaian atau pertukaran informasi dari pengirim kepada penerima, baik secara lisan, tertulis maupun menggunakan alat komunikasi”. Komunikasi memiliki peran penting dalam perusahaan, terutama untuk membentuk organisasi yang efektif dan efisien. Peran komunikasi dalam perusahaan memang harus dipahami dengan baik oleh semua pihak. Berbagai hubungan komunikasi yang dapat terbentuk dalam perusahaan di antaranya komunikasi atasan dengan bawahan, bawahan dengan bawahan, atau atasan dengan atasan. Jika terjalin komunikasi dengan baik, maka perusahaan tersebut akan menjadi sehat. Komunikasi yang baik berfungsi untuk membangkitkan motivasi karyawan. Fungsi ini akan berjalan ketika pimpinan ingin meningkatkan kinerja karyawan, misalnya pimpinan menjelaskan atau menginformasikan seberapa baik karyawan telah bekerja dan dengan cara bagaimana karyawan dapat meningkatkan kinerjanya.

PT Aneka Pratama Plastindo sebagai perusahaan yang bergerak di bidang percetakan bungkus makanan dan minuman tidak terlepas dari masalah persaingan yang semakin ketat. Untuk tetap bertahan dan tumbuh menjadi perusahaan besar di bisnis ini, PT Aneka Pratama Plastindo harus mempertahankan kinerja perusahaannya dengan cara memberikan kompensasi yang layak dan memuaskan bagi karyawannya dan juga menciptakan komunikasi yang baik di perusahaan.

Berdasarkan observasi awal diketahui terdapat masalah karyawan PT Aneka Pratama Plastindo yaitu menurunnya semangat dalam bekerja. Sistem kompensasi yang dirasa kurang adil dan kurang efektifnya komunikasi yang ada di perusahaan menyebabkan semangat kerja karyawan menurun. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya jumlah absensi dan keterlambatan masuk kerja. Berdasarkan hasil observasi pada PT Aneka Pratama Plastindo diketahui bahwa keterlambatan karyawan meningkat pada tahun 2016, hal ini dapat dilihat pada tabel 1.1 sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
**Jumlah Keterlambatan Karyawan**  
**PT Aneka Pratama Plastindo Tahun 2014-2016**

<b>Bulan</b>	<b>Jumlah Keterlambatan</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>	<b>Prosentase</b>
Kuartal I 2014	24	110	21,82%
Kuartal II 2014	22	110	20,00%
Kuartal III 2014	23	110	20,91%
Kuartal IV 2014	22	110	20,00%
Kuartal I 2015	21	110	19,09%
Kuartal II 2015	19	110	17,27%
Kuartal III 2015	20	110	18,18%
Kuartal IV 2015	18	110	16,36%
Kuartal I 2016	19	110	17,27%
Kuartal II 2016	21	110	19,09%
Kuartal III 2016	23	110	20,91%
Kuartal IV 2016	25	110	22,73%

Sumber: PT Aneka Pratama Plastindo, 2018

Absensi karyawan PT Aneka Pratama Plastindo juga meningkat pada tahun 2016, hal ini dapat dilihat pada tabel 1.2 sebagai berikut:

**Tabel 1.2**  
**Jumlah Absensi Karyawan**  
**PT Aneka Pratama Plastindo Tahun 2014-2016**

<b>Bulan</b>	<b>Jumlah Absensi</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>	<b>Prosentase</b>
Kuartal I 2014	5	110	4,55%
Kuartal II 2014	4	110	3,64%
Kuartal III 2014	4	110	3,64%
Kuartal IV 2014	4	110	3,64%
Kuartal I 2015	3	110	2,73%
Kuartal II 2015	2	110	1,82%
Kuartal III 2015	2	110	1,82%
Kuartal IV 2015	4	110	3,64%
Kuartal I 2016	3	110	2,73%
Kuartal II 2016	4	110	3,64%
Kuartal III 2016	5	110	4,55%
Kuartal IV 2016	6	110	5,45%

Sumber: PT Aneka Pratama Plastindo, 2018

Permasalahan yang dihadapi PT Aneka Pratama Plastindo dalam pemberian kompensasi adalah PT Aneka Pratama Plastindo memberikan kompensasi yang berbeda antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lainnya. Perbedaan penerimaan kompensasi ini terjadi karena jenjang jabatan atau karir yang dimiliki karyawannya, namun perbedaan ini seringkali membuat kecemburuan di kalangan karyawan. Seringkali terjadi karyawan baru dengan jenjang karir yang lebih tinggi memperoleh kompensasi yang lebih banyak. Hal ini membuat karyawan yang telah lama bekerja di perusahaan menjadi kurang bersemangat dalam bekerja.

Berdasarkan observasi lanjutan pada PT Aneka Pratama Plastindo, permasalahan yang dihadapi PT Aneka Pratama Plastindo yang berkaitan dengan komunikasi adalah kurang efektifnya komunikasi antara pimpinan dan karyawan. Pimpinan seringkali tidak memiliki banyak waktu untuk berkomunikasi dengan setiap bawahannya karena terlalu sibuk sehingga informasi pentingpun seringkali terlewatkan. Kurangnya komunikasi ini menyebabkan terjadinya masalah yang berkaitan dengan produksi yaitu kesalahan cetak. Berikut data kesalahan cetak dalam produksi plastik PT Aneka Pratama Plastindo:

**Tabel 1.3**  
**Data Kesalahan Cetak PT Aneka Pratama Plastindo**  
**Tahun 2014-2016**

<b>Bulan</b>	<b>Kesalahan Cetak</b>
Kuartal I 2014	259 kali
Kuartal II 2014	252 kali
Kuartal III 2014	246 kali
Kuartal IV 2014	239 kali
Kuartal I 2015	232 kali
Kuartal II 2015	220 kali
Kuartal III 2015	207 kali
Kuartal IV 2015	193 kali
Kuartal I 2016	179 kali
Kuartal II 2016	203 kali
Kuartal III 2016	214 kali
Kuartal IV 2016	226 kali

Sumber: PT Aneka Pratama Plastindo, 2018

Berdasarkan data tersebut diketahui bahwa kesalahan cetak produksi plastik PT Aneka Pratama Plastindo mengalami penurunan dari kuartal I 2014 sampai Kuartal I 2016, namun pada Kuartal II 2016 sampai Kuartal IV 2016 mengalami

peningkatan kesalahan cetak produksi plastik. Adanya peningkatan kesalahan cetak produksi ini tentu saja berpengaruh pada produksi PT Aneka Pratama Plastindo yang pada akhirnya berpengaruh pada keuntungan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Aneka Pratama Plastindo”**.

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kompensasi dan komunikasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Aneka Pratama Plastindo?
2. Apakah kompensasi dan komunikasi secara sendiri-sendiri (parsial) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Aneka Pratama Plastindo?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara bersama-sama (simultan) kompensasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT Aneka Pratama Plastindo.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara sendiri-sendiri (parsial) kompensasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT Aneka Pratama Plastindo.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi berbagai kalangan, antara lain yaitu:

##### **1. Kontribusi Teoritis**

- a. Dapat memperkaya konsep atau teori yang mendorong studi mengenai kompensasi, komunikasi, dan kinerja karyawan sebagai perbandingan dengan apa yang terjadi dalam praktek.
- b. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai pertimbangan empiris yang berguna untuk memperkaya landasan teori bagi penelitian selanjutnya.

##### **2. Kontribusi Praktis**

Sebagai rekomendasi bagi praktisi manajemen yang menjalankan bisnisnya, terutama yang berhubungan dengan pemberian kompensasi, komunikasi, dan peningkatan kinerja karyawan.

##### **3. Kontribusi Kebijakan**

Memberikan informasi sebagai bahan pertimbangan bagi pihak manajemen khususnya pada PT Aneka Pratama Plastindo dalam pemberian kompensasi, komunikasi, dan peningkatan kinerja karyawan.

## **E. Sistematika Penulisan Skripsi**

Sistematika penulisan digunakan untuk memberikan informasi umum yang akan dibahas di setiap bab. Berikut ini merupakan sistematika penulisan yang akan dibahas dalam penelitian ini, yaitu:

### **BAB I : Pendahuluan**

Bab ini merupakan gambaran singkat mengenai isi skripsi yang menyangkut latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

### **BAB II : Kajian Pustaka**

Berisi tentang landasan teori yang berkaitan dengan penelitian, penelitian terdahulu, kerangka konseptual, serta hipotesis yang diajukan.

### **BAB III : Metode Penelitian**

Metode penelitian dalam penelitian ini terdiri dari pendekatan penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional variabel, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, teknik pengolahan data, dan analisis data.

### **BAB IV : Hasil Penelitian Dan Pembahasan**

Merupakan hasil pembahasan berisi gambaran umum perusahaan, deskripsi hasil penelitian, pengujian hipotesis, serta pembahasan.

### **BAB V : Penutup**

Pada bab ini berisikan tentang simpulan hasil penelitian dan saran bagi perusahaan dan penelitian mendatang.