

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Perusahaan dapat bekerja dengan baik ketika karyawannya mampu untuk bekerja dengan baik dalam memenuhi target yang dibebankan kepadanya. Kinerja karyawan yang maksimal dilakukan oleh setiap karyawan di perusahaan sesuai dengan perannya akan membentuk kinerja perusahaan secara keseluruhan, sehingga perusahaan akan dapat bekerja secara optimal dan memenuhi tujuan organisasinya (Machado & Davim, 2018). Peran kinerja karyawan sangat penting bagi tercapainya tujuan organisasi yang membuat setiap perusahaan perlu untuk berusaha agar karyawannya memiliki kinerja yang baik dan juga mempertahankan kinerjanya tersebut untuk dapat tetap mencapai target dari perusahaan itu sendiri (Kinicki & Williams, 2020).

Kinerja karyawan yang baik akan dapat tercapai ketika karyawan mampu menjalankan pekerjaannya dengan sesuai standar-standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan, mampu untuk menggunakan input yang minimal dalam menghasilkan output yang optimal (Collings, Wood, & Szamozi, 2019). Kinerja karyawan tersebut dapat diukur oleh perusahaan dari kemampuannya dalam mencapai pemenuhan target perusahaan, sebab ketika kinerja karyawan bermasalah, maka kinerja perusahaan secara keseluruhan juga akan mengalami masalah (Tarigan & Tupti, 2021). Di sisi lain, perusahaan juga perlu untuk memberikan kenyamanan dan dukungan yang penting bagi karyawan sebab

perusahaan membutuhkan peran karyawan dalam menjaga target produksinya tersebut (Baiti, Djumali, & Kustiyah, 2020).

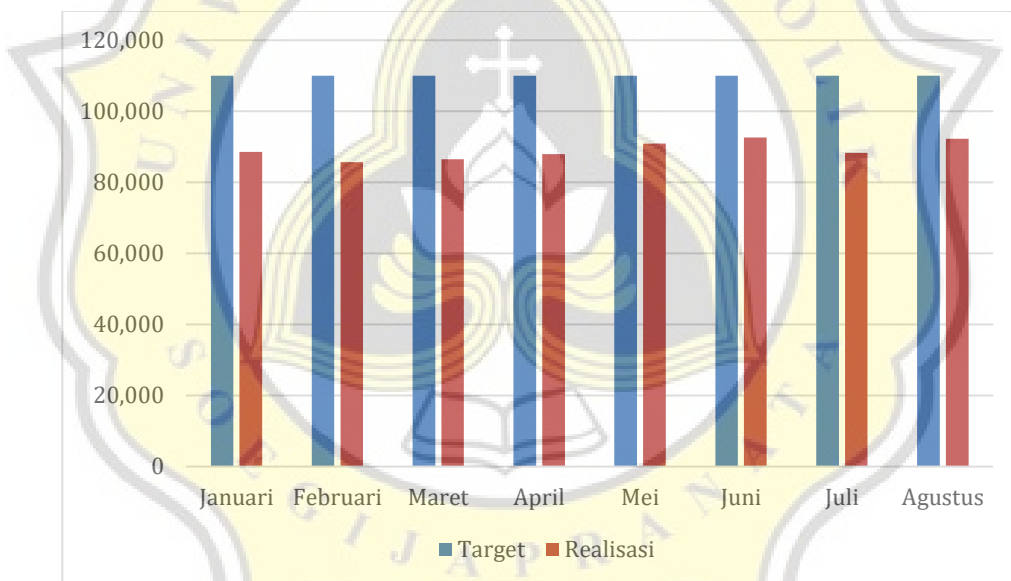
Permasalahan dalam hal kinerja karyawan selalu menjadi suatu permasalahan yang harus diselesaikan oleh perusahaan sebab semakin lama karyawan memiliki kinerja yang buruk maka kinerja perusahaan juga tidak akan mencapai target yang ditetapkan dan tidak terselesaikan dengan baik. PT International Chemical Industry merupakan perusahaan swasta nasional yang menghasilkan produk energi dengan merek ABC dan merek-merek terkenal lainnya sesuai dengan kebutuhan pelanggan. PT International Chemical Industry mengerjakan maklon dari produk-produk nasional yang memiliki standar tinggi dimana salah satunya adalah minyak angin aromatic.

Dalam menjalankan usahanya untuk memnuhi target produksi, PT International Chemical Industry mengandalkan karyawan-karyawannya. Kinerja karyawan yang baik di PT International Chemical Industry akan membuat target dari PT International Chemical Industry tercapai. Permasalahan dari kinerja karyawan PT International Chemical Industry adalah kinerja dari karyawan dirasakan kurang optimal. Kinerja karyawan yang kurang optimal ini dapat diketahui dari tidak tercapainya target harian yang ditetapkan oleh perusahaan kepada karyawannya. Rata-rata penilaian kinerja karyawan selama tahun 2020 ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
**Penilaian Kinerja Karyawan PT International Chemical Industry untuk**  
**produk Minyak Angin Aromatik**

<b>Bulan</b>	<b>Target</b>	<b>Realisasi</b>	<b>%</b>
Januari	110.000	88.563	80,51
Februari	110.000	85.712	77,92
Maret	110.000	86.508	78,64
April	110.000	87.931	79,94
Mei	110.000	90.890	82,63
Juni	110.000	92.600	84,18
Juli	110.000	88.339	80,31
Agustus	110.000	92.293	83,90
Rata-Rata		89.105	81,00

Sumber : PT International Chemical Industry, Semarang, 2022



**Gambar 1.1**  
**Target dan Realisasi Produksi Minyak Angin Aromatik**

Berdasarkan tabel 1, terlihat bahwa kinerja karyawan PT International Chemical Industry menunjukkan suatu permasalahan kinerja karyawan dari beberapa bulan terakhir pada tahun 2022. Permasalahan yang timbul adalah karena target produk dari minyak angin aromatik ini tidak dapat tercapai sesuai dengan

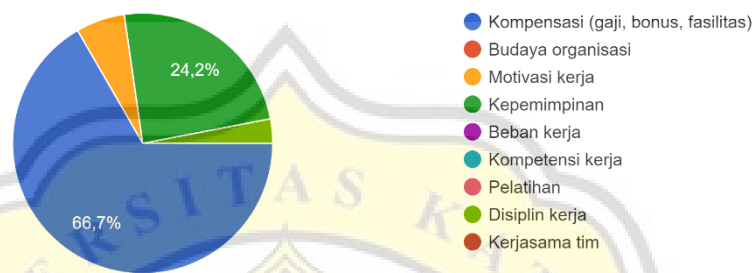
jumlah yang telah ditetapkan sebelumnya. Hal ini dapat berdampak pada kekecewaan pelanggan kepada PT International Chemical Industry karena adanya kontrak pesanan yang menyebutkan bahwa perlu adanya produksi sebanyak 110.000 pcs per bulan yang harus dikirimkan oleh PT International Chemical Industry.

Dengan adanya permasalahan kinerja karyawan yang dihadapi oleh PT International Chemical Industry, maka diperlukan untuk meneliti faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT International Chemical Industry. Berdasarkan Machado & Davim (2018), faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi, motivasi kerja, kepemimpinan, beban kerja dan kompetensi karyawan. Collings et al. (2019) juga menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan, kompensasi (finansial dan non finansial), kepuasan kerja karyawan, budaya organisasi, peran pimpinan dalam mensupervisi, adanya kerjasama dalam organisasi. Sedangkan Malik (2018) menyatakan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja), pendidikan karyawan, kompetensi karyawan, manajemen dan kepemimpinan, gaji, fasilitas kesehatan, sarana dan prasarana dan iklim kerja.

Dari literatur diketahui terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga dilakukan prasurvey kepada karyawan PT International Chemical Industry berdasarkan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Berdasarkan hasil prasurvey terhadap 15 orang karyawan PT

International Chemical Industry seperti yang terdapat dalam lampiran penelitian ini, didapatkan hasil sebagai berikut:

Menurut Anda, apa yang paling mempengaruhi kinerja karyawan PT International Chemical Industry?  
33 jawaban



Sumber: Prasurvey, 2022 (<https://forms.gle/4wD4Pxe5GJSL7RNZ6>)

**Gambar 1.2**  
**Hasil Pra Survey Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Berdasarkan hasil dari prasurvey menunjukkan dari jawaban 15 orang karyawan PT International Chemical Industry terdapat 2 variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan PT International Chemical Industry yaitu kompensasi perusahaan kepada karyawan dan kepemimpinan yang masing-masing mendapatkan jawaban sebanyak 66,7% dan 24,2%. Kompensasi karyawan PT International Chemical Industry merupakan salah satu faktor yang dapat mendukung kinerja karyawan. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan oleh perusahaan baik finansial maupun non finansial merupakan stimulan bagi karyawan untuk memacu kinerja karyawan agar dapat bekerja sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan (Nelwan, Pio, & Rumawas, 2019). Dengan adanya pemberian kompensasi yang adil dan sesuai maka kompensasi ini akan berperan sebagai faktor pendorong atau perangsang bagi karyawan perusahaan untuk dapat

bekerja dengan semakin baik dan bertanggung jawab terhadap tugasnya sehingga mencapai standar kinerja yang diinginkan oleh perusahaan (Gunawarman, 2020). Semakin baik dan sesuai kompensasi yang diberikan oleh perusahaan maka kinerja karyawan diharapkan akan semakin baik juga (Arifudin, 2019).

Berdasarkan latar belakang, Maka Akan Diteliti Mengenai “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Divisi Produksi Bagian Aromatic Karyawan PT International Chemical Industry”.

## **1.2 Perumusan Masalah**

PT International Chemical Industry saat ini mengalami permasalahan dimana terjadi permasalahan kinerja karyawan PT International Chemical Industry yang dibuktikan dari tidak tercapainya seluruh target produksi minyak angin aromatik pada tahun 2022. Berdasarkan hasil presurvey, didapatkan hasil bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja menurut karyawan PT International Chemical Industry adalah kompensasi, sehingga perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana deskripsi kompensasi, dan kinerja karyawan Divisi Produksi Bagian Aromatic PT International Chemical Industry?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Divisi Produksi Bagian Aromatic PT International Chemical Industry?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui deskripsi kompensasi, dan kinerja karyawan Divisi Produksi Bagian Aromatic PT International Chemical Industry.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Divisi Produksi Bagian Aromatic PT International Chemical Industry.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi PT International Chemical Industry untuk peningkatan kinerja karyawan sehingga mampu mencapai target perusahaan.

2. Manfaat Teoritis

- a. Sebagai masukan bagi akademisi mengenai kinerja karyawan dalam organisasi dan faktor yang mempengaruhinya yaitu kompensasi.
- b. Sebagai referensi untuk penelitian yang sejenis di masa depan.