BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Tuntutan terhadap keinginan manusia yang berkenaan dengan bisnis yang ingin dijalani, membuat semakin banyak persaingan bisnis di kalangan masyarakat. Bisnis organisasi yang baik tentu harus dengan dimiliki dan didukung penuh oleh sekumpulan orang yang bersama-sama ingin maju. Tak hanya itu, sumber daya manusia yang baik harus didukung penuh dengan manajemen perusahaan yang baik juga. Manajemen yang baik ini akan sangat mendukung dan mendorong setiap sumber daya manusia menjadi lebih handal dan berprestasi.

Keberhasilan akan suatu organisasi tergantung dari sumber daya yang dimilikinya. Salah satu yang terpentingnya adalah berkenaan dengan sumber daya manusia. Karena sumber daya manusia menentukan konstribusi pencapaian visi, misi serta tujuan secara efektif dan efisien yang ingin dicapai oleh perusahaan. Selain itu manajemen sumber daya manusia menjadi fungsi yang sangat penting bagi suatu organisasi karena memiliki hubungan dengan sistem perancangan formal untuk menentukan efektivitas dan efesiensi yang terlihat dari bakat masing-masing sumber daya manusia itu sendiri.

Setiap organisasi tentu memiliki pencapaian sasaran suatu kedudukan di bidangnya sendiri, bahkan menjadikan organisasi tersebut yang paling terbaik dan terpercaya di mata masyarakat. Maka dari itu semua bergantung pada pelaksanaan

kerja yang tentu dimulai dari karyawannya agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Masalah yang ditimbulkan dari setiap perusahaan tentu akan berbeda. Tetapi permasalahan yang patut untuk diperhatikan adalah yang berkaitan dengan sumber daya manusia. Karena peran karyawan yang sangat berpengaruh hebat pada kemajuan perusahaan, walaupun sudah diupayakan melalui teknologi yang semakin canggih dan modal yang cukup besar bagi kemajuan perusahaan. Hal ini tentu kembali lagi pada kuantitas dan kualitas sumber daya manusia yang ada.

Perusahaan memiliki tujuan tertentu yang diharapkan dapat mencapai visi dan misi perusahaan itu sendiri. Salah satu yang diharapkan oleh perusahaan adalah memiliki aset organisasi yang dapat membangun perusahaan menjadi lebih baik tentu dengan memiliki sumber daya manusia yang profesional. Sumber daya manusia harus senantiasa berorientasi pada visi, misi dan tujuan perusahaan. Untuk mewujudkan perusahaan yang baik dan handal, tentu tuntuan perusaahaan terhadap kinerja karyawan menjadi sangat tinggi karena karyawan yang menentukan keberhasilan perusahaan ke depannya.

Tuntutan kinerja karyawan yang handal selalu diharapkan oleh setiap perusahaan. Salah satunya di perusahaan CV. Danny Property, yang merupakan salah satu perusahaan property di Bandung yang bergerak di bidang jasa yang menangani dan membantu konsumen dalam setiap penjualan, pembelian maupun penyewaan berbagai macam *property* yang ada di Kota Bandung. CV. Danny Property diharapkan dapat memberikan manfaat dan keuntungan bagi masyarakat maupun perusahaan sendiri. Tuntutan kinerja yang handal yang diinginkan

perusahaan ini semakin tinggi, seiring dengan semakin banyaknya perusahaan-perusahaan *property* baru yang juga mampu untuk bersaing dan berkembang secara pesat di dunia bisnis. Para karyawan dituntut untuk memiliki kinerja yang baik dan handal agar dapat mencapai visi, misi dan tujuan perusahaan.

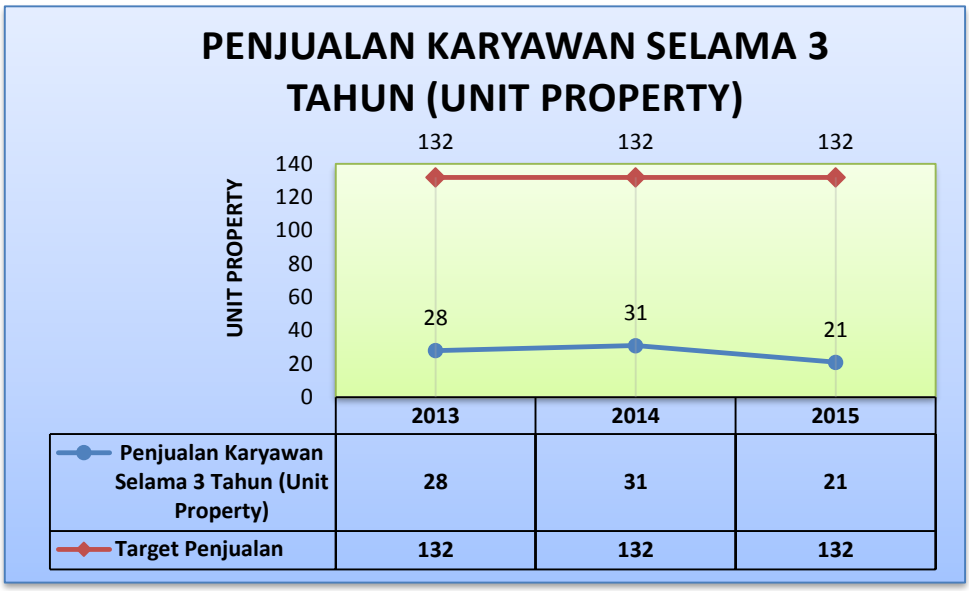
Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang *property*, tentu banyak kendala dalam masalah internal maupun eksternal. CV. Danny Propery memiliki banyak pesaing dalam kegiatan usahanya, karena kota Bandung kini penuh dengan *property* yang setiap tahunnya terus diminati dan dicari banyak kalangan. Seiring dengan perkembangan zaman, setiap perusahaan-perusahaan terus merevisi agar perusahaannya semakin maju lagi. Begitupun dengan CV. Danny Property yang sangat menginginkan perusahaannya terus berkembang. Hal ini kembali lagi pada sumber daya manusia yang dimiliki.

Permasalahan yang sering ditemukan di CV. Danny Property yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Semua dapat terlihat pada kurang stabilnya kinerja karyawan dalam penjualan *property* di tiga tahun terakhir. Perusahaan selalu menginginkan yang terbaik dalam meningkatkan kinerja karyawan setiap tahunnya. Tetapi hasil yang didapatkan oleh perusahaan justru adanya penurunan penjualan karyawan yang dapat dilihat pada tahun 2013 sampai dengan 2015. Pengukuran kinerja karyawan tersebut ditinjau dari dimensi kualitas pekerjaan (kecermatan, ketepatan), kuantitas pekerjaan (jumlah tugas yang diselesaikan), sikap (antusiasme terhadap pekerjaan, *team work*, terbuka menerima kritikan dan saran) dan kehadiran.

Bukti kinerja karyawan yang didapat untuk mencapai target penjualan karyawan setiap tahunnya pada tiga tahun terakhir diperkuat oleh hasil yang didapatkan melalui data sekunder yaitu dari dokumen perusahaan dan data primer melalui wawancara secara informal dengan pemegang otoritas dan beberapa karyawan CV. Danny Property.

Dari hasil wawancara dengan pemegang otoritas di CV. Danny Property Bandung diperoleh bahwa CV. Danny Property selalu menginginkan kinerja yang terus berubah lebih baik dari tahun ke tahunnya. Sehingga target penjualan setiap karyawan dalam perusahaan diupayakan untuk bisa mencapai 100% di tiap tahunnya. Tetapi di 3 tahun terakhir ini, telah terjadi penurunan kinerja karyawan yang berakibat pada tidak stabilnya target penjualan karyawan setiap tahunnya, bahkan jauh dibawah standar. Dapat dilihat pada Gambar 1.1 Grafik Penjualan Karyawan CV. Danny Property Tahun 2013 – 2015 (Unit *Property*). Hal tersebut dapat menyebabkan kualitas dan kuantitas hasil pekerjaan menjadi kurang baik. Karyawan hanya mampu menyelesaikan penjualan tanpa bisa mencapai target yang diinginkan perusahaan. (15 Januari 2016)

Di bawah ini merupakan grafik rata-rata penjualan karyawan pada perusahaan CV. Danny Property selama tiga tahun terakhir.



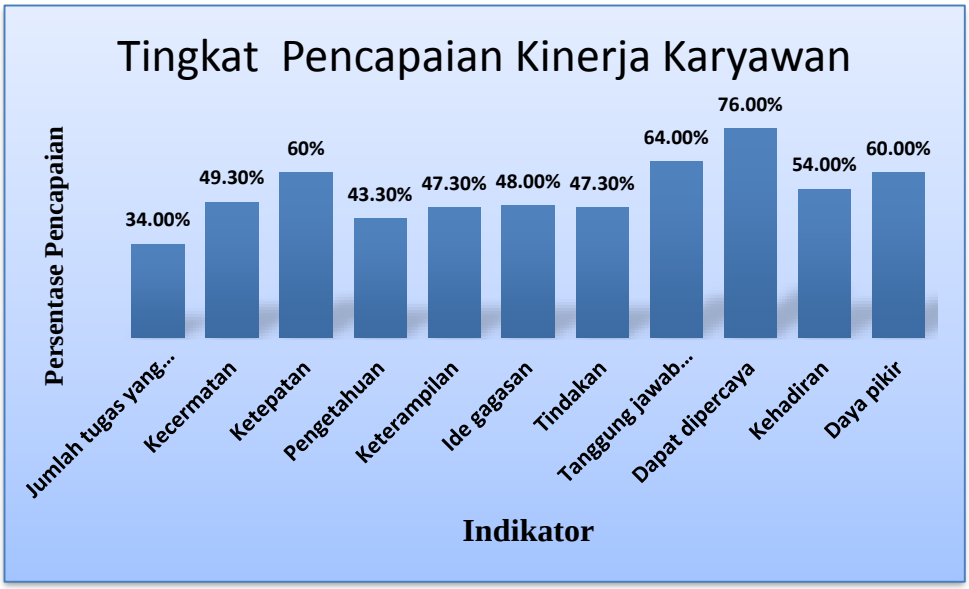
Gambar 1.1 Grafik Penjualan Karyawan CV. Danny Property Tahun 2013 – 2015 (Unit Property)

Tabel 1.1 Target dan Hasil Penjualan Karyawan CV. Danny Property

	2013	2014	2015
Target Penjualan	132 unit	132 unit	132 unit
Hasil Penjualan	28 unit	31 unit	21 unit

Dapat dilihat bahwa yang diharapkan oleh CV. Danny Property untuk penjualan unit property adalah sebanyak 132 unit per tahun. Tetapi di 3 tahun terakhir ini, telah terjadi penurunan kinerja karyawan yang berakibat pada tidak stabilnya penjualan karyawan setiap tahunnya.

Di samping itu, peneliti telah melakukan survei awal dengan menyebarkan kuesioner kepada 30 orang karyawan mengenai kinerja karyawan dengan hasil sebagai berikut:



Gambar 1.2 Hasil Pra survei Kinerja Karyawan CV. Danny Property Bandung

Tabel 1.2 Hasil Pra survei Mengenai Kinerja Karyawan

Indikator	SR	R	Sd	T	ST	Persentase
Jumlah tugas yang diselesaikan	15	9	6	0	0	34.0%
Kecermatan	0	19	8	3	0	49.3%
Ketepatan	0	0	30	0	0	60.0%
Pengetahuan	0	25	5	0	0	43.3%
Keterampilan	0	19	11	0	0	47.3%
Ide gagasan	0	24	0	6	0	48.0%
Tindakan	0	24	1	5	0	47.3%
Tanggung jawab bersama	0	24	6	0	0	64.0%
Dapat dipercaya	0	9	18	3	0	76.0%
Kehadiran	0	15	9	6	0	54.0%
Daya pikir	0	0	30	0	0	60.0%
Total Keseluruhan						**53.0%**
Kategori						**Cukup Baik**

Hasil pra survei tersebut menunjukkan bahwa masih ada permasalahan pada tingkat pencapaian kinerja karyawan. Dari ke 11 indikator hanya ada 1 indikator yang berada di atas 68.0%, sisanya di bawah rata-rata. Indikator yang bermasalah dan yang paling terendah adalah indikator jumlah tugas yang diselesaikan karyawan

menunjukkan 34.0% yang berarti sangat rendah atau sangat tidak baik. Untuk hasil total keseluruhan sebesar 53.0% yang berarti masuk pada kategori cukup baik.

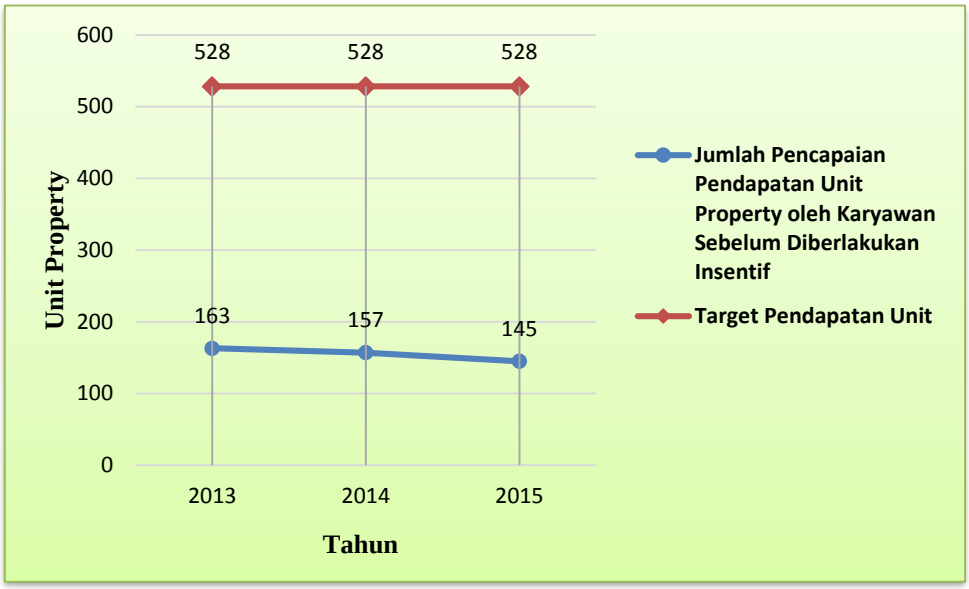
Hasil kuesioner tersebut sesuai dengan data yang diolah oleh peneliti, yang terlihat pada Gambar 1.1 mengenai penjualan unit *proper*ty karyawan CV. Danny Property tahun 2013 sampai dengan 2015. Dapat dilihat pada grafik tersebut bahwa terdapat masalah pada kinerja karyawan salah satunya adalah kemampuan tugas yang diselesaikan karyawan pada CV. Danny Property Bandung.

Banyak faktor penghubung yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya adalah kompensasi (Werther dan Davis, 1996), motivasi (Robert Kreitner dan Angelo Kinicki, 2001), dan kompetensi (Wibowo ,2014) .

Faktor pertama yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Di dalam kompensasi terdapat sistem insentif yang menghubungkan kompensasi dengan kinerja. Dengan kompensasi kepada pekerja diberikan penghargaan berdasarkan kinerja dan bukan berdasarkan senioritas atau jumlah jam kerja (Werther dan Davis, 1996:408). Di samping upah, gaji dan insentif, kepada pekerja dapat diberikan rangsangan lain berupa *penghargaan atau reward*. Perbedaan antara insentif dan *reward* adalah insentif bersifat memberi motivasi agar pekerja lebih meningkatkan prestasinya, pada *reward*, pekerja lebih bersifat pasif. Atas prestasi kerjanya, atasan memberikan penghargaan tambahan lain kepada pekerja seperti yang dikemukakan oleh Wibowo (2014:290).

Dari hasil wawancara, masih menurut pemegang otoritas bahwa hal mengenai kompensasi justru menjadi perhatian pada perusahaan ini. Di sisi lain, beberapa hal di dalam kompensasi menjadi pertimbangan bentuk kompensasi

seperti apa yang dapat meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih baik lagi. Karena menurutnya, tidak mudah untuk menetapkan kompensasi karena hal ini dapat membuat perusahaan mengalami kerugian. Kompensasi yang diberlakukan di perusahaan ini seperti gaji maupun bonus yang diberikan kepada karyawan yang berhasil menjual setiap *property* nya. Pemberian insentif baru dilaksanakan dan dilakukan di awal bulan Januari 2016 sebagai bentuk percobaan apakah insentif tersebut akan mampu atau tidak dalam meningkatan kinerja karyawan di perusahaan CV. Danny Property. Hal ini dilakukan melalui pencapaian target dengan memiliki berapa banyak konsumen untuk mempercayakan unit *property* nya kepada karyawan dengan hasil per tahun sebanyak 528 unit *property*. Karena selama tiga tahun terakhir, pemegang otoritas belum memberlakukan sistem pemberian insentif. (15 Januari 2016)



Sumber: Data diolah dari file laporan per tahun CV. Danny Property, Januari 2016

Gambar 1.3 Grafik Jumlah Pencapaian Pendapatan Unit Property Sebelum diberlakukan Sistem Insentif pada CV. Danny Property Bandung, tahun 2013 – 2015

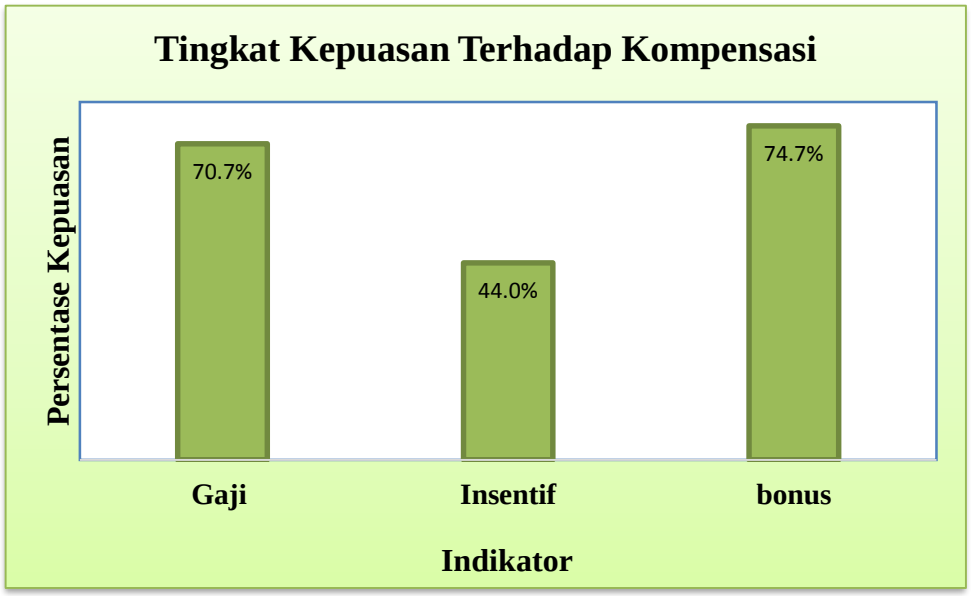
Tabel 1.3 Target dan Jumlah Hasil Pencapaian Pendapatan Unit Property Karyawan CV. Danny Property

	2013	2014	2015
Target Pendapatan Unit	528 unit	528 unit	528 unit
JumlahPencapaian Pendapatan Unit Property	163 unit	157 unit	145 unit

Gambar 1.3 di atas menunjukkan hasil pendapatan unit *property* atas kepercayaan para konsumen untuk mempercayakan penjualan maupun penyewaan unit *property* kepada karyawan. Dapat dilihat bahwa karyawan tidak dapat mencapai target yang diminta dan diharapkan oleh perusahaan CV. Danny Property. Pada umumnya, karyawan tersebut belum mampu memberikan hasil yang dapat memuaskan perusahaan. Masalah tersebut di atas tentu saja akan membuat

perusahaan lambat untuk berkembang dan akan sulit bersaing dengan perusahaan *property* lain.

Disamping itu, peneliti telah melakukan survey awal dengan menyebarkan kuesioner kepada 30 orang karyawan mengenai kompensasi dengan hasil sebagai berikut:



Gambar 1.4 Hasil Pra survey Mengenai Kompensasi CV. Danny Property Bandung

Tabel 1.4 Hasil Pra survei Mengenai Kompensasi

Indikator	STP	TP	CP	P	SP	Persentase
Gaji	0	3	8	19	0	70.7%
Insentif	0	24	6	0	0	44.0%
Bonus	0	0	8	22	0	74.7%
Total Keseluruhan						**63.1%**
Kategori						**Cukup Baik**

Hasil pra survei mengenai kompensasi tersebut menunjukkan dari ketiga indikator hanya ada 2 indikator yaitu bonus dan gaji yang dikategorikan baik,

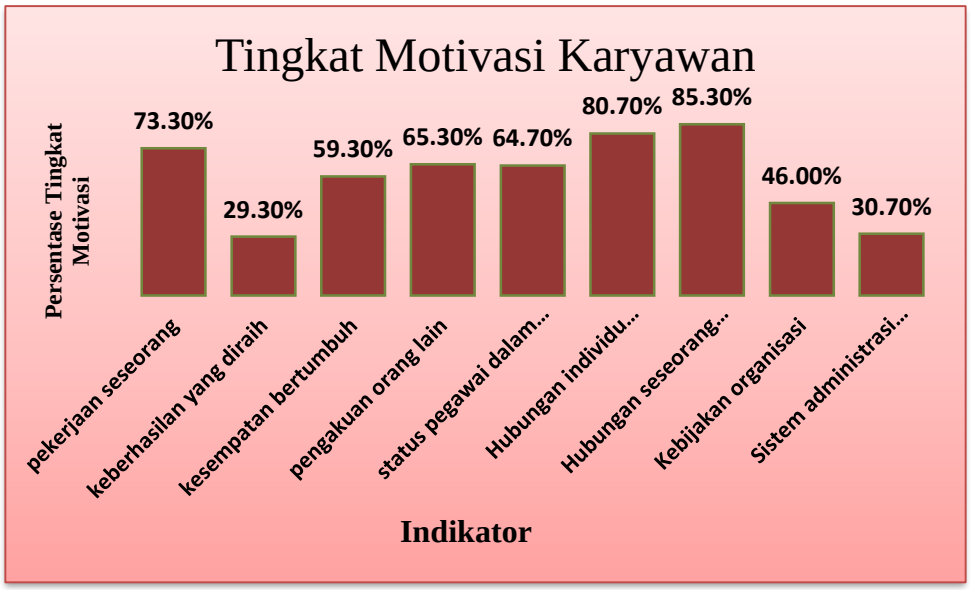
dengan kata lain karyawan sudah merasa puas dengan bonus dan gaji yang mereka terima. Tetapi untuk indikator insentif, 24 responden menyatakan tidak puas dengan insentif yang diberikan oleh perusahaan yaitu sebesar 40.0% yang berarti karyawan tidak baik atau tidak puas dengan insentif yang mereka terima, itu artinya terjadi masalah pada kepuasan terhadap kompensasi. Untuk hasil total keseluruhan sebesar 63.1% yang berarti masuk pada kategori cukup baik.

Hasil kuesioner tersebut sesuai dengan data yang diolah oleh peneliti,yang terlihat pada Gambar 1.3 mengenai pencapaian pendapatan unit *property* karyawan sebelum diberlakukan insentif pada tahun 2013 sampai dengan 2015. Dapat dilihat pada grafik tersebut bahwa terdapat masalah pada kompensasi khususnya insentif di CV. Danny Property Bandung.

Faktor kedua yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Robert Kreitner dan Angelo Kinicki (2001:205) mengemukakan bahwa motivasi dapat dipastikan mempengaruhi kinerja, walaupun bukan satu-satunya faktor yang membentuk kinerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Sikap mental itu sendiri merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikosifisik (siap mental, fisik, tujuan dan situasi). Artinya seorang pegawai harus siap secara mental, maupun secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, juga mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

Melalui wawancara awal yang dilakukan terhadap beberapa orang karyawan di CV. Danny Property yang bekerja, bahwa tingkat motivasi kerja mereka tidak begitu tinggi disebabkan perusahaan kurang dapat memberikan pengakuan terhadap pencapaian prestasi kerja para karyawan. Mereka juga merasa keberhasilan yang diperoleh belum sesuai dengan harapan. (18 Januari 2016)

Disamping itu, peneliti telah melakukan survei awal dengan menyebarkan kuesioner kepada 30 orang karyawan mengenai motivasi dengan hasil sebagai berikut:



Gambar 1.5 Hasil Pra survei Mengenai Motivasi CV. Danny Property Bandung

Tabel 1.5 Hasil Pra survei Mengenai Motivasi

Indikator	STT	TT	CT	T	ST	Persentase
pekerjaan seseorang	0	0	12	16	2	73.3%
keberhasilan yang diraih	18	10	2	0	0	29.3%
kesempatan bertumbuh	9	0	6	13	2	59.3%
pengakuan orang lain	6	1	4	17	2	65.3%
status pegawai dalam organisasi	0	0	24	5	1	64.7%
Hubungan individu dengan atasan	0	0	1	27	2	80.7%
Hubungan seseorang dengan rekan kerjanya	0	0	1	20	9	85.3%
Kebijakan organisasi	0	21	9	0	0	46.0%
Sistem administrasi dalam organisasi	15	14	1	0	0	30.7%
Total Keseluruhan						**59.4%**
Kategori						**Cukup Baik**

Hasil pra survei tersebut menunjukkan bahwa dari ke 9 indikator hanya 3 yang berada di atas 68%. Sisanya masih dibawah rata-rata yang berarti mereka tidak termotivasi. Hal tersebut berarti masih ada permasalahan pada motivasi, salah satunya terlihat pada indikator keberhasilan yang diraih. Indikator tersebut sebesar 29,30% yang berarti masuk pada kategori sangat tidak termotivasi atau sangat tidak baik. Untuk hasil total keseluruhan sebesar 59.4% yang berarti masuk pada kategori cukup baik.

Faktor ketiga yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompetensi. Menurut Wibowo (2014:272) bahwa kompetensi merupakan karakteristik individu yang mendasari kinerja atau perilaku di tempat kerja. Kinerja

di pekerjaan dipengaruhi oleh (a) pengetahuan, kemampuan, dan sikap; (b) gaya kerja, kepribadian, kepentingan atau minat, dasar-dasar, nilai sikap, kepercayaan, dan gaya kepemimpinan. Kompetensi merupakan karakteristik mendasar pada setiap individu yang dihubungkan dengan kriteria yang direferensikan terhadap kinerja yang unggul atau efektif dalam sebuah pekerjaan atau situasi.

Spencer dan spencer (1993:9) menyatakan bahwa kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berprilaku atau berpikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu cukup lama. Sedangkan menurut Armstrong dan Baron (1998:298) bahwa kompetensi merupakan dimensi perilaku yang berada di belakang kinerja kompeten. Sering dinamakan kompetensi perilaku karena dimaksudkan untuk menjelaskan bagaimana orang berperilaku ketika mereka menjalankan perannya dengan baik.

Kompetensi yang diharapkan perusahaan CV. Danny Property Bandung terletak pada kompetensi prestasi dan tindakan yang dimiliki setiap karyawan. Dengan pendekatan akan kompetensi tersebut, diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai visi, misi, serta tujuan organisasi. Dimana dari setiap individu pasti memiliki karakteristik yang berbeda terutama dalam mental setiap karyawan agar dapat terus menerus berorientasi pada hasil.

Dari hasil wawancara dengan beberapa karyawan mengungkapkan hal-hal yang menyebabkan karyawan kurang memiliki kompetensi yang baik adalah sebagai berikut:

a. Kurangnya kepedulian untuk bekerja lebih baik

   Kurangnya kepedulian dari setiap karyawan untuk bekerja lebih baik menyebabkan dampak yang buruk bagi perusahaan. Kepedulian yang kurang terhadap perusahaan dirasa belum cukup untuk dapat mencapai tujuan yang hendak dicapai oleh perusahaan.

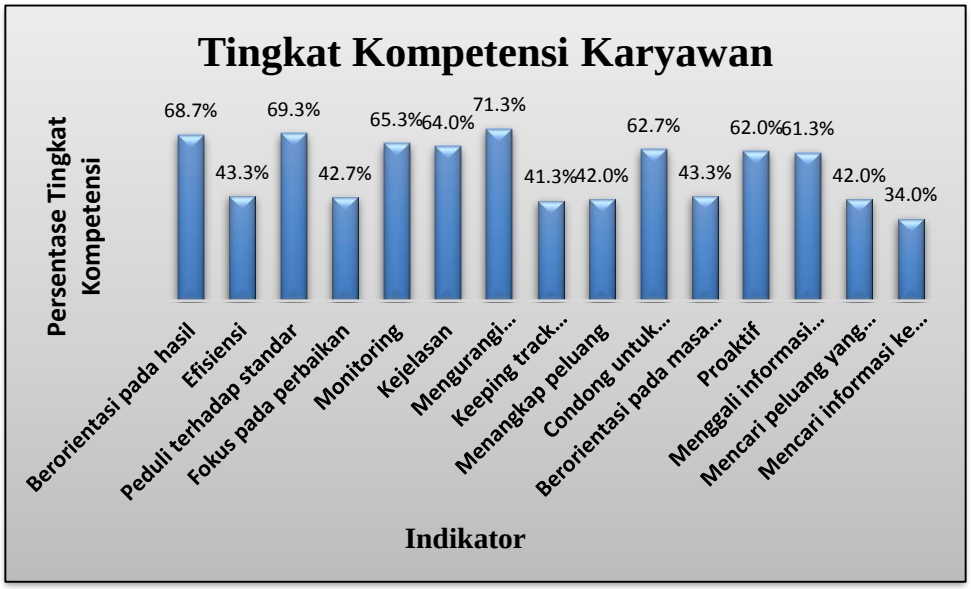
b. Kurang menangkap peluang

   Hal tersebut disebabkan oleh kurangnya inisiatif dalam bertindak untuk mencapai hasil yang diharapkan. Para karyawan harus menunggu perintah dari pimpinan untuk menangkap peluang-peluang yang baru. Seperti kurangnya inisiatif dalam mengikuti seminar-seminar mengenai *property*. Setiap tahunnya para karyawan tidak pernah mengikuti acara maupun seminar *property*.

c. Kurangnya pencarian dan pengumpulan informasi

   Masih kurangnya usaha untuk mengetahui berbagai macam informasi mengenai property. Selain itu para karyawan belum semuanya mampu memanfaatkan dengan baik teknologi dalam pencarian dan pengumpulan informasi. Dikarenakan keterbatasan pengetahuan yang dirasa belum cukup untuk menggali hal tersebut.

Disamping itu, peneliti juga telah melakukan survei awal dengan menyebarkan kuesioner kepada 30 orang karyawan mengenai kompetensi dengan hasil sebagai berikut:



Gambar 1.6 Hasil Pra survey Mengenai Kompetensi CV. Danny Property Bandung

Tabel 1.6 Hasil Pra survei Mengenai Kompetensi

Indikator	STK	TK	CK	K	SK	Persentase
Berorientasi pada hasil	0	0	17	13	0	68.7%
Efisiensi	0	25	5	0	0	43.3%
Peduli terhadap standar	0	0	16	14	0	69.3%
Fokus pada perbaikan	0	26	4	0	0	42.7%
Monitoring	0	0	22	8	0	65.3%
Kejelasan	0	0	24	6	0	64.0%
Mengurangi ketidakpastian	0	0	13	17	0	71.3%
Keeping track (mengecek kemampuan)	0	28	2	0	0	41.3%
Menangkap peluang	0	27	3	0	0	42.0%
Condong untuk melakukan tindakan	0	0	27	2	1	62.7%
Berorientasi pada masa depan	0	25	5	0	0	43.3%
Proaktif	0	0	28	1	1	62.0%
Menggali informasi yang tepat	0	0	28	2	0	61.3%

Mencari peluang yang potensial	0	27	3	0	0	42.0%
Mencari informasi ke tempat yang relevan	21	3	0	6	0	34.0%
Total Keseluruhan						**54.2%**
Kategori						**Cukup Baik**

Hasil pra survei mengenai kompetensi tersebut menunjukkan Hasil pra bahwa dari ke 15 indikator hanya ada 3 indikator yang memperoleh nilai diatas 68%, dan sisanya dibawah rata-rata. Hal tersebut menunjukkan masih ada permasalahan pada kompetensi yang salah satunya terlihat pada indikator menangkap peluang. Indikator tersebut sebesar 42.0% yang berarti masuk pada kategori tidak kompeten atau tidak baik. Untuk hasil total keseluruhan sebesar 54.2% yang berarti masuk pada kategori cukup baik.

Hal tersebut sesuai hasil yang dilakukan oleh peneliti melalui wawancara dengan beberapa orang karyawan bahwa kurangnya kompetensi disebabkan karyawan kurang dapat menangkap peluang yang ada serta kurangnya kemauan untuk bekerja lebih baik.

Penelitian yang akan dijadikan objek oleh penulis adalah tentang perusahaan *property* yang sedang berkembang di kota Bandung yaitu CV Danny Property. Perusahaan ini bergerak di bidang *property* dan kontraktor dan sudah berjalan kurang lebih 7 tahun lamanya. Di era sekarang yang semakin berkembang, semakin banyak perusahaan *property* yang berdiri. Tentu semakin banyak persaingan yang akan dihadapi oleh perusahaan ini.

CV. Danny Property memiliki 98 karyawan diantaranya 85 orang karyawan yang bekerja di proyek-proyek pembangunan perumahan yang sedang berjalan, sisanya sebagai karyawan staf dan marketing. Pembangunan perumahan yang sedang berjalan diantaranya Komplek Gempol Asri Estate Bandung 10 unit, Arjasari Green Hills Banjaran 200 unit.

CV Danny Property menggunakan penilaian kompensasi, motivasi dan kompetensi seorang karyawan untuk melihat seberapa besar kinerja karyawan tersebut pada perusahaan. Sebuah perusahaan menginginkan sumber daya manusia yang selalu menjunjung tinggi akan motivasi maupun kompetensi.

Sehubungan dengan hal tersebut, penulis tertarik untuk menelaah lebih lanjut dan mencoba mengkaji Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan. Adapun judul penelitian ini adalah **"Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Danny Property Bandung".**

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan di CV. Danny Property terlihat bahwa tingkat kinerja perusahaan CV. Danny Property cenderung mengalami penurunan dan masih belum optimal, yang berarti belum sesuai dengan yang diharapkan. Dapat dilihat pada penjualan unit *property* karyawan di tiga tahun terakhir.

Dari beberapa literatur, disebutkan ada banyak faktor penghubung yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya adalah kompensasi (Werther dan Davis, 1996), motivasi (Robert Kreitner dan Angelo Kinicki, 2001), dan kompetensi (Wibowo, 2014) .

Pemberian insentif yang belum diberlakukan di tiga tahun ke belakang berdampak pada menurunnya pendapatan unit *property*. Motivasi kerja karyawan diasumsikan terjadi masalah, karena berhubungan dengan kurangnya pengakuan perusahaan pada prestasi kerja karyawan. Seperti motivasi yang dimiliki dari masing-masing karyawan belum mampu merubah dorongan dari pribadinya yang menginginkan perusahaan ini untuk maju. Tidak hanya itu, kompetensi yang dimiliki setiap karyawan masih rendah yang menyebabkan kurangnya *profesionalisme*.

Hal ini disebabkan karena tidak adanya sesuatu hal seperti kompensasi diantaranya insentif yang membuat karyawan lebih antusias dalam melakukan setiap pekerjaan dan demi kemajuan perusahaan ini. Maka dari itu, identifikasi masalah yaitu :

1. Terjadinya *problem* ketidakpuasan masalah kompensasi yang diberikan.
2. Terjadinya *problem* penurunan motivasi dan kompetensi karyawan.

1.2.2 Rumusan Masalah

Untuk meningkatkan kinerja perusahaan melalui kinerja karyawan maka factor-faktor yang perlu diperhatikan dengan sungguh-sungguh adalah kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, dorongan motivasi dan kompetensi karyawan. Karena hal-hal tersebut akan berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan itu sendiri.

Penelitian ini dilakukan di CV Danny Property yang terletak di kawasan Gempol Asri Bandung ini bergerak di bidang *property* dan *contractor* dengan jumlah karyawan yang dipekerjakan sebanyak 98 orang dengan status 85 karyawan proyek dan 13 karyawan staf termasuk marketing.

Alasan yang mendasari penelitian ini yaitu menurunnya tingkat kinerja karyawan dan menurunnya target penjualan per karyawan di tiga tahun terakhir yang dilakukan oleh CV Danny Property. Tingkat kinerja karyawan menurun karena kurangnya kompensasi yang diberikan, kurangnya motivasi yang tinggi serta kurangnya kompetensi yang baik. Hal ini berpengaruh tidak baik terhadap kinerja karyawan yang dengan sendirinya memunculkan permasalahan tersendiri bagi CV. Danny Property.

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, untuk memberikan arah dan tujuan yang jelas yang akan hendak dicapai dalam penelitian ini. Maka rumusan masalah yang dapat diambil adalah :

1. Bagaimana kompensasi, motivasi, kompetensi dan kinerja karyawan diterapkan pada CV. Danny Property Bandung?
2. Apakah ada hubungan kompensasi dengan motivasi pada CV. Danny Property Bandung?
3. Apakah ada hubungan motivasi dengan kompetensi pada CV. Danny Property Bandung?
4. Apakah ada hubungan kompensasi dengan kompetensi pada CV. Danny Property Bandung?
5. Apakah kompensasi, motivasi, dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Danny Property Bandung baik secara parsial maupun simultan?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana kompensasi, motivasi, kompetensi dan kinerja karyawan diterapkan pada CV. Danny Property Bandung.
2. Untuk mengetahui apakah ada hubungan kompensasi dengan motivasi pada CV. Danny Property Bandung.
3. Untuk mengetahui apakah ada hubungan motivasi dengan kompetensi pada CV. Danny Property Bandung.

4. Untuk mengetahui apakah ada hubungan kompensasi dengan kompetensi pada CV. Danny Property Bandung.
5. Untuk mengetahui apakah kompensasi, motivasi, dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV.Danny Property Bandung baik secara parsial maupun simultan.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian yang telah dilakukan penulis diharapkan dapat memberikan manfaat bagi:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam mengembangkan ilmu manajemen, khususnya yang terkait dengan bidang Sumber Daya Manusia. Hasil penelitian ini pun diharapkan dapat memberikan kontribusi atau sumbangan dalam meningkatkan pemahaman terhadap Ilmu Manajemen.

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian yang telah dilakukan penulis ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara praktis yang diharapkan dapat memberikan kegunaan bagi:

a. Bagi Peneliti

   Hasil penelitian ini diharapkan berguna bagi peneliti sebagai ilmu dan pembelajaran bagi diri sendiri

b. Bagi Peneliti Lain

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai masukan atau referensi bagi pihak maupun peneliti lain yang memerlukan untuk penelitian lebih lanjut.

c. Bagi Ilmu Manajemen

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam mengembangkan Ilmu Manajemen, khususnya yang terkait dengan bidang Sumber Daya Manusia. Hasil penelitian ini pun diharapkan dapat memberikan kontribusi atau sumbangan dalam meningkatkan pemahaman terhadap Ilmu Manajemen.

d. Bagi Masyarakat, Manajemen Perusahaan, maupun Organisasi Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada masyarakat, organisasi maupun perusahaan-perusahaan khususnya manajemen CV. Danny Property Bandung akan pentingnya pemahaman kompensasi, motivasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, kinerja karyawan yang semula menurun dapat ditingkatkan kembali sehingga keuntungan perusahaan meningkat.

1.5 Pembatasan Masalah

Penelitian ini diharapkan dapat berjalan dengan lancar, maka penelitian ini difokuskan pada:

1. Penelitian hanya dilakukan di CV. Danny Property Bandung.
2. Penyebaran kuesioner dilakukan kepada seluruh karyawan pada CV. Danny Property Bandung.

3. Data pra survei penelitian didasarkan pada wawancara dan kuesioner pada CV. Danny Property Bandung.
4. Penelitian yang dilakukan hanya meneliti tentang kompensasi, motivasi, kompetensi dan kinerja karyawan.

1.6 Sistematika Penulisan

Di dalam bab ini penulis secara singkat mengemukakan tentang masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini dimulai dari latar belakang penelitian, identifikasi dan rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, pembatasan masalah.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN