

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi yang berhasil pasti memusatkan sebagian besar perhatian pada sumber daya manusia untuk menjalankan fungsinya secara optimal, khususnya menghadapi dinamika perubahan lingkungan yang terjadi. Sumber daya manusia merupakan faktor penting bagi perusahaan demi memajukan usaha untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan ditentukan oleh keberhasilan dari para individu karyawan perusahaan itu sendiri dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka.

Suatu organisasi terdapat interdependensi antara sumber daya manusia (karyawan) dengan *output*-nya, baik dilihat dari aspek kualitas maupun kuantitas *output* tersebut. Dengan kata lain, meskipun ketersediaan faktor-faktor produksi mutunya bagus, tidak akan berarti jika tidak diimbangi dengan faktor manusia (sumber daya manusia) yang cakap. Manajemen sumber daya manusia dikatakan berhasil apabila dapat menghasilkan kepuasan kerja yang tinggi dan kinerja yang baik bagi para karyawan dalam sebuah perusahaan. Untuk mencapai keberhasilan tersebut, suatu perusahaan harus memperhatikan beberapa faktor seperti pemberian kompensasi (balas jasa) dan motivasi kerja. (Mathis & Jackson, 2012)

Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut. Menurut Mangkunegara (2014) istilah kinerja berasal dari kata *job*

performance atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasisesungguhnya yang di capai oleh seseorang). Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Kinerja karyawan yang tinggi bukanlah suatu kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi diantaranya pemberian kompensasi dan motivasi.

Pada prinsipnya, pemberian kompensasi itu merupakan hasil penjualan tenaga para SDM terhadap perusahaan. Namun dalam hal ini terkandung pula pengertian bahwa para karyawan telah memberikan segala kemampuan kerjanya kepada perusahaan, maka perusahaan sewajarnya menghargai jerih payah karyawan itu dengan cara memberi balas jasa yang setimpal kepada mereka. (Sutrisno, 2016). Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Sutrisno, 2016)

Salah satu upaya organisasi dalam mempertahankan kinerja karyawannya adalah dengan cara memenuhi hak karyawan yang merupakan salah satu faktor penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Karyawan merupakan suatu aset yang terpenting dalam suatu perusahaan, tanpa karyawan betapa sulitnya perusahaan mencapai tujuan, merekalah yang menentukan maju mundurnya suatu instansi, dengan memiliki tenaga-tenaga kerja yang terampil dengan motivasi tinggi perusahaan telah mempunyai

asset yang sangat mahal, sebab pada dasarnya manusia merupakan subyek dan obyek pembangunan yang merupakan faktor yang sangat penting, terutama peningkatan kualitas sumber daya manusia menjadi prioritas yang utama. Kinerja merupakan hal penting yang harus dicapai oleh setiap perusahaan termasuk pada PT. Salco.

PT. Salco merupakan perusahaan yang bergerak dibidang industri alas kaki (outsole) yang berdiri sejak tahun 2013. Salah satu misi dari perusahaan ini adalah menciptakan produk dengan kualitas ekspor. Produk PT. Salco diproduksi dengan menggunakan bahan baku dan teknologi yang diimpor dari negara Taiwan.

Kenyataan yang ada pada PT. Salco karyawan bagian produksi sebanyak 49 karyawan tidak dapat mencapai target produksi selama enam bulan terakhir seperti yang terlihat pada tabel berikut :

Tabel 1.1
Target dan realisasi produksi karyawan PT. Salco

Karyawan	Target	Bulan			Produk Rejek	Keterangan
		April	Mei	Juni		
AM	35,000	30,000	30,000	30,000	62	tidak terpenuhi
SD	35,000	34,140	33,940	30,000	16	tidak terpenuhi
DW	35,000	35,000	35,000	35,000	5	Terpenuhi
FR	35,000	35,000	35,000	35,000	5	Terpenuhi
GT	35,000	35,000	35,000	35,000	5	Terpenuhi
MHS	35,000	33,990	33,740	33,490	60	tidak terpenuhi
KJ	35,000	30,000	30,000	30,000	55	tidak terpenuhi
KA	35,000	30,000	30,000	30,000	65	tidak terpenuhi
L	35,000	30,000	30,000	30,000	44	tidak terpenuhi
IN	35,000	31,800	32,100	31,600	74	tidak terpenuhi
WO	35,000	32,100	31,800	29,000	34	tidak terpenuhi
LI	35,000	35,000	35,000	35,000	5	Terpenuhi
HY	35,000	31,000	31,000	30,000	55	tidak terpenuhi

DR	35,000	35,000	35,000	35,000	9	Terpenuhi
TR	35,000	35,000	35,000	35,000	4	Terpenuhi
YU	35,000	32,100	31,800	29,000	55	tidak terpenuhi
LO	35,000	29,100	29,200	28,200	39	tidak terpenuhi
DR	35,000	30,000	30,000	30,000	64	tidak terpenuhi
BR	35,000	31,000	31,000	30,000	39	tidak terpenuhi
MH	35,000	36,000	35,000	35,000	4	Terpenuhi
MK	35,000	31,800	32,100	31,600	42	tidak terpenuhi
AJ	35,000	32,100	31,800	29,000	45	tidak terpenuhi
M	35,000	29,800	28,900	30,100	44	tidak terpenuhi
AS	35,000	35,000	35,000	35,000	51	Terpenuhi
KH	35,000	32,100	31,800	29,000	66	tidak terpenuhi
KM	35,000	29,100	29,200	28,200	38	tidak terpenuhi
IH	35,000	35,000	35,000	35,000	5	Terpenuhi
UT	35,000	35,000	35,000	35,000	5	Terpenuhi
HR	35,000	29,800	28,900	30,100	45	tidak terpenuhi
MH	35,000	31,800	32,100	31,600	60	tidak terpenuhi
S	35,000	35,000	35,000	35,000	49	Terpenuhi
AK	35,000	35,000	35,000	35,000	3	Terpenuhi
O	35,000	30,000	30,000	30,000	62	tidak terpenuhi
LP	35,000	34,140	33,940	30,000	16	tidak terpenuhi
TR	35,000	29,800	28,900	30,100	54	tidak terpenuhi
CD	35,000	34,140	33,940	33,740	56	tidak terpenuhi
HS	35,000	32,100	31,800	29,000	56	tidak terpenuhi
J	35,000	33,990	33,740	33,490	60	tidak terpenuhi
BJ	35,000	30,000	30,000	30,000	55	tidak terpenuhi
RT	35,000	30,000	30,000	30,000	65	tidak terpenuhi
LI	35,000	30,000	30,000	30,000	44	tidak terpenuhi
KQ	35,000	31,800	32,100	31,600	74	tidak terpenuhi
MA	35,000	32,100	31,800	29,000	34	tidak terpenuhi
MY	35,000	35,000	35,000	35,000	5	Terpenuhi
ALM	35,000	31,000	31,000	30,000	55	tidak terpenuhi
MS	35,000	35,000	35,000	35,000	9	Terpenuhi
SH	35,000	35,000	35,000	35,000	4	Terpenuhi
PY	35,000	32,100	31,800	29,000	55	tidak terpenuhi
AHR	35,000	29,100	29,200	28,200	39	tidak terpenuhi

Sumber: Bagian PPIC PT. Salco, 2021

Berdasarkan tabel 1.1 diuraikan, bahwa rata-rata realisasi produksi PT Salco selama bulan April-Juni hanya 15 karyawan yang mampu memenuhi

produksi, hal ini menunjukkan tingkat kinerja karyawan mengalami penurunan. Penurunan kinerja akibat dari kurangnya kemampuan karyawan untuk melaksanakan tugas sesuai dengan target perusahaan dan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang telah ditentukan tidak dapat tercapai, banyaknya produk yang cacat produksi, sehingga memerlukan perbaikan.

Penurunan kinerja PT. Salco diduga disebabkan permasalahan kompensasi. Berdasarkan hasil pengamatan lapangan kompensasi yang diberikan terutama terdapat karyawan yang menerima upah belum sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten (UMK) Kabupaten Jombang tahun 2020 sebesar Rp 2.654.095,88. Upah Minimum Kabupaten (UMK) Kabupaten Jombang tahun 2020 menjadi salah satunya alasan pagu anggaran belanja daerah yang terbatas. selain itu bonus hanya diberikan setiap akhir tahun. Promosi jabatan dilakukan pada karyawan yang berprestasi, itupun jarang sekali dilakukan. Kondisi kerja yang kurang nyaman karena kurang harmonis hubungan antar karyawan.

Faktor lain yang menjadi penyebab kurang optimalnya kinerja karyawan PT. Salco bagian Produksi adalah motivasi kerja. Sesuai dengan konsep dari motivasi, hal yang harus dilakukan oleh seorang pimpinan adalah memberikan inspirasi, semangat, dorongan kepada orang lain, dalam hal ini motivasi bertujuan untuk menggiatkan semua pegawai agar berprestasi dan bergairah dalam pencapaian hasil sebagaimana yang dikehendaki dan yang diinginkan organisasi tersebut.

Penelitian Novita dan Haryadi (2014) Hasilnya menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian Nabi (2017) hasilnya membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif motivasi dengan kinerja karyawan studi pada Bank Karmasangsthan Bangladesh.

Selain itu, pengamatan di lapangan terlihat bahwa ada faktor yang menyebabkan kinerja karyawan dalam mencapai yang tidak terlaksana secara optimal adalah kepuasan kerja, antara lain :

1. Kondisi dilapangan menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai mengabaikan jam kerja, yakni tidak berada pada meja kerja pada saat jam kerja, misalnya mengobrol dengan rekan kerja, bermain *handphone*, atau sekedar bersantai.
2. Sebagian besar pegawai menganggap bahwa pencapaian target kerja bukanlah hal utama yang harus dicapai. Hal ini disebabkan kurangnya penghargaan terhadap prestasi kerja, bagi sebagian besar pegawai yang penting adalah melakukan pekerjaan. Seharusnya pemimpin harus lebih memperhatikan prestasi pegawai dengan memberi penghargaan, mulai dari bentuk pujian, pemberian bonus atau bentuk penghargaan lain.
3. Kurangnya ketegasan dan pengawasan dari atasan juga memberi pengaruh terhadap kerja karyawan PT. Salco bagian Produksi, sehingga menyebabkan kurangnya kepatuhan terhadap aturan kerja. Perlunya ketegasan dan pengawasan dari atasan, misalnya memberi sanksi berupa teguran, peringatan dan sanksi indisipliner terhadap pegawai yang mangkir atau lalai dalam bekerja. Hukuman dapat menyampaikan pesan

untuk tidak melakukan sesuatu, sehingga ter hindar dari kesalahan. Hukuman, ataupun sanksi terhadap prilaku negatif dapat merubah perilaku karyawan, misalnya Produksi yang sering terlambat.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka peneliti tertarik untuk melaksanakan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Salco Bagian Produksi”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti menjelaskan rumusan masalah sebagai berikut ;

1. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Salco Bagian Produksi?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan PT. Salco Bagian Produksi?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan PT. Salco Bagian Produksi?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dibuat, maka tujuan penelitian ini adalah::

1. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Salco Bagian Produksi.

2. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Salco Bagian Produksi.
3. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh kepuasan terhadap kinerja karyawan PT. Salco Bagian Produksi.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan akan mempunyai manfaat, sebagai berikut:

a. Manfaat Teoritis

Untuk menambah pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya tentang pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja.

b. Manfaat Praktis

Bagi perusahaan diharapkan dapat memberikan saran dalam mempertimbangkan kebijakan di PT. Salco mengenai kompensasi, motivasi, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.