

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam rangka menghadapi era globalisasi saat ini dan dalam kondisi masyarakat sekarang, seringkali ditemukan beberapa masalah yang menyebabkan banyak perusahaan mengalami kegagalan, baik yang disebabkan oleh ketidakmampuan manusia beradaptasi dengan kemajuan teknologi maupun yang disebabkan oleh kurang baiknya hasil kerja dari sumber daya manusia yang ada pada perusahaan tersebut. Padahal manusia adalah salah satu faktor penting yang turut menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Oleh karena itu, keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia yaitu orang-orang yang menyediakan tenaga, bakat kreativitas bagi perusahaan serta memegang peranan penting dalam fungsi operasional perusahaan.

Sumber daya manusia yang berkualitas akan menghasilkan kinerja yang baik dalam sebuah perusahaan dengan cara pemberian balas jasa dalam setiap individu anggota organisasi sesuai dengan kemampuan kerjanya. Perusahaan harus bisa meningkatkan kinerja karyawan. Pemberian kompensasi yang layak, dan memberikan motivasi kerja yang baik. Melalui proses tersebut, karyawan diharapkan bisa memaksimalkan kinerja mereka. Menurut Bambang Guritno dan Waridin (2005) kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standart yang telah ditentukan.

Kinerja karyawan yang optimal akan dapat dicapai jika mereka mampu melaksanakan tugas yang dibebankan. Para karyawan akan lebih termotivasi

bertanggung jawab atas pekerjaan mereka apabila perusahaan mengerti dan memperhatikan betul kebutuhan para karyawan yang pada dasarnya adalah mereka bekerja untuk mendapatkan uang, dalam hal ini adalah kompensasi.

Tujuan pemberian kompensasi adalah untuk memperoleh kesejahteraan. Dengan pertimbangan karyawan tersebut sudah memiliki kualitas kerja yang baik. Untuk mengatasi tindakan itu, organisasi tertentu mempertahankan atau memperbaiki sistem kompensasi agar menarik bagi karyawannya. Sistem kompensasi yang menarik akan dapat mempertahankan sumber daya manusia yang dimiliki sekarang. Kompensasi merupakan total seluruh imbalan yang diterima karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan (Mondy, 2008:4).

Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerja-pekerja yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja yang strategis. Tidak hanya faktor pemberian kompensasi saja yang mempengaruhi kinerja karyawan, akan tetapi perusahaan juga harus memberikan motivasi yang berdampak terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja sangat dibutuhkan para karyawan, apabila tidak ada motivasi kerja dari karyawan itu sendiri, bisa saja karyawan tersebut tidak mau menjaga nama baik perusahaan yang berakibat ketidakpercayaan masyarakat atau konsumen terhadap perusahaan. Motivasi karyawan sangat penting bagi pihak perusahaan, karyawan yang mempunyai motivasi yang tinggi, dalam menyelesaikan suatu pekerjaan lebih giat dan

teliti serta bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, sehingga pihak perusahaan akan mendapatkan keuntungan dari hasil kerja para karyawannya.

Motivasi merupakan seperangkat alasan dapat melakukan suatu tindakan tertentu, motivasi dapat didefinisikan sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang dalam melakukan usaha untuk mencapai tujuannya. Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu (Rivai 2013).

Griya Manik Gudo Jombang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang kerajinan tangan manik-manik kaca di kota Jombang. Griya Manik memproduksi material manik-manik kaca yang telah siap untuk dirangkai menjadi bentuk perhiasan jadi dan memproduksi bentuk jadi perhiasan yang siap untuk digunakan seperti gelang, kalung, gantungan kunci, anting dan sebagainya. Griya Manik telah memproduksi ratusan macam motif manik-manik kaca. Sebagian manik kaca bermotifkan manik-manik kaca tua sebagai replika. Sebagian lagi dengan motif modern yang mengadaptasikan gaya-gaya manik tua juga gaya manik-manik Cina, Afrika dan Venesia yang tentunya memiliki makna artistik tersendiri.

Adapun fenomena Griya Manik Gudo Jombang yang menjadi tempat penelitian adalah kinerja karyawan yang kurang stabil yang diduga disebabkan karena kompensasi finansial dan motivasi kerja karyawan yang kurang diperhatikan. Hal ini dikuatkan dengan bukti yang diperoleh dari pemilik usaha yaitu data kinerja karyawan dari bulan Januari sampai dengan

bulan April tahun 2017, prosentase kinerja karyawan Griya Manik Gudo Jombang tidak stabil, yang dapat dilihat melalui tabel berikut:

Tabel 1.1
Prosentase kinerja karyawan Griya Manik
Pada bulan Januari- April tahun 2017

Bulan	Jumlah Target per Bulan (Pembuatan Gelang, kalung, dan Bross).	Jumlah Target yang tercapai (Pembuatan Gelang, Kalung, dan Bross).	Jumlah Target yang tidak tercapai (barang dalam kondisi rijek).
Januari	1.500 biji	1.470 biji	30 biji
Februari	1.500 biji	1.485 biji	15 biji
Maret	1.500 biji	1.480 biji	20 biji
April	1.500 biji	1.475 biji	25 biji

Sumber: Griya Manik Gudo Jombang 2017

Dari data diatas dapat dijelaskan bahwa kinerja pada bulan Januari-April Tahun 2017 belum tercapai dan dapat dilihat dari jumlah target yang tidak tercapai. Adapun indikator kinerja yang ada di perusahaan yang belum sepenuhnya dilakukan seperti : kualitas yaitu kualitas hasil kerja karyawan belum memenuhi standart yang ditetapkan perusahaan, kuantitas yaitu karyawan belum bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target, ketepatan waktu yaitu karyawan belum bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, efektivitas yaitu para karyawan belum bisa bekerja secara maksimal sesuai target yang diberikan perusahaan.

Berdasarkan dari hasil wawancara dengan beberapa karyawan diperoleh informasi mereka menginginkan untuk sistem kompensasi menggunakan sistem waktu tetapi dari pihak griya manik sendiri memilih untuk menggunakan sistem kompensasi hasil karena dengan menggunakan sistem hasil karyawan bisa bekerja secara teliti, dan untuk membuat manik-manik tidak mudah. Keterampilan dan keahlian dibutuhkan untuk bisa menciptakan hasil yang baik, sesuai dengan model yang di inginkan pembeli serta untuk membuat model yang unik. Adapun

fenomena berikutnya yang dihadapi oleh karyawan griya manik mengharapkan terjadinya hubungan timbal balik atas usaha yang dilakukannya, tidak hanya berupa gaji/ upah namun juga membutuhkan suatu motivasi atau dorongan yang memberi mereka semangat untuk bekerja. Dari perusahaan ini kurangnya motivasi kerja karyawan kerjanya terlalu nyantai maka perusahaan harus memberikan daya pendorong seperti pemberian semangat kerja, diberikan keahlian yang khusus, diberikan keterampilan yang baik, harus bertanggung jawab dan diberikan kewajiban yang dibebankan oleh perusahaan.

Dari fenomena diatas bahwa kinerja karyawan akan meningkat jika kompensasi finansial yang diberikan perusahaan semakin baik dan pemberian motivasi kerja yang mendukung. Berdasarkan penjelasan diatas, maka penulis mengambil judul: “Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan “(Studi Kasus Griya Manik Gudo Jombang).

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang ditulis didepan pengaruh kompensasi finansial dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan maka penulis menjelaskan rumusan masalah:

1. Apakah kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Griya Manik Gudo Jombang ?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Griya Manik Gudo Jombang ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan Griya Manik Gudo Jombang
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Griya Manik Gudo Jombang

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan akan mempunyai manfaat, yaitu :

1. Bagi Penulis

Untuk melatih menerapkan teori-teori yang didapatkan di bangku kuliah pada masalah-masalah yang sedang dihadapi oleh suatu perusahaan sehingga dapat menambah wawasan yang sangat penting bagi penulis dimasa yang akan datang.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai salah satu bahan pertimbangan dalam mengatasi permasalahan yang sedang dihadapi oleh perusahaan, terutama dalam hal sumber daya manusianya.

3. Bagi STIE PGRI Dewantara

Sebagai pembendaharaan khasanah perpustakaan dan studi banding mahasiswa yang akan datang.

4. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian diharapkan dapat digunakan sebagai bahan perbandingan dan sumber informasi pengetahuan bagi pembaca lain yang berminat mempelajari permasalahan yang sama.