

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

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

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)

Menurut Mangkunegara (2016) istilah kinerja berasal dari kata *job Performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasisesungguhnya yang di capai oleh seseorang). Semakin banyak karyawan yang memiliki 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

Pada prinsipnya, pemberian kompensasi tu merupakan bentuk penghargaan 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.

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

Bulan	Target	Realisasi	Prosentase
April	1715	1588	92,6%
Mei	1715	1582	92,2%

Juni	1715	1550	90,4%
------	------	------	-------

Sumber: Bagian PPIC PT. Salco, 2022

Berdasarkan tabel 1.1 diuraikan, bahwa rata-rata realisasi produksi PT Salco selama bulan April-Juni mengalami penurunan 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 rendahnya kompensasi yang diterima karyawan. Berdasarkan hasil pengamatan lapangan kompensasi yang diberikan terutama terdapat karyawan yang menerima upah belum sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten (UMK) Kabupaten Jombang tahun 2022 sebesar Rp 2.654.095,88. Upah Minimum Kabupaten (UMK) Kabupaten Jombang. Promosi

jabatan dilakukan pada karyawan yang berprestasi, itupun jarang sekali dilakukan. Kondisi kerja yang kurang nyaman karena kurang harmonis hubungan antar karyawan.

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 : 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. Kurangnya penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan. Kurangnya ketegasan

dan pengawasan dari atasan, misalnya memberi sanksi berupa teguran, peringatan dan sanksi indisipliner terhadap karyawan yang mangkir atau lalai dalam bekerja.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka peneliti tertarik untuk melaksanakan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Salco Mojoagung Jombang 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 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 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 dan kepuasan kerja terhadap kinerja.

b. Manfaat Praktis

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