

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Persaingan dunia usaha saat ini semakin kompetitif. Teknologi informasi dan komunikasi telah merangsang perubahan hubungan antar bangsa yang tidak lagi dibatasi dengan tembok tapal batas suatu negara. Era globalisasi telah muncul sebagai fenomena baru yang telah dilahirkan kemajuan jaman. Dalam perekonomian hal ini membawa dampak yang cukup besar bagi industry-industry di Indonesia baik itu industry perdagangan, manufaktur maupun jasa. Setiap perusahaan pasti memiliki tujuan utama yaitu memenangkan persaingan dan menghasilkan laba yang optimal, hal ini selaras dengan keinginan perusahaan PT. ANUGERAH MUTIARA LUHUR INDONESIA JAYA PERAK JOMBANG.

Sebuah perusahaan tidak mungkin terlepas dari tenaga kerja manusia, walaupun aktivitas perusahaan itu telah mempunyai modal yang cukup besar dan teknologi modern, sebab bagaimanapun majunya teknologi tanpa ditunjang oleh manusia sebagai sumber dayanya maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai, maka sumber daya manusia harus diperhatikan, agar mereka semangat bekerja dan menghasilkan hasil kerja yang sesuai dengan keinginan Perusahaan.

Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013:67). Menurut Bangun (2012:234) cara mengukur kinerja karyawan, sebagai berikut: Kualitas pekerjaan, Kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan kerjasama. Dapat disimpulkan bahwa Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja tinggi dan hubungan karyawan yang terjaga, serta diimbangi dengan pemberian kompensasi yang adil dan layak, tentunya karyawan akan merasa puas, maka hal ini sangat berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan yang diharapkan ikut meningkat.

Penilaian kinerja merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan, karena dengan penilaian kinerja akan diketahui seberapa baik seseorang telah bekerja sesuai dengan sasaran yang ingin dicapainya. Selain itu umpan balik dari penilaian kinerja akan memotivasi karyawan untuk bekerja, mengembangkan kemampuan pribadi dan meningkatkan kemampuan dimasa yang akan datang (Racmawati,2004: 39)

Berikut tabel mengenai penilaian kinerja karyawan PT. Anugerah Mutiara Luhur Indonesia Jaya Perak Jombang. pada tahun 2014 sampai dengan 2016

Tabel 1.1

Hasil Penilaian Kinerja Karyawan Bagian Produksi di PT AMJ Perak Jombang

Penilaian		Jumlah Pegawai		
Nilai	Kategori	2014	2015	2016
0 s/d 20	Sangat Jelek	0	0	0
>20 s/d 40	Jelek	75	80	98
>40 s/d 60	Cukup	420	422	474
>60 s/d 80	Baik	500	275	235
>80 s/d 100	Sangat Baik	200	135	105
Jumlah karyawan		1195	912	912

Sumber: Data Sekunder yang diolah, 2016

Data dalam tabel diatas, selama tahun 2015-2016 jumlah karyawan yang memiliki kriteria penilaian kinerja baik dan sangat baik mengalami penurunan sedangkan karyawan dengan penilaian kinerja Cukup dan Jelek, jumlahnya mengalami peningkatan. Dapat dilihat dari kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu penyelesaian produksi yang mengalami penurunan, serta tingkat kehadiran dan kemampuan kerjasama antara karyawan yang menurun pula. Dari Informasi tersebut menjadi indikasi bahwa telah terjadi penurunan kinerja karyawan. Penurunan kinerja di PT. Anugerah Mutiara Luhur Indonesia Jaya Perak Jombang saat ini di duga karena kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan keinginan karyawan, sehingga kepuasan kerja karyawan menurun yang mengakibatkan kinerja perusahaan juga menurun.

Tabel 1.2

PENCAPAIAN PRODUKSI BULAN OKTOBER, NOVEMBER,
DESEMBER 2016

Bulan	2016		Prosen Tase
	Total rencana produksi	Hasil produksi	
Okt	24.047.051	23.806.580	99%
Nov	24.047.051	23.325.639	97%
Des	24.047.051	22.123.286	92%
Total	72.141.153	69.255.505	95,9%

Sumber data pencapaian kinerja produksi

Berdasarkan tabel pencapaian kinerja produksi selama tiga bulan terakhir di tahun 2016, mengalami penurunan hasil produksi, dari target 72.141.153 batang rokok, namun pencapaiannya hanya mampu 69.255.505 batang atau berhasil 95,9 % dari yang direncanakan, dari penurunan pencapaian hasil produksi ini berakibat pada turunnya kualitas rokok yang dihasilkan, seperti berat rokok yang tidak sesuai dengan standart yang diinginkan Perusahaan, kalau berat rokok sudah tidak sesuai dengan standart, maka rokok masuk dalam kategori rusak. Dan hal ini, berpengaruh langsung terhadap pencapaian hasil produksi.

PT. Anugerah Mutiara Luhur Indonesia Jaya Perak Jombang adalah perusahaan yang bergerak dibidang manufaktur produksi rokok SKT (Sigaret Kretek Tangan). Perusahaan ini memiliki karyawan dengan status pegawai tetap (bulanan, harian), serta pegawai magang. Untuk karyawan tetap (bulanan dan harian) diperusahaan ini diberikan kompensasi yang berupa gaji, tunjangan, bonus kinerja, setiap akhir tahunnya dll, diberikan berdasarkan pada jabatan, pendidikan, masa kerja, serta kemampuan

masing-masing setiap karyawan, dan untuk karyawan magang diberikan gaji atau semacam *fee* atas konstribusinya terhadap perusahaan setiap bulannya.

Dalam pemberian kompensasi di PT. Anugerah Mutiara Luhur Indonesia Jaya Perak Jombang, terkadang menimbulkan kecemburuan social antara karyawan tetap (bulanan, harian) dan magang. Karena kompensasi (bonus) yang diberikan perusahaan dirasa kurang adil oleh karyawan. Tidak ada pembedaan, insetif, bonus dan premi yang diberikan hampir sama rata tidak beda jauh, baik karyawan tetap dan baru, baik berprestasi maupun tidak, baik sering masuk kerja maupun tidak. Dan hal ini, jika tidak di perhatikan dan berlangsung lama akan menyebabkan karyawan mengeluh, menimbulkan ketidakpuasan kerja yang kemudian berdampak pada penurunan kinerja. Bahkan dapat menimbulkan masalah yang sangat komplek bagi perusahaan.

Untuk itu salah satu faktor yang harus diperhatikan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah pemberian kompensasi yang adil dan layak, Menurut Handoko (2014:155) kompensasi adalah pemberian segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Sedangkan kompensasi menurut rivai dan sagala(2011:741) terdapat dua macam yaitu kompensasi finansial (dalam bentuk uang) dan kompensasi non finansial (imbalan bukan dalam bentuk uang seperti adanya promosi kenaikan jabatan). Menurut Husein Umar (2007:16) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karayawan berupa gaji, upah, insentif,

bonus, premi, pengobatan, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang dibayar langsung perusahaan.

. Setiap karyawan dalam suatu perusahaan, mempunyai keinginan untuk mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan harapan mereka. Apabila harapan tersebut terpenuhi, maka karyawan tersebut akan senantiasa optimal dalam bekerja. faktor pendukung penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan dalam diri manusia yang harus di penuhi. Dengan kata lain, berangkat dari keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidup, manusia bekerja dengan menjual tenaga, pikiran dan juga waktu yang telah dimilikinya pada perusahaan dengan harapan mendapatkan kompensasi atau imbalan. Dengan pemberian kompensasi yang adil kepada karyawan dapat memotivasi dan memberikan kepuasan kerja.

Selain kompensasi, kepuasan kerja karyawan menjadi faktor penting untuk diperhatikan. Kompensasi diberikan selayaknya membuat karyawan gairah dalam bekerja sehingga meningkatkan kinerjanya, namun karena tingkat kepuasan karyawan tidak sama, perusahaan harus memperhatikan kompensasi yang diberikan apakah sudah layak dan adil bagi karyawan. PT. Anugerah Mutiara Luhur Indonesia Jaya Perak Jomban dalam pemberian kompensasi menurut pimpinan perusahaan sudah sesuai dengan aturan dan tingkat standart gaji, namun berdasarkan data dilapangan, para karyawan banyak yang mengeluh dan merasa tidak puas terhadap kompensasi yang mereka terima sehingga menimbulkan kecemburuan dan s timbul rasa tidak menyenangkan, hal ini jika tidak diperhatikan dan

berlangsung lama akan menyebabkan penurunan kinerja dan keluarnya karyawan yang sudah lama bekerja dan berprestasi, sehingga akan merugikan perusahaan.

Kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan bahwa sebuah perusahaan telah mengelola kebutuhan karyawan dengan baik. Tetapi, pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang sangat individual, dikarenakan setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Pegawai akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek pekerjaan dan individunya saling menunjang sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja berkenaan dengan perasaan seseorang tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan karyawan.

Atas penjelasan di atas, kinerja kerja karyawan di pengaruhi beberapa faktor-faktor yang bisa mengakibatkan naik turunnya kinerja perusahaan. Yaitu salah satunya kompensasi dan rasa puas karyawan terhadap pekerjaannya, kompensasi yang tidak sesuai akan mengakibatkan karyawan malas dan tidak semangat kerja sehingga mengakibatkan penurunan kinerja, karyawan yang malas sudah pasti hasil kerja kurang maksimal, sehingga kepuasan kerja karyawan tidak tercipta. Atas fenomena inilah, maka di ajukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang di atas maka dapat di rumuskan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan di PT. Anugerah Mutiara Luhur Indonesia Jaya Perak Jombang?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Anugerah Mutiara Luhur Indonesia Jaya Perak Jombang ?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Anugerah Mutiara Luhur Indonesia Jaya Perak Jombang ?
4. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan di PT. Anugerah Mutiara Luhur Indonesia Jaya Perak Jombang

1.2 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui kompensasi berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan di PT. Anugerah Mutiara Luhur Indonesia Jaya Perak Jombang?
2. Untuk mengetahui kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Anugerah Mutiara Luhur Indonesia Jaya Perak Jombang
3. Untuk mengetahui kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Anugerah Mutiara Luhur Indonesia Jaya Perak Jombang?
4. Untuk mengetahui kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan di PT.

Anugerah Mutiara Luhur Indonesia Jaya Perak Jombang?

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini di harapkan akan mempunyai manfaat, yaitu :

1. Bagi Penulis

untuk melatih menerapkan teori -teori yang di dapatkan di bangku kuliah pada masalah-masalah yang sedang di hadapi 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 di hadapi oleh perusahaan, terutama dalam memberikan kompensai.

3. Bagi STIE PGRI Dewantara

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

4. Bagi pihak lain

Hasil penelitian diharapkan dapat berguna sebagai sumber informasi pengetahuan bagi pembaca lain yang berminat mempelajari permasalahan yang sama.

1.5 Batasan Penelitian

Penelitian ini dibatasi hanya untuk karyawan produksi , bukan karyawan keseluruhan. Karena penelitian ini untuk mengetahui kinerja karyawan produksi yang mengalami penurunan.