

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Era globalisasi dewasa ini membuat perusahaan dituntut untuk bergerak lebih cepat. Faktor persaingan dan teknologi yang semakin canggih menggerakkan organisasi harus tetap berinovasi. Setiap perusahaan tentunya menghadapi tantangan dan peluang yang tidak sama, bergantung strategi yang diterapkan perusahaan dalam mengatur dan mengelolanya.

Setiap perusahaan memiliki tujuan yang ingin dicapai. Dalam mencapai tujuan tersebut membutuhkan segala sumber daya yang harus dioptimalkan. Tidak kalah pentingnya, sumber daya yang sering dijadikan sebagai bahan pertimbangan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia dalam suatu sistem operasi perusahaan merupakan salah satu modal dasar yang memegang peran penting sebagai kunci keberhasilan perusahaan. Perusahaan perlu mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia dengan baik. Sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja.

Perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang memadai untuk menghasilkan kinerja yang tinggi. Kinerja yang tinggi diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasional perusahaan. Maka dari itu, sumber daya manusia dituntut untuk terus berkembang dan memiliki kemampuan yang tinggi untuk menjawab tantangan-tantangan tersebut.

Menurut Mangkuprawira menyebutkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik pegawai (Hubeis, 2007). Faktor-

faktor intrinsik yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari pendidikan, pengalaman, motivasi, kesehatan, usia, ketrampilan, emosi dan spiritual. Sedangkan faktor ekstrinsik yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik, kepemimpinan, komunikasi vertical dan horizontal, kompensasi, control berupa penyeliaan, fasilitas, pelatihan, beban kerja, prosedur kerja, sistem hukuman dan sebagainya .

PT. Salco merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri alas kaki sejak tahun 2013. Salah satu misi PT. Salco adalah menghasilkan produk yang berkualitas ekspor. Produk yang dihasilkan menggunakan bahan baku dan teknologi yang diimpor dari negara Taiwan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan produksi di PT. Salco, terdapat permasalahan pada kinerja karyawan bagian produksi yang fluktuatif (naik turun) cenderung rendah. Sebagaimana dapat ditunjukkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1.1

Target Dan Realisasi Produksi PT. Salco Tahun 2018

BULAN	TARGET PRODUKSI	PERMINTAAN PASAR	REALISASI PRODUKSI		REALISASI PASAR		RETUR	
			PSG	%	PSG	%	PSG	%
1	2	3	4	5= 4:2	6= 4-8	7= 6:3	8	9= 8:4
1	110.000	115.000	105.690	96%	93.814	82%	11.876	11%
2	105.000	110.000	102.883	98%	92.915	84%	9.968	10%
3	85.000	90.000	80.521	95%	72.541	81%	7.980	10%
4	110.000	115.000	108.095	98%	97.097	84%	10.998	10%
5	140.000	145.000	121.440	87%	108.445	75%	12.995	11%
6	50.000	60.000	45.859	92%	42.413	71%	3.446	8%
7	145.000	155.000	141.240	97%	127.250	82%	13.990	10%
8	80.000	85.000	78.984	99%	72.461	85%	6.523	8%
9	115.000	120.000	111.348	97%	99.427	83%	11.921	11%
10	110.000	120.000	105.336	96%	95.344	79%	9.992	9%
11	115.000	120.000	110.437	96%	101.348	84%	9.089	8%
12	135.000	140.000	123.350	91%	112.656	80%	10.694	9%
RATA-RATA			102.932	95%	92.976	81%	9.956	10%

Sumber: Bagian PPIC PT. Salco, diolah

Berdasarkan tabel 1.1 diuraikan sebagai berikut:

- Bahwa rata-rata realisasi produksi PT Salco per bulan selama 1 tahun 2018 hanya mampu memenuhi target sebesar 95%;
- Realisasi produksi rata-rata per bulan pada tahun 2018 hanya mampu memenuhi permintaan pasar sebesar 81%;
- Kualitas produksi tidak dapat memenuhi standar permintaan pasar, terbukti dengan adanya produk *retur* rata-rata per bulan sebesar 10%

Didukung dengan hasil wawancara dengan karyawan bagian PPIC PT. Salco, hubungan kerjasama antar karyawan cukup bagus tetapi masih sering terjadi miss communication yang mengakibatkan berbeda pendapat. Selain itu, terkadang karyawan memiliki inisiatif yang minim. Karyawan sering menunggu diberi perintah atau intruksi kerja terlebih dahulu, kemudian baru dikerjakan.

Berdasarkan hasil kerja baik secara kuantitatif dan kualitatif yang telah dijelaskan tersebut diatas, peneliti menduga terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT. Salco, yaitu: Kompensasi dan Motivasi. Didukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Damayanti (2013) dan Setiadi (2016) menunjukkan hasil bahwa kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi adalah proses administrasi upah atau gaji yang melibatkan pertimbangan atau keseimbangan perhitungan (Mangkunegara, 2005). Pendapat lain oleh Handoko (2005) menyatakan bahwa kompensasi merupakan imbalan berupa uang atau bukan uang kepada karyawan atas pekerjaan (fisik atau pikiran) yang telah dilakukan untuk organisasi atau perusahaan.

Adapun fenomena kompensasi di karyawan bagian produksi PT. Salco, berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan, pemberian kompensasi PT. Salco dirasa masih kurang sesuai dengan harapan. Pemberian gaji sering mundur dari jadwal yang ditentukan. Terdapat karyawan yang sudah naik jabatan, namun pemberian kompensasi tidak sesuai dengan pada kenyataannya. Saat banyak pesanan dari konsumen, ternyata karyawan yang seharusnya mendapat upah lembur tidak direalisasikan. Bonus dan insentif hanya digunakan sebagai isu saja.

Dalam hal ini, banyak karyawan kurang berkenan atas kompensasi yang diberikan perusahaan. Sehingga karyawan enggan untuk bekerja, dan pada akhirnya hasil yang diperoleh tidak maksimal sesuai dengan harapan perusahaan.

Motivasi menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja selain kompensasi finansial langsung. Menurut Mangkunegara (2017) Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi merupakan salah satu modal yang harus diterapkan. Pentingnya membangun motivasi adalah untuk meningkatkan semangat diri dalam melaksanakan pekerjaan. Organisasi seharusnya senantiasa mampu memberikan motivasi kepada karyawannya. Tak hanya itu, sebagai karyawan juga perlu memunculkan kejiwaan dan sikap mental yang mampu mendorong untuk memunculkan energi tinggi untuk diterapkan pada suatu kegiatan. Adanya motivasi yang tinggi menyebabkan kinerja yang dihasilkan menjadi tinggi pula. Dalam hal ini dapat dijadikan sebagai pertimbangan organisasi guna meningkatkan kinerja dengan harapan mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sedarmayanti (2017) mengatakan bahwa motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual. Secara sederhana dapat dikatakan motivasi, merupakan timbulnya perilaku yang mengarah pada tujuan tertentu dengan penuh komitmen untuk mencapai tujuan.

Fenomena terkait motivasi kerja di PT. Salco, berdasarkan hasil wawancara dengan Staf Human Resources Department, motivasi karyawan

produksi PT. Salco dapat dikatakan masih rendah. Karyawan kurang bersemangat dalam bekerja, padahal mereka untuk memenuhi kebutuhan hidup, karyawan merasa belum memiliki rasa aman terkait status kerja mereka yaitu PKWT (Perjanjian Kontrak Waktu Tertentu), karyawan berharap dikontrak kembali atau menjadi karyawan tetap. Karyawan produksi cenderung bekerja untuk diri sendiri sehingga tidak mementingkan kelompok kerja.

Berdasarkan temuan yang terjadi di PT Salco, peneliti menjadi tertarik untuk membuat skripsi dengan judul: **“Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Salco”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, dapat diidentifikasi beberapa masalah yang terjadi di PT. Salco.

1. Apakah kompensasi finansial langsung berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan?

1.3 Batasan Masalah

Penelitian ini dibatasi hanya untuk karyawan bagian produksi dan bukan keseluruhan karyawan. Juga dibatasi hanya mencakup kompensasi finansial langsung. Melalui penelitian ini, digunakan untuk mengetahui kinerja karyawan bagian produksi PKWT yang mengalami fluktuatif (naik turun).

1.4 Tujuan Penelitian

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

1. Untuk menganalisa dan menjelaskan pengaruh kompensasi finansial langsung terhadap kinerja karyawan PT. Salco.
2. Untuk menganalisa dan menjelaskan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Salco.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Akademis

Sebagai kontribusi tambahan terhadap pengembangan ilmu pengetahuan, dengan implementasi teori yang sudah didapat selama masa perkuliahan dan sebagai referensi bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian terkait kompensasi finansial langsung, motivasi kerja, dan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi PT. Salco sebagai bahan evaluasi dan analisa terkait kinerja karyawan bagian produksi yang berhubungan dengan kompensasi finansial langsung dan motivasi kerja.