

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Karyawan merupakan bagian terpenting dalam mencapai tujuan perusahaan. Dalam hal ini, manajemen perusahaan harus mendorong karyawannya agar dapat memaksimalkan kinerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal ini berkaitan dengan tugas dan fungsi seorang karyawan yang penting dalam perusahaan, sehingga karyawan dalam perusahaan harus dikelola secara baik dan benar. Secara umum, pengelolaan sumberdaya manusia dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja perusahaan, sehingga pembentukan sumberdaya manusia yang memiliki kemampuan mumpuni merupakan suatu keharusan. Oleh sebab itu, pengelolaan dan penggunaan sumberdaya manusia tersebut harus menjadi perhatian untuk dikembangkan secara maksimal agar mampu berkinerja dengan baik.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika (Rachmawati, 2009). Hasil kerja sesuai dengan tujuan perusahaan akan sangat tergantung pada hasil kerja karyawan.

Perusahaan UD. Garam Matahari Gudo merupakan perusahaan yang bergerak dalam produksi garam yang berada di Gudo Jombang. Dalam berjalannya usaha, perusahaan tidak lepas dengan berbagai permasalahan

yang harus dihadapi. Perusahaan harus mampu bersaing dengan perkembangan jaman yang serba modern ini. Selain itu, perusahaan juga harus mampu bersaing dengan perusahaan lain. Perusahaan juga harus mempunyai mesin-mesin yang memadai untuk menghasilkan produk yang baik dan menyelesaikan target produk yang ada.

Ketatnya persaingan dan kemajuan jaman mengharuskan perusahaan untuk dapat mengelola sumber daya yang ada. Dalam menghadapi kemajuan zaman dan persaingan memerlukan karyawan yang mempunyai tingkat kinerja yang tinggi. Untuk mendapat hasil yang tinggi dan pencapaian target yang maksimal yang dilihat dari target hasil dalam satuan pak garam, memerlukan kinerja yang baik dari karyawan perusahaan. Berdasarkan fakta di lapangan, karyawan UD. Garam Matahari Gudo di indikasikan memiliki tingkat kinerja yang kurang optimal. Hal ini ditunjukkan dengan hasil pencapaian produksi yang tidak memenuhi target. Hasil pencapaian produksiselama 4 bulan terakhir disajikan dalam Tabel 1.1 sebagai berikut

Tabel 1.1

Hasil Produksi GaramUD Garam Matahari Gudo tahun 2017

Bulan	Hasil			Produk Reject		Waktu Proses		
	Capaian	Hasil	%	Jumlah (Pak)	%	Target	Realisasi	%
Januari	5660	6	94%	120	2.12%	30	35	116.7
Februari	5446	6	90,8%	132	2.42%	30	38	126.7
Maret	5440	6	90,7%	138	2.54%	30	41	136.7
April	5435	6	90,6%	144	2.65%	30	44	146.7

Sumber: Hasil Produksi garam UD Garam Matahari Gudo, 2017

Berdasarkan Tabel 1.1 terlihat bahwa realisasi produksi belum mencapai target yang ditetapkan perusahaan dan terdapat satu peningkatan produk yang rusak (rejek). Indikator kinerja karyawan yang lain adalah produk yang dihasilkan. Kinerja karyawan UD. Garam Matahari Gudo juga diindikasikan belum optimal. Hal tersebut ditunjukkan dengan jumlah produk rusak yang dihasilkan semakin meningkat. Dari sisi waktu penyelesaian, kinerja karyawan juga diindikasikan mengalami penurunan. Target waktu yang ditentukan perusahaan masih belum dicapai oleh karyawan, artinya karyawan kurang mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan perusahaan.

Hasil kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang, meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasi, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budaya, dan variabel-variabel personal lainnya. Faktor eksternal merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang berasal dari lingkungan, kepemimpinan, tindakan-tindakan rekan kerja, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah serta lingkungan sosial. (Mahsun, 2006)

Berdasarkan hasil wawancara terhadap beberapa karyawan dan pimpinan UD. Garam Matahari Gudo, menurunnya kinerja karyawan UD. Garam Matahari Gudo diduga menurut pimpinan karena kurangnya motivasi kerja karyawan dan kompensasi yang diterima karyawan. Menurut pimpinan

UD. Garam Matahari Gudo, motivasi kerja yang dimiliki karyawan masih tergolong rendah. Karyawan kurang bergairah dan bersemangat dalam menjalankan pekerjaan. Mereka sekedar menjalankan pekerjaan dan tidak memikirkan target yang sudah ditentukan perusahaan. Karyawan juga tidak termotivasi untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik dalam penyelesaian pekerjaannya. Hal tersebut membuat pekerjaan yang dikerjakan karyawan tidak dapat memenuhi target yang diinginkan perusahaan. Menurut wawancara terhadap karyawan UD. Garam Matahari Gudo, dari pihak perusahaan sendiri dirasa kurang memberikan motivasi terhadap karyawannya. Kurangnya upaya perusahaan untuk mengadakan kegiatan atau suatu hal yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawannya.

Selain motivasi kerja, berdasarkan wawancara terhadap beberapa karyawan menurunnya kinerja karyawan UD. Garam Matahari Gudo di diduga menurut pimpinan disebabkan rendahnya kompensasi. Kurangnya kompensasi untuk mengapresiasi karyawan dirasa membuat kinerja karyawan menurun. Karyawan merasa kurang terhadap kompensasi yang diberikan perusahaan. Perusahaan memberikan kompensasi yang tergolong rendah. Kebijakan kompensasi terutama pemberian upah pada karyawan UD. Garam Matahari Gudo menggunakan sistem upah borongan dengan rata-rata upah yang diterima Rp. 500.000 s/d Rp.600.000 /2 minggu akan tetapi karyawan menginginkan gaji yang diterima antara 800.000 s/d Rp.1.000.000 /2 . Rendahnya upah inilah yang di indikasikan menyebabkan menurunnya kinerja karyawan.

Pemberian motivasi kerja terhadap karyawan dan pemberian kompensasi terhadap karyawan perlu dilakukan perusahaan agar kinerja karyawan semakin baik. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dwipayana (2014) mengemukakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Aji (2015) mengemukakan bahwa kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian Supriyono (2009) mengemukakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pemberian kompensasi ini mengakibatkan kinerja yang mengalami penurunan sehingga karyawan kurang optimal dalam melakukan pekerjaannya. Penurunan kinerja ini di lihat dari beban pekerjaan yang tinggi, namun tidak di imbangi dengan *reward* yang sesuai kebutuhan karyawan. Sebagai upaya meningkatkan kinerja karyawannya perusahaan akan melakukan beberapa cara yang dapat mendorong karyawan untuk bekerja secara maksimal. Kepuasan atas kompensasi dapat mempengaruhi perilaku karyawan untuk bekerja lebih bersemangat dan memacu tingginya kinerja (Handoko, 2008)

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Setiap karyawan dalam suatu organisasi mempunyai keinginan untuk mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan harapan mereka. Apabila harapan tersebut terpenuhi, maka

karyawan tersebut akan senantiasa bersemangat dalam bekerja. Handoko (2008) menyatakan bahwa departemen personalia merancang dan mengadministrasikan kompensasi karyawan. Apabila kompensasi yang diberikansesuai, karyawan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran organisasi.

Simamora (2008), sistem kompensasi yang baik adalah system kompensasi yang tanggap terhadap situasi dan sistem yang dapat memotivasi karyawan. Dalam hal ini, system kompensasi hendaknya memuaskan kebutuhan karyawan, memastikan perlakuan adil terhadap mereka dan memberikan imbalan terhadap kinerja mereka. Apabila karyawan perusahaan sudah merasa puas dengan kompensasi yang diberikan, maka karyawan akan senantiasa memenuhi kewajiban mereka dengan bekerja secara optimal, sehingga dampak baik untuk perusahaan adalah meningkatnya kinerja karyawan.

Menurut teori Maslow (As'ad, 2012) tentang lima tingkat kebutuhan, kompensasi merupakan dasar dari lima tingkat kebutuhan yang dimulai dari kebutuhan fisiologis hingga tingkat kebutuhan yaitu *self-actualization* (aktualisasidiri). Kompensasi merupakan kebutuhan utama yang menjadi penghubung terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan selanjutnya. Kompensasi tidak hanya untuk memuaskan fisik, melainkan juga merupakan pengakuan dan rasa mencapai sesuatu. Hal ini berarti, kompensasi juga mempunyai hubungan langsung terhadap motivasi kerja yang selanjutnya juga akan mempengaruhi kinerja

Berdasarkan fenomena yang terjadi di UD Garam Matahari Gudo maka perlu dilakukan penelitian agar kinerja karyawan dapat semakin baik dan perusahaan dapat lebih maju. Peneliti tertarik mengambil judul “Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi UD Garam Matahari GudoJombang”

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi UD Garam Matahari GudoJombang?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi UD Garam Matahari GudoJombang?

1.3 Batasan Masalah

Mengingat luasnya ruang lingkup dan kajian Manajemen Sumber Daya Manusia, maka peneliti membatasi kajian ini pada kompensasi, motivasi Kerja dan kinerja karyawan dengan mengambil unit analisis karyawan bagian produksi pada UD Garam Matahari GudoJombang.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini antara lain :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi UD. Garam Matahari GudoJombang.
2. Untuk mengetahui pengaruh dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi UD. Garam Matahari GudoJombang

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan akan mempunyai manfaat, yaitu:

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi untuk manajemen sumber daya manusia secara umum dan khususnya tentang keterkaitan antara kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

b. Manfaat Praktis

Diharapkan dapat dijadikan masukan mengenai kompensasi dan motivasi kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, sebagai pedoman dalam mengelola sumber daya manusia dalam perusahaan.