

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Di era yang modern ini persaingan dunia bisnis semakin kuat dan mengglobal. Agar dapat bertahan dalam jangka panjang dan tetap bersaing, dibutuhkan peran sumber daya manusia. Sumber daya manusia dalam hal ini karyawan merupakan salah satu asset yang dimiliki perusahaan sebagai kunci keberhasilan perusahaan. Perusahaan dituntut memiliki karyawan yang profesional dan berkompeten dibidangnya agar dapat menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu untuk mengembangkan dan meningkatkan kinerja karyawan. Menurut As'ad (2010), mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan

Kinerja karyawan akan meningkat jika terdapat pemberian kompensasi yang layak. Kompensasi adalah sebagai pendukung kontribusi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan perusahaan menurut (Ruky , 2001). Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa atas kerja mereka, dan kompensasi itu sendiri dapat dibagi menjadi dua yaitu kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung merupakan imbalan jasa kepada karyawan yang diterima secara langsung, rutin atau periodik karena yang bersangkutan telah memberikan bantuan atau

sumbangan untuk mencapai tujuan perusahaan. Kompensasi langsung meliputi upah, bonus, dan tunjangan. Kompensasi tidak langsung juga mempunyai peranan yang tidak kalah pentingnya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi tidak langsung meliputi tunjangan hari raya, tunjangan hari tua dan tunjangan kesehatan.

Bagi perusahaan, kompensasi mempunyai peran penting karena kompensasi merupakan upaya perusahaan dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawan, selain itu perusahaan memberikan kompensasi sebagai upaya untuk mencapai keberhasilan strategi perusahaan. Tercapainya keberhasilan strategi dan tujuan perusahaan dapat diukur dengan kinerja perusahaan. Pemberian kompensasi kepada setiap karyawan sangat penting untuk diperhatikan dengan sungguh-sungguh karena kompensasi dapat meningkatkan atau menurunkan kinerja.

CV. Mutiara Hati Plandaan Jombang merupakan salah satu perusahaan industri yang bergerak dalam produksi mainan anak-anak dari kayu. CV. Mutiara Hati Plandaan Jombang memiliki karyawan sebanyak 80 karyawan yang terdiri dari 3 bagian yaitu bagian (poles, oven, finishing) dengan sistem gaji harian yaitu 40.000 per hari. Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti pada beberapa karyawan, terdapat suatu permasalahan yakni penurunan kinerja yang terlihat dari menurunnya kuantitas kerja yang dilihat dari ketidakmampuan mencapai target produksi. Tingkat realisasi produksi selalu dibawah target produksi perusahaan sebagaimana terlihat dalam tabel berikut :

Tabel 1.1

Target dan realisasi produksi CV. Mutiara Hati Plandaan Jombang

Bulan	Target Produksi	Realisasi	Waktu penyelesaian	Barang rusak
Januari	2.500 Unit	2.320 Unit	30 hari	90
Februari	2.500 Unit	2.280 Unit	34 hari	130
Maret	2.500 Unit	2.150 Unit	36 hari	175

Sumber : CV. Mutiara Hati Plandaan Jombang, 2017

Berdasarkan tabel di atas diketahui selama tiga bulan terakhir tahun 2017 pada bulan Januari target produksi 2.500 unit dan yang terealisasi sebanyak 2.320 unit, bulan februari terjadi penurunan yaitu yang terealisasi 2.280 unit dan bulan Maret sebanyak 2.150 unit. Fenomena lain terkait dengan kinerja karyawan CV. Mutiara Hati Plandaan Jombang dimana kualitas hasil kerja yang dilakukan masih kurang memuaskan. Hal ini di buktikan dengan hasil produksi mainan kayu masih kurang sesuai dengan standar yang di lihat dari banyaknya barang yang rusak dan juga waktu yang di butuhkan dalam penyelesaian produksi masih belum bisa tepat waktu.

Penurunan CV. Mutiara Hati Plandaan Jombang di duga di pengaruhi oleh kompensasi. Dalam hal ini kompensasi merupakan salah satu alasan karyawan untuk bertahan bekerja guna memenuhi kebutuhan hidupnya. Menurut Bachrun (2011) kompensasi adalah imbalan yang diberikan kepada seorang karyawan yang melakukan suatu pekerjaan diluar tugas pokoknya atau melebihi target dari pekerjaan yang menjadi tugasnya. Kompensasi yang tidak

adil atau tidak sesuai yang mereka terima selama ini terlalu kecil yaitu upah per harinya 40.000, yang berarti gaji karyawan CV. Mutiara Hati Plandaan Jombang masih di bawah UMR Jombang dan juga gaji yang diterima masih belum sesuai dengan beban kerja yang dilakukan, hal ini berdasarkan wawancara pada beberapa karyawan CV. Mutiara Hati Plandaan Jombang. Rendahnya pemberian bonus dan komisi untuk karyawan yang berprestasi. CV. Mutiara Hati Plandaan Jombang memberikan bonus berupa uang kepada masing-masing karyawan apabila selama 15 hari tidak melakukan absen kerja maka bonus diberikan untuk karyawan tersebut.

Motivasi kerja yang rendah juga diduga merupakan faktor yang menyebabkan kinerja karyawan menurun. Motivasi seseorang melakukan suatu pekerjaan adalah mengharapkan suatu penghasilan serta adanya penilaian atas kerja dengan kenaikan pangkat. Karyawan cenderung berusaha lebih giat apabila balas jasa yang diterima memberikan kepuasan terhadap apa yang diharapkan. (As'ad, 2010). Motivasi kerja diduga mempengaruhi menurunnya kinerja di CV. Mutiara Hati Plandaan Jombang, hal ini disebabkan beberapa indikator motivasi kerja yaitu, kebutuhan fisik, sosial, serta penghargaan. Dari hasil observasi tentang motivasi kerja diketahui bahwa beberapa karyawan bagian produksi di CV. Mutiara Hati Plandaan Jombang mengatakan jika sebagian bekerja hanya untuk mendapatkan pengalaman kerja dan merasa gaji yang diterima sangat kecil sehingga juga kebutuhan sandang, pangan, papan belum bisa terpenuhi dan juga karyawan merasa kurang memiliki motivasi kerja tinggi, hubungan antar karyawan juga

masih kurang harmonis misalnya masih ada karyawan yang berselisih paham tentang pekerjaan yang mereka lakukan, serta kurangnya apresiasi dari perusahaan saat karyawan mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik seperti para karyawan yang berhasil mencapai target produksi.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Mutiara Hati Plandaan Jombang”**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Pada CV. Mutiara Hati Plandaan Jombang ?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Mutiara Hati Plandaan Jombang?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh kompensasi terhadap Kinerja karyawan pada CV. Mutiara Hati Plandaan Jombang.
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Mutiara Hati Plandaan Jombang.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan akan mempunyai manfaat, yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan CV. Mutiara Hati Plandaan Jombang. untuk meningkatkan Kompensasi dan Motivasi kerja dengan Kinerja karyawan .

1.5 Batasan Penelitian

Batasan penelitian ini fokus pada responden karyawan bagian produksi pada CV. Mutiara Hati Plandaan Jombang.