

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 Mangkunegara (2013) pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Setiawan dan Dewi (2013) menyebutkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik pegawai. 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. Sumber Graha Sejahtera (SGS) Jombang yang dulunya bernama PT. Sejahtera Usaha Bersama – Jombang adalah perusahaan yang bergerak dibidang kayu olahan, Perusahaan ini memiliki misi Perusahaan yang memiliki wawasan lingkungan dari pengolahan jenis kayu sengon. Untuk mewujudkan misi tersebut PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) Jombang harus memiliki karyawan yang berkualitas.

Salah satu divisi produksi yang paling penting di PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) Jombang pada divisi *vener*, yaitu divisi yang memproses kayu *log* yang sudah dipotong sesuai ukuran menjadi bahan setengah jadi. Jumlah karyawan pada divisi *vener* berjumlah 620 karyawan. Kinerja karyawan divisi *vener* ini setiap bulannya seringkali tidak memenuhi target yang telah ditetapkan

perusahaan. Tingkat realisasi produksi selalu dibawah target produksi perusahaan sebagaimana terlihat dalam tabel diagram berikut :

Tabel 1. 1. Tabulasi Data Kinerja Karyawan Divisi Veneer Tahun 2019

No	Bulan	Target Produksi Veneer	Realisasi	Prosentase	Afkir
1.	Jan-19	1.922.000 m ³	1.537.600 m ³	80%	247.000 m ³
2.	Feb-19	1.798.000 m ³	1.474.360 m ³	82%	244.500 m ³
3.	Mar-19	1.922.000 m ³	1.556.820 m ³	81%	248.570 m ³
4.	Apr-19	1.860.000 m ³	1.506.600 m ³	81%	248.600 m ³
5.	Mei-19	1.922.000 m ³	1.537.600 m ³	80%	248.570 m ³
6.	Jun-19	1.860.000 m ³	1.562.400 m ³	84%	257.560 m ³
7.	Jul-19	1.922.000 m ³	1.633.700 m ³	85%	230.000 m ³
8.	Agst-19	1.922.000 m ³	1.595.260 m ³	83%	245.000 m ³
9.	Sep-19	1.860.000 m ³	1.618.200 m ³	87%	250.090 m ³
10.	Okt-19	1.922.000 m ³	1.633.700 m ³	85%	251.000 m ³
11.	Nov-19	1.860.000 m ³	1.543.800 m ³	83%	255.000 m ³
12.	Des-19	1.922.000 m ³	1.652.920 m ³	86%	253.560 m ³

Sumber : PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) Jombang, 2020

Berdasarkan tabel 1.1. diatas, selama satu tahun terakhir kinerja produksi PT. SGS devisi veneer mengalami penurunan antara target produksi dan realisasi produksi, sekilas menandakan bahwa ada permasalahan terhadap kinerja karyawan produksi devisi veneer, dimana kinerja karyawan produksi PT SGS devisi veneer tidak mampu mencapai target produksi yang telah ditentukan oleh perusahaan. Selain itu berdasarkan tabel 1.1. diatas jumlah barang produksi devisi veneer masih banyak yang afkir atau gagal produksi sehingga harus diperbaiki, berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada manager produksi devisi veneer mengatakan bahwa banyaknya barang produksi yang afkir dikarenakan

karyawan divisi *veener* kurang memperhatikan standar ketebalan kayu dari form pengerjaan tiap kayu *log* yang diberikan, contohnya ketika karyawan akan membelah kayu *log* (gelondongan), disetiap kayu *log* telah ada form untuk spesifikasi yang berbeda disetiap pengerjaannya dari mulai kayu *log* dibelah menjadi beberapa lembar kayu dengan ketebalan, jika lebar potongan kayu *log* terlalu tebal dengan maka harus mengulang produksi tersebut agar lebih presisi. Hanya saja, untuk pengulangan produksi adalah lembaran kayu yang mempunyai tebal lebih dari 10 cm dari ketebalan yang ditentukan, jika pada produksi ketebalannya kurang dari yang ditentukan maka lembaran kayu tersebut akan menjadi stok kayu, menunggu instruksi produksi yang ketebalannya sama dan akan dijadikan satu. Ketidakmampuan perusahaan dalam memenuhi target produksi dan permintaan pasar tersebut, diduga karena aspek sumber daya manusianya, dan menurut peneliti yaitu faktor kompensasi.

Menurut Darsono dan Siswandoko (2011) kompensasi merupakan segala sesuatu bentuk imbalan yang diterima oleh seseorang (pekerja) sebagai imbalan atas kerja mereka. Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yuli Suwanti (2013) dengan hasil penelitian menerangkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Ferina Sukmawati (2008) juga menerangkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adapun fenomena kompensasi di karyawan bagian produksi PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS), besaran gaji pokok yang diterima karyawan adalah sebesar Rp. 2.654.096 dan besaran uang lembur sebesar Rp. 23.012 per jam,

berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan, pemberian kompensasi PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) dirasa masih kurang sesuai dengan harapan, antarlain seperti waktu pemberian gaji sering kali tidak sesuai, ini dibuktikan ketika pemberian gaji seharusnya adalah setiap tanggal 1-5 pada awal bulan tetapi pada kenyataannya pemberian gaji mundur hingga 4-5 hari dari perjanjian kontrak.

Selain itu berdasarkan wawancara dengan karyawan PT. SGS mengatakan bahwa, insentif dan tunjangan yang diberikan juga belum sesuai, ini dibuktikan ketika karyawan diberikan lembur kerja, pembayaran insentifnya seharusnya dibayarkan pada bulan depan tetapi pembayaran insentif seringkali mundur pada bulan berikutnya dan untuk tunjangan seperti hari raya pembayarannya sering kali tidak sesuai, seharusnya besaran tunjangan hari raya adalah sama dengan satu kali gaji, tetapi pada kenyataannya diberikan sebanyak 85% dari besaran gaji. Selain itu fasilitas yang didapat ketika bekerja juga sangat minim seperti fasilitas berupa APD yaitu masker, karena masker ini sangat penting yang berhubungan dengan pekerjaan pemotongan lembaran kayu *log* yang penuh dengan debu, berdasarkan wawancara kepada karyawan produksi divisi *veener* mengatakan bahwa mereka membawa masker sendiri karena perusahaan menyediakan masker jumlahnya terbatas,

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul ***“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Graha Sejahtera (Study Kasus Pada Karyawan Produksi Divisi Veener)”***

1.2.Rumusan Masalah

1. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) ?

1.3.Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS).

1.4.Manfaat Penelitian

Adapun 2 manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan acuan dan tambahan wawasan bagi penulis dan pembaca pada umumnya guna untuk mengembangkan ilmu yang telah didapatkan dari bangku kuliah, khususnya mengenai kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan serta pemahaman mengenai kinerja pegawai, yang mana nantinya dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam melakukan strategi peningkatan kualitas kinerja sumber daya manusia di perusahaan.