

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pada era globalisasi sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam perkembangan dunia bisnis. Sehingga dalam dunia bisnis persaingan yang terjadi akan semakin ketat untuk menunjukkan perusahaan masing-masing yang terbaik dan maju. Semakin tinggi ilmu pengetahuan dan teknologi, perusahaan akan semakin berkompetisi dalam bisnis. Hal ini menjadikan setiap perusahaan harus memaksimalkan sumber daya manusia. Suatu perusahaan yang didukung oleh sumber daya manusia yang berkinerja tinggi, demi keberlangsungan perusahaan perlu memiliki strategi pengolahan yang efektif, maka perusahaan kecil ataupun besar akan berkelanjutan di masa yang akan datang. Biasanya perusahaan akan menciptakan inovasi dan kreatifitas agar bisa bersaing dengan perusahaan lain melalui hasil dari kinerja karyawan.

Kinerja sangat berhubungan erat dengan sumber daya manusia dalam perusahaan. Menurut Mangkunegara (2013) kinerja karyawan berkenaan dengan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kuantitas yang dimaksud yaitu banyaknya produk yang dapat dihasilkan dalam waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan. Sedangkan kualitas yaitu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa ada kerusakan atau cacat pada produk yang dihasilkan

Apabila kuantitas dan kualitas kinerja bisa dicapai dengan maksimal, maka kinerja karyawan semakin meningkat. Menurut Emron (2016) kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti kompensasi serta kompetensi.

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. 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. Menurut Hasibuan (2014) Kompensasi adalah semua pendapat yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan perusahaan.

Menurut Marwansyah (2016), kompensasi merupakan penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada pekerja, sebagai balasan atau kontribusi jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Dengan pemberian kompensasi yang adil dan layak kepada karyawan dapat membuat kinerja karyawan dalam bekerja meningkat dan perusahaan mampu menghasilkan produk yang berkualitas dengan target yang sudah ditentukan. Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Entin Rostiana dan Iis Iskandar (2020),

bahwa Kompensasi terdapat pengaruh signifikan variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian sebelumnya juga dilakukan oleh Hadi Purnama (2018), bahwa variabel kompensasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Tasindo Sejahtera Raya Palembang secara parsial. Selain kompensasi, kompetensi juga penting dimiliki oleh karyawan dalam meningkatkan kinerjanya.

Selain kompensasi, kompetensi juga penting dimiliki oleh karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Kompetensi seseorang terbentuk dari pengetahuan dan keterampilan seorang pegawai yang memiliki kompetensi tinggi dalam melaksanakan pekerjaan akan menghasilkan mutu pekerjaan sangat baik atau prestasi kerja yang tinggi. Menurut Wibowo (2016), kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengalaman serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerja. Sedangkan menurut Emron (2016), kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keterampilan dan sikap.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Entin Rostiana dan Iis Iskandar (2020), bahwa terdapat pengaruh signifikan variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan. Penelitian sebelumnya juga dilakukan oleh Hadi Purnama (2018), menunjukkan bahwa variabel kompetensi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Tasindo Sejahtera Raya Palembang secara parsial.

Industri pembuatan mainan yang sedang berkembang kini mulai bersaing dengan industri mainan di Indonesia yang menggunakan teknologi yang lebih maju. CV. PUTRA PUTRI Jombang adalah perusahaan manufaktur yang bergerak dalam bidang mainan anak-anak untuk memenuhi alat peraga PAUD (Pendidikan Anak Usia Dini). CV. PUTRA PUTRI Jombang berlokasi di Perum Candi Indah, Blok G, No: 4, Candi Mulyo, Kecamatan Jombang, Kabupaten Jombang, Jawa Timur. Kinerja karyawan bagian produksi pada CV. Putra Putri Jombang memiliki beberapa masalah. Hal ini, harus segera diselesaikan oleh perusahaan sehingga kedepan dapat meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik lagi.

Sesuai informasi yang didapatkan dari pihak perusahaan, kinerja karyawan bagian produksi CV. PUTRA PUTRI Jombang mengalami penurunan dapat dilihat dari data target, realisasi, produk *reject* produksi mainan CV Putra Putri bulan Januari sampai Juni tahun 2021, sebagaimana terlihat pada tabel 1.1 sebagai berikut :

**Tabel 1.1**  
**Data Target, Realisasi, *Reject* Produksi Mainan CV Putra Putri Bulan Januari sampai Juni Tahun 2021**

| No | Bulan    | Target (Set) | Realisasi (Set) | Prosentase (%) | Produk <i>Reject</i> (Set) | Prosentase (%) |
|----|----------|--------------|-----------------|----------------|----------------------------|----------------|
| 1. | Januari  | 11.500       | 9.600           | 83,5%          | 220                        | 2,3%           |
| 2. | Februari | 9.560        | 9.000           | 94,1%          | 350                        | 3,9%           |
| 3. | Maret    | 6.540        | 5.500           | 84,1%          | 270                        | 4,9%           |
| 4. | April    | 15.000       | 7.000           | 46,7%          | 420                        | 6,0%           |
| 5. | Mei      | 9.540        | 8.900           | 93,3%          | 415                        | 4,7%           |
| 6. | Juni     | 10.350       | 9.300           | 89,9%          | 325                        | 3,5%           |

Sumber : CV. Putra Putri Jombang, 2021

Berdasarkan tabel 1.1 diketahui produksi CV. Putra Putri Jombang selama bulan Januari sampai bulan Juni tahun 2021 terjadi penurunan realisasi produksi dari target yang ditetapkan perusahaan. Produk cacat menunjukkan rendahnya kemampuan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standart yang ditetapkan perusahaan. Hasil produksi yang tidak lolos sortir atau produk *reject* akan di proses ulang sehingga produksi yang awalnya tidak lolos akan lolos dan dapat diperjualbelikan kepada masyarakat. Hasil produksi yang harus diselesaikan dalam waktu satu bulan tidak dapat tercapai karena masih ada karyawan yang menunda pekerjaannya sehingga penyelesaian tugas pekerjaan tidak tepat waktu. Kerjasama yang dimiliki karyawan kurang baik karena masih ada karyawan yang berselisih paham tentang pekerjaan yang mereka lakukan, sehingga berdampak pada kinerja karyawan.

Faktor yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan mengalami penurunan salah satunya yaitu kompensasi. Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan bagian produksi meliputi gaji yang diperoleh tidak sesuai dengan harapan karyawan karena masih dibawah UMR Jombang. Demi membuat karyawan lebih meningkatkan kinerjanya, perusahaan juga memberikan bonus kepada karyawan yang bekerja melebihi target dari perusahaan. Perusahaan juga memberikan tunjangan Hari Raya berupa sembako yang berisi bahan pokok setiap tahunnya dan perusahaan juga memberikan asuransi kesehatan atau BPJS bagi seluruh karyawan.

Selain kompensasi, faktor yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan mengalami penurunan yaitu kompetensi. Kompetensi karyawan dapat dilihat dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan. Pada karyawan CV. Putra Putri Jombang bagian produksi, harus menguasai mesin-mesin seperti Sircle (pembelah), radial (pemotongan), Jigsaw (pemolaan), Pengecetan, Bor dan Selep. Karyawan yang kurang menguasai mesin yang ada dapat menghambat proses produksi yang akan dilakukan kedepan sehingga target sulit tercapai. Terlihat dari realisasi produksi yang menurun dari target yang ditetapkan perusahaan. Dari keseluruhan karyawan ada beberapa diantaranya harus diasah keterampilan dalam menggunakan mesin-mesin yang terdapat dibagian produksi. Hal ini agar karyawan bagian produksi ketika proses produksi dapat bekerja lebih cepat dalam menyelesaikan target perusahaan.

Berdasarkan fenomena dan permasalahan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi (Studi Pada CV. PUTRA PUTRI Jombang).

## **1.2 Rumusan Masalah**

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada CV. PUTRA PUTRI Jombang?
2. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi CV. PUTRA PUTRI Jombang?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada CV. PUTRA PUTRI Jombang.
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada CV. PUTRA PUTRI Jombang.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

#### 1) Manfaat Teoritis

Untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

#### 2) Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai salah satu bahan evaluasi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan dan sebagai bahan pertimbangan perusahaan dalam mengambil keputusan-keputusan yang berkaitan dengan kinerja karyawan sehingga diharapkan dapat menyelesaikan permasalahan karyawan dalam bekerja.