

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **1.1. LATAR BELAKANG**

Sumber daya manusia ialah merupakan hal terpenting yang sangat memiliki andil besar bagi sebuah perusahaan karena seluruh kegiatan operasional perusahaan dijalankan oleh manusia. setiap perusahaan akan selalu berupaya agar Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimilikinya terlibat penuh dalam upaya untuk menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi dan tercapai target perusahaan setiap tahunnya. Sekalipun perusahaan memiliki banyak alat, mesin, dan teknologi canggih tapi untuk menunjang kegiatan operasional dan produktivitas kerja yang bagus dan sedikit sekali kegagalannya dibutuhkan peran sumber daya manusia yang kompeten dan disiplin agar dapat tercapai produksi sesuai target. Perusahaan harus memperhatikan penempatan karyawan dan kompensasi finansial. Karyawan yang sesuai dan perusahaan memberikan kompensasi finansial dengan baik pula terhadap perusahaan akan memberikan kontribusi yang besar guna mencapai target perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2012), Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah

Kompensasi dan pengembangan karir. Penelitian Retnosari (2016) membuktikan pengembangan karir menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

CV. Samudra Jaya merupakan perusahaan yang bergerak pembuatan sepatu. Perusahaan yang berada di Desa Sambong Kecamatan Jombang Kabupaten Jombang memiliki 57 orang tenaga kerja, dengan produksi yang dihasilkan berupa sepatu. Kenyataan yang ada pada CV.Samodra Jaya Perkasa Sambong Jombang karyawan bagian jahit sebanyak 32 karyawan tidak dapat mencapai target produksi selama enam bulan terakhir seperti yang terlihat pada tabel berikut :

**Tabel 1.1**  
**Target dan realisasi produksi karyawan bagian jahit**

Karyawan	Target	Realisasi (pcs)						Produk Rejek	Kategori
		Nopember	Desember	Januari	Februari	Maret	April		
1	35,000	30,000	30,000	30,000	30,000	30,000	30,000	62	tidak terpenuhi
2	35,000	34,800	34,540	34,340	34,140	33,940	30,000	16	tidak terpenuhi
3	35,000	34,700	34,440	29,000	29,800	28,900	30,100	54	tidak terpenuhi
4	35,000	34,800	34,540	34,340	34,140	33,940	33,740	56	tidak terpenuhi
5	35,000	34,800	34,540	31,000	32,100	31,800	29,000	56	tidak terpenuhi
6	35,000	34,750	34,490	34,240	33,990	33,740	33,490	60	tidak terpenuhi
7	35,000	30,000	29,740	30,000	30,000	30,000	30,000	55	tidak terpenuhi

									i
8	35,000	30,000	29,740	30,000	30,000	30,000	30,000	65	tidak terpenuhi
9	35,000	30,000	29,740	30,000	30,000	30,000	30,000	44	tidak terpenuhi
10	35,000	32,000	31,740	32,400	31,800	32,100	31,600	74	tidak terpenuhi
11	35,000	29,000	28,740	31,000	32,100	31,800	29,000	34	tidak terpenuhi
12	35,000	35,000	35,000	35,000	35,000	35,000	35,000	5	Terpenuhi
13	35,000	31,000	30,740	29,000	31,000	31,000	30,000	55	tidak terpenuhi
14	35,000	35,000	35,000	35,000	35,000	35,000	35,000	9	Terpenuhi
15	35,000	35,000	35,000	35,000	35,000	35,000	35,000	4	Terpenuhi
16	35,000	29,000	29,800	31,000	32,100	31,800	29,000	55	tidak terpenuhi
17	35,000	28,000	27,000	28,200	29,100	29,200	28,200	39	tidak terpenuhi
18	35,000	30,000	30,000	30,000	30,000	30,000	30,000	64	tidak terpenuhi
19	35,000	31,000	30,000	29,000	31,000	31,000	30,000	39	tidak terpenuhi
20	35,000	35,000	36,000	35,000	36,000	35,000	35,000	4	Terpenuhi
21	35,000	32,000	32,600	32,400	31,800	32,100	31,600	42	tidak terpenuhi
22	35,000	29,000	29,800	31,000	32,100	31,800	29,000	45	tidak terpenuhi
23	35,000	29,500	28,000	29,000	29,800	28,900	30,100	44	tidak terpenuhi
24	35,000	35,000	35,000	35,000	35,000	35,000	35,000	51	Terpenuhi
25	35,000	29,000	29,800	31,000	32,100	31,800	29,000	66	tidak terpenuhi
26	35,000	28,000	27,000	28,200	29,100	29,200	28,200	38	tidak

	0								terpenuhi
27	35,000	30,000	30,000	30,000	30,000	30,000	30,000	67	tidak terpenuhi
28	35,000	31,000	30,000	29,000	31,000	31,000	30,000	43	tidak terpenuhi
29	35,000	29,500	28,000	29,000	29,800	28,900	30,100	45	tidak terpenuhi
30	35,000	32,000	32,600	32,400	31,800	32,100	31,600	60	tidak terpenuhi
31	35,000	35,000	35,000	35,000	35,000	35,000	35,000	49	Terpenuhi
32	35,000	35,000	35,000	35,000	35,000	35,000	35,000	3	Terpenuhi

Sumber : CV.Samodra Jaya Perkasa Sambong Jombang, 2021

Berdasarkan data tabel di atas menunjukkan selama enam bulan terakhir hanya 7 karyawan realisasi produksi, hal ini menunjukkan tingkat kinerja karyawan mengalami penurunan. Penurunan kinerja akibat dari kurangnya kemampuan karyawan untuk melaksanakan tugas sesuai dengan target perusahaan dan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang telah ditentukan tidak dapat tercapai, banyaknya produk yang cacat produksi, sehingga memerlukan perbaikan

Penurunan kinerja diduga disebabkan penempatan kerja pegawai, sebagaimana peneliti melakukan pengamatan di CV.Samodra Jaya Perkasa Sambong. Beberapa karyawan bagian jahit karyawan kurang Pendidikan dengan pekerjaan mislanya SMK, kurang mengikuti pelatihan, masih minimnya pengetahuan mengenai jahit, Peralatan kerja yang

kurang mendukung pekerjaan, Prosedur ditempat kerja yang kurang jelas, Metode proses pekerjaan yang dirasa menyulitkan karyawan sehingga dibagian jahit kesulitan, sehingga jahitan sepatu terlihat kurang rapi.

Penurunan kinerja karyawan pada CV.Samodra Jaya Perkasa Sambong yang dialami diduga kompensasi yang diterima karyawan tetap bagian jahit selama ini dirasa tidak sesuai dengan harapan karyawan dan tidak adanya kenaikan jabatan bagi karyawan bagian jahit yang memiliki prestasi kerja baik. Pada dasarnya kebutuhan dibedakan menjadi dua yakni kebutuhan finansial dan kebutuhan non finansial. Untuk memenuhi berbagai macam kebutuhan itulah maka manusia bekerja. Oleh karena itu diperlukan Kompensasi sebagai daya rangsang untuk karyawan agar dapat bekerja dengan baik dan sungguh-sungguh, Menurut Sutrisno (2013), kompensasi adalah segala suatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Pemberian kompensasi merupakan salah satu cara untuk mengoptimalkan kinerja karyawan. Kompensasi secara sengaja diberikan kepada para karyawan agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk meningkatkan kinerjanya.

Fenomena kompensasi yang terjadi pada karyawan produksi CV.Samodra Jaya Perkasa Sambong, belum sesuai UMK Jombang yaitu gajinya sebesar Rp. 1.200.000 – Rp. 1.800.000, perusahaan jarang memberikan bonus didapat berdasarkan target produksi, jika memenuhi

target mendapat bonus berupa tambahan uang lembur diberikan apabila memenuhi target produksi sepatu. Perusahaan tidak secara rutin memberikan tunjangan karyawan berupa THR Perusahaan memberikan Jaminan social hanya kepada beberapa karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka peneliti tertarik melakukan penelitian ini dengan judul **“Pengaruh Penempatan Kerja dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Jahit Di CV.Samodra Jaya Perkasa Sambong Jombang”**.

## **1.2. RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis merumuskan masalah penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan di CV.Samodra Jaya Perkasa Sambong?
2. Apakah ada pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan di CV.Samodra Jaya Perkasa Sambong?

## **1.3. BATASAN PENELITIAN**

Agar penelitian ini tidak menyimpang dari permasalahan, maka dalam penyusunan rencana penelitian ini dibatasi pada:

1. Penelitian ini difokuskan pada sumber daya manusia yakni karyawan CV.Samodra Jaya Perkasa Sambong bagian produksi dengan masa kerja minimal 1 tahun.

#### **1.4. TUJUAN PENELITIAN**

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui adakah pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan di CV.Samodra Jaya Perkasa Sambong
2. Untuk mengetahui adakah pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di CV.Samodra Jaya Perkasa Sambong

#### **1.5. MANFAAT PENELITIAN**

##### **1.5.1. Bagi Penulis**

Dapat memberikan gambaran praktek dari teori yang selama ini diperoleh selama perkuliahan, khususnya dalam konsentrasi sumber daya Manusia (SDM).

##### **1.5.2. Bagi Perusahaan**

Penelitian ini dapat digunakan Sebagai bahan evaluasi mengenai permasalahan dan hambatan pada penurunan kinerja di dalam perusahaan sehingga dapat diperbaiki untuk ke depannya.

##### **1.5.3. Bagi Penelitian**

Penelitian ini dapat menjadi salah satu sumber referensi untuk penelitian selanjutnya, khususnya penelitian yang memiliki topik yang sama.