

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Semakin banyaknya perusahaan di Indonesia menuntut setiap perusahaan tersebut untuk beradaptasi dengan perkembangan yang ada agar dapat bersaing dan bertahan dari waktu ke waktu. Dalam hal ini, sumber daya manusia (SDM) merupakan factor penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya, karena keberhasilan atau kegagalan perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia (SDM) atau karyawan. Kualitas sumber daya manusia (SDM) secara umum sering dikaitkan dengan ilmu pengetahuan yang dimiliki. Kemampuan dan pengalaman kerja yang nantinya akan dibutuhkan dalam kinerja yang ingin dicapai oleh karyawan. Kinerja adalah pelaksanaan dari suatu rencana yang dibuat dan di capai oleh seorang karyawan dalam jangka waktu yang telah ditentukan dan sesuai dengan rencana di bidang pekerjaan tertentu.

Seiring dengan peningkatan kinerja karyawan akan mendorong perkembangan dan kemajuan perusahaan, sehingga mengakibatkan perusahaan tersebut bersaing dalam lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu, perlunya upaya atau dukungan untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan bagi manajemen untuk mencapai tujuan keberhasilan. Keberhasilan perusahaan terletak pada kualitas sumber daya manusiannya.

UD. Madeby adalah perusahaan yang bergerak di bidang industri pengrajin souvenir dan aksesoris dengan keseluruhan jumlah karyawan sebanyak 35 orang, yang terdiri dari 32 karyawan bagian produksi. Perusahaan akan terus meningkatkan kualitas dari para pegawai atau karyawannya. Salah satunya dengan meningkatkan kinerja karyawan yang dimiliki seseorang dalam melakukan pekerjaannya.

Kinerja karyawan yang baik di tandai dengan kemampuan karyawan menyelesaikan tugas tepat waktu dan dapat mencapai setiap target yang telah ditetapkan oleh perusahaan, seperti halnya yang di kemukakan oleh Mangkunegara (2009) bahwa karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan .

Menurut Campbell (1990) kinerja yaitu sebagai perilaku untuk menyelesaikan sesuatu. Kinerja mengarah kepada suatu tujuan organisasi yang relevan dengan pekerjaan atau perannya. Sedangkan menurut Byars dan Rue (2004) kinerja sebagai derajat pencapaian tugas yang diselesaikan karyawan dalam pekerjaannya.

Melihat kinerja perusahaan dapat diketahui dari hasil produksi yang dihasilkan oleh perusahaan tersebut dalam kurun waktu lima bulan terakhir. Berikut adalah tabel yang menunjukkan hasil produksi souvenir dan aksesoris pada UD. Madeby.

Tabel 1.1
Data Hasil Produksi UD. Madeby Bulan Januari - Mei 2021

KARYAWAN	TARGET PRODUKSI MENGGUNAKAN SATUAN GROSS												
	JANUARI		FEBRUARI		MARET		APRIL		MEI		TOTAL		
	T	R	T	R	T	R	T	R	T	R	T	R	%
1	60	58	55	53	55	54	65	65	55	55	285	285	1.00%
2	60	60	55	54	55	55	65	65	55	55	285	289	1.01%
3	60	57	55	51	55	50	65	60	55	50	285	268	0.94%
4	60	59	55	54	55	53	65	63	55	54	285	283	0.99%
5	60	58	55	53	55	54	65	65	55	55	285	285	1.00%
6	60	60	55	55	55	55	65	65	55	55	285	290	1.02%
7	60	59	55	54	55	53	65	63	55	54	285	283	0.99%
8	60	57	55	52	55	53	65	63	55	53	285	278	0.98%
9	60	58	55	53	55	54	65	65	55	55	285	285	1.00%
10	60	57	55	52	55	53	65	63	55	53	285	278	0.98%
11	60	63	55	55	55	54	65	65	55	55	285	292	1.02%
12	60	59	55	54	55	53	65	63	55	54	285	283	0.99%
13	60	61	55	55	55	55	65	65	55	55	285	291	1.02%
14	60	59	55	54	55	53	65	63	55	54	285	283	0.99%
15	60	60	55	57	55	56	65	68	55	57	285	298	1.05%
16	60	52	55	44	55	47	65	58	55	48	285	249	0.87%
17	60	58	55	52	55	52	65	63	55	54	285	279	0.98%
18	60	57	55	51	55	50	65	60	55	50	285	268	0.94%
19	60	58	55	53	55	54	65	65	55	55	285	285	1.00%
20	60	52	55	47	55	48	65	60	55	49	285	256	0.90%
21	60	58	55	53	55	54	65	65	55	55	285	285	1.00%
22	60	59	55	54	55	53	65	63	55	54	285	283	0.99%
23	60	57	55	52	55	53	65	63	55	53	285	278	0.98%
24	60	58	55	53	55	54	65	65	55	55	285	285	1.00%
25	60	57	55	52	55	53	65	63	55	53	285	278	0.98%
26	60	52	55	44	55	47	65	58	55	48	285	249	0.87%
27	60	60	55	55	55	55	65	65	55	55	285	290	1.02%
28	60	57	55	52	55	53	65	63	55	53	285	278	0.98%
29	60	57	55	52	55	53	65	63	55	53	285	278	0.98%
30	60	62	55	57	55	58	65	68	55	56	285	301	1.06%
31	60	58	55	53	55	54	65	65	55	55	285	285	1.00%
32	60	52	55	44	55	47	65	58	55	48	285	249	0.87%

Sumber: Data hasil produksi UD. Madeby 2021

Berdasarkan tabel data di atas menunjukkan bahwa realisasi produksi terhadap target yang telah ditetapkan oleh UD. Madeby pada bulan Januari sampai bulan Mei 2021 mengalami fluktuatif dan secara keseluruhan kinerja karyawan masih dibawah target. Adanya realisasi yang masih di bawah target merupakan permasalahan bagi perusahaan, terutama pada karyawan bagian produksi yang masih belum menunjukkan prestasi yang baik.

Menurut Mathis dan Jackson (2006) salah satu cara pimpinan untuk meningkatkan prestasi atau kinerja karyawan yaitu dengan cara kompensasi. Menurut Hasibuan (2009) pemberian kompensasi yang tepat dapat mendorong tingkat kinerja karyawan. Apabila kinerja setiap individu atau karyawan baik, maka akan memberikan kontribusi pada kinerja perusahaan yang makin baik.

Menurut Edy Sutrisno (2017) Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumberdaya manusia. Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja. Menurut Aceampong (2010) kompensasi harus didistribusikan sesuai dengan kontribusi yang diberikan kepada perusahaan berupa bonus, subsidi dan kesejahteraan harus dimasukkan dalam sistem pembayaran. Kemudian tambahan gaji dan bonus yang sesuai dengan kontribusi karyawan dapat menjadi motivator kuat terhadap peningkatan kinerja individu. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang sesuai dapat mendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik bagi perusahaan, yang ditunjukkan melalui kinerjanya.

Adapun dugaan beberapa faktor yang memungkinkan terjadinya kinerja karyawan yang rendah di bagian produksi, seperti yang di karenakan oleh faktor kompensasi. Kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan pemberian kompensasi yang adil dan cukup dapat meningkatkan kinerja karyawan dan kinerja organisasi. Akan tetapi hasil survey awal yang telah dilakukan dengan mewawancarai beberapa karyawan produksi menunjukkan bahwa sejauh ini UD. Madeby kurang memuaskan dalam memberikan kompensasi kepada karyawan seperti halnya pemberian gaji borongan sebesar Rp. 2.2000,00 setiap menyelesaikan 1 gross souvenir. Banyak karyawan yang mengeluh karena sistem penggajianya yang tidak sesuai dengan perjanjian awal masuk kerja, dan pemberian kompensasinya yang sering terlambat. Sehingga hal tersebut berdampak pada kinerja karyawan, dimana karyawan cenderung asal-asalan dalam mengerjakan tugas. Hasil kerja yang kurang maksimal menandakan rendahnya kinerja karyawan. Dengan demikian kompensasi menjadi hal penting yang perlu di perhatikan dalam peningkatan kinerja karyawan.

Dalam bekerja selain kompensasi, karyawan juga perlu memperoleh kepuasan kerja yang juga dapat berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Seperti affandi (2016) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja, sehingga pekerjaan yang puas akan lebih produktif dalam bekerja. Konsep kepuasan kerja (*job satisfaction*) menunjukkan pada sikap atau reaksi emosional seorang individu terhadap pekerjaannya. Menurut Mangkunegara (2013) kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang

mendukung atau tidak mendukung karyawan yang terkait dengan karyawan yang mendukung pekerjaannya maupun kondisi dirinya.

Menurut Herzberg (dalam Muhamad Busro 2018) kepuasan kerja adalah sebagai suatu perasaan positif yang merupakan hasil dari suatu evaluasi atas hasil yang diperoleh dengan hasil yang diharapkan. Kepuasan kerja merupakan sikap positif terhadap pekerjaan yang di dasarkan pada evaluasi terhadap hasil kerja yang dihasilkan.

Selain kompensasi adapun juga dugaan yang mengakibatkan turunnya kinerja karyawan yakni tentang kepuasan kerja. Dari hasil wawancara juga menunjukkan fenomena rendahnya kepuasan kerja karyawan produksi di UD. Madeby yang terlihat dari masih banyaknya karyawan yang tidak tepat waktu ketika masuk kerja dan tidak adanya pengawasan maka prosedur dalam menghasilkan produk kurang di perhatikan. Selain itu kondisi pekerjaan, beban kerja dan gaji atau upah yang di terima oleh karyawan yang bekerja di UD. Madeby masih rendah. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja juga memberikan kontribusi penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang dan uraian di atas maka penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan Bagian Produksi Pada UD. Madeby Jombang”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka masalah dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan produksi UD. Madeby?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan produksi UD. Madeby?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap kinerja Karyawan Produksi pada UD. Madeby Jombang. Secara spesifik peneliti mengajukan untuk tujuan sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui dan menjelaskan apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Produksi pada UD. Madeby Jombang.
- 2) Untuk mengetahui dan menjelaskan apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Produksi pada UD. Madeby Jombang.

1.4 Batasan Masalah

Pembatasan suatu masalah di gunakan untuk menghindari distorsi masalah yang lebih luas, sehingga penelitian lebih terfokus dan memudahkan dalam pembahasan agar tujuan penelitian tercapai. Batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Ruang lingkup hanya mencakup kompensasi dan Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan produksi UD. UD. Madeby Jombang.
2. Batasan variabel kompensasi yang di teliti hanya kompensasi finansial.
3. Penelitian ini di lakukan di UD. Madeby Jombang pada bulan April – Agustus.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Bagi Penulis

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan wawasan bagi penulis mengenai pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan produksi di UD. UD. Madeby.

2. Manfaat bagi Lokasi penelitian

Hasil penelitian ini semoga dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam produktivitas secara efektif dan efisien dalam mendapatkan provit yang akan di capai perusahaan.

3. Manfaat Bagi STIE PGRI DEWANTARA

Hasil penelitian dapat menjadi salah satu sumber referensi untuk peneliti selanjutnya, khususnya penelitan yang memiliki topik yang sama.