

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada setiap perjalanan bisnis, sebuah perusahaan tidak akan terlepas dari berbagai masalah yang berkaitan dengan fungsi perusahaan. Permasalahan dapat muncul dari berbagai hal diantaranya adalah dari fungsi operasi yang meliputi faktor produksi, faktor personalia, faktor pemasaran, serta faktor modal, dan fungsi manajemen yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan serta pengendalian yang terjadi di perusahaan. Kedua hal tersebut dapat dipicu oleh pengaruh dari dalam perusahaan maupun dari luar perusahaan.

Di era globalisasi ini dengan perkembangan teknologi yang cepat yang mana tenaga kerja sebagai sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam perusahaan, karena kinerja dari karyawan sebagai sumber daya manusia dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap perusahaan. Menyadari pentingnya sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan sebagai penentu dan pusat perhatian dalam berbagai kegiatan operasional maupun manajerial, maka untuk dapat mencapai keberhasilan, perusahaan harus bisa mengelola sumber daya manusianya secara efektif dan efisien.

Kinerja karyawan sebagai sumber daya manusia merupakan hasil pekerjaan yang dicapai seseorang karyawan, dengan tingkat kemampuan dan keterampilan yang beraneka ragam dalam mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaannya. Pendapat yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2014) tentang kinerja karyawan (prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai

oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Keith Davis dalam A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2014) menjelaskan bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Sedangkan menurut A.Dale Timple dalam A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2014) faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal, dimana faktor internal berhubungan dengan sifat-sifat seseorang, dan faktor eksternal berhubungan dengan pengaruh dari lingkungan sekitar.

Sesuai dari pendapat diatas bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja salah satunya adalah faktor kemampuan dan faktor internal maka hal ini merujuk pada kompetensi kerja yang dimiliki karyawan PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari sedangkan faktor motivasi dan faktor eksternal yang merujuk pada kompensasi yang diterima karyawan.

Menurut Spencer dalam Sudarmanto (2009) mengatakan bahwa kompetensi merupakan karakteristik dasar perilaku individu yang berhubungan dengan kriteria acuan efektif dan atau kinerja unggul didalam pekerjaan. Sedangkan menurut Brian dalam Sudarmanto (2009) mendefinisikan kompetensi adalah pengetahuan, keahlian, kemampuan atau karakteristik pribadi individu yang mempengaruhi secara langsung kinerja pekerjaan. Murphy juga mengungkapkan dalam Sudarmanto (2009) bahwa kompetensi adalah bakat dan keahlian individu apapun yang dapat dibuktikan, dan dihubungkan dengan kinerja yang efektif dan baik sekali. Menurut Sudarmanto (2014) kompetensi memiliki lima indikator yang

berpengaruh antara lain adalah keterampilan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*), konsep diri (*self concept*), motif (*motive*) dan sifat (*traits*).

Dengan kata lain kompetensi kerja karyawan merupakan suatu proses yang memberikan pemahaman dan kemampuan kepada karyawan dalam melakukan aktivitas, sehingga apa yang diharapkan perusahaan dapat tercapai dengan baik guna meningkatkan kinerja. Dalam dimensi kompetensi terbagi menjadi tiga yaitu, kompetensi intelektual, kompetensi emosional dan kompetensi sosial.

Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sri Rahayuningsih (2017) menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang positif serta signifikan terhadap sebuah kinerja. Dan hal serupa juga terjadi pada hasil penelitian yang diambil oleh Ni Luh Putu Sukmayanti, I Wayan Bagia, I Wayan Suwendra (2016) serta Rafdan Rahinnaya dan Mirwan Surya Perdhana (2016) yang menghasilkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Selain kompetensi, untuk memaksimalkan kinerja karyawan, faktor motivasi dan faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi karyawan juga perlu diperhatikan, karena merupakan hasil pendapatan yang karyawan terima dalam bentuk upah yang dapat berbentuk barang dan jasa secara langsung ataupun tidak dari perusahaan. Menurut Sedarmayanti (2011) menyatakan bahwa kompensasi merupakan segala hal yang diperoleh karyawan sebagai umpan balik terhadap mereka setelah menyelesaikan tugas dalam bekerja. Menurut William B. Wether dan Keith Davis dalam Hasibuan (2014) mengatakan bahwa kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Baik upah perjam

maupun gaji periodic diatur dan dikelola oleh bagian personalia. Ada 5 indikator kompensasi yang disampaikan oleh Hasibuan (2014) yaitu gaji, insentif, bonus, pengobatan, dan asuransi.

Penelitian yang dihasilkan oleh Erik Martinus (2016) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dan dalam penelitian yang lain oleh Edrick Leonardo dan Fransisca Andreani (2015) juga menghasilkan hal yang sama yaitu kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan penelitian yang terdahulu penulis ingin mengangkat fenomena di PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari yang merupakan perusahaan yang mengemas air minum, didirikan pada tahun 2001 di Tembelang Jombang Jawa Timur, dengan tujuan memenuhi kebutuhan air minum serta mengajak bersama-sama untuk menerapkan cara memulai hidup yang sehat dengan mengkonsumsi air yang segar dan higienis setiap hari secara cukup. Produksi air minum yang dikemas oleh PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Jombang melewati beberapa proses penyaringan dan disinfeksi sehingga air hasil produksi menjadi terhindar dari bahaya fisik, kimia, maupun biologi.

Fenomena yang dapat dilihat pada perusahaan tersebut adanya ketidak tercapaian target pada hasil kinerja pada karyawan devisi produksi pada tiga bulan terakhir ini, karyawan tidak mampu mencapai target yang distandarkan oleh perusahaan. Hal tersebut dapat kita amati sesuai dengan tabel dibawah ini:

Tabel 1.1

Hasil Kualitas Produksi Selama 3 bulan terakhir

No	Nama Barang	Produk Rijek atau Retur		
		Feb 2018	Maret 2018	April 2018
1	Gelas 240 ml	200	80	248
2	Botol 330 ml	3	10	7
3	Botol 600 ml	3	5	6
4	Botol 1500 ml	7	4	7
5	Galon 5 liter	5	9	8
6	Galon 19 liter	3	5	7
	Jumlah	221	113	283

Tabel 1.2

Hasil Kuantitas Produksi Selama 3 bulan terakhir

No	Nama Barang	Target per bulan			Hasil yang dicapai		
		Feb 2018	Maret 2018	April 2018	Feb 2018	Maret 2018	April 2018
1	Gelas 240 ml	27000	27000	27000	27203	26153	22268
2	Botol 330 ml	850	850	850	780	831	780
3	Botol 600 ml	5000	5000	5000	4949	4608	3561
4	Botol 1500 ml	2900	2900	2900	2923	2516	2344
5	Galon 5 liter	1900	1900	1900	1911	1885	1613
6	Galon 19 liter	58000	58000	58000	57791	26153	22268

Dari kedua tabel diatas dapat dilihat bahwa terjadi penurunan kinerja karyawan bagian produksi dari segi kuantitas (tabel 1) dan kualitas (tabel 2) hasil produksi, dapat dilihat dari tabel 1 hanya tiga kali saja dapat mencapai target kuantitas produksi, dan selanjutnya tidak dapat mencapai target, sedangkan pada

tabel 2 dijelaskan bahwa terjadi peningkatan produk rijk pada kemasan gelas 240 ml yaitu sebanyak 248 produk rusak dan dikembalikan ke pabrik.

Hal tersebut diperkirakan disebabkan oleh lemahnya pengawasan serta belum maksimalnya penggunaan alat-alat kerja dengan baik. Kurangnya pengawasan dalam menyelesaikan pekerjaan, serta kecerobohan beberapa karyawan dalam mengemas produk yang dapat menimbulkan ketidak efektifan dan ketidak efisiennya hasil produksi. Beberapa hal diatas dapat dipengaruhi oleh faktor kompetensi yang dimiliki oleh karyawan, akibatnya terjadi penurunan jumlah produksi dan peningkatan produk yang retur, sehingga dimungkinkan dari data diatas bahwa kinerja karyawan menurun .

Hal lain dapat dilihat pada pelanggaran peraturan yang lakukan oleh beberapa karyawan yang tertera pada SOP (Standar Operasional Perusahaan) di PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari yang seharusnya karyawan memakai baju khusus pada pengerjaan pekerjaan tertentu, tetapi beberapa karyawan ada yang tidak mentaati aturan yang telah ditetapkan tersebut.

Faktor kemampuan dan faktor internal yang mengacu pada kompetensi yang diteliti pada penelitian ini lebih ditekankan pada dimensi kompetensi emosional, melihat dilapangan bahwa karyawan devisi produksi tidak begitu memerlukan keahlian yang khusus dan terbaik tetapi memerlukan pengawasan yang teliti dalam bekerja.

Faktor motivasi dan faktor eksternal merujuk pada kompensasi yang didapatkan oleh karyawan menjadi salah satu faktor yang menarik untuk diteliti, melihat bahwa kinerja karyawan PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari Jombang

menurun serta terindikasi bahwa kompensasi sebagai faktor motivasi yang berasal dari faktor eksternal cenderung kurang jika dibandingkan dengan beban kerja yang diterima, sehingga semangat dalam menghasilkan pekerjaan juga menurun.

Berdasarkan hal yang telah disampaikan diatas dapat dilihat seberapa pentingnya kompetensi, dan kompensasi dalam memperbaiki dan meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian, penulis menginginkan untuk melakukan penelitian terhadap sebuah perusahaan dengan memilih judul:

“Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari di Jombang)”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan beberapa hal yang telah diungkapkan pada latar belakang di atas, maka penulis berusaha mengidentifikasi masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari Jombang secara positif dan signifikan ?
2. Apakah pemberian kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari Jombang secara positif dan signifikan?

1.3 Batasan Masalah

Dengan adanya fenomena yang ditemukan di PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari Jombang ada banyak hal yang masih dapat diteliti, namun penulis ingin membatasi masalah untuk memperinci dan menghindari luasnya pembahasan. Fokus penelitian yaitu mengenai pengaruh kompetensi emosional dan kompensasi

terhadap kinerja karyawan pada divisi produksi karyawan PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari Jombang.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penulisan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis kompetensi emosional yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari Jombang.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis suatu kompensasi yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari Jombang.

1.5 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan yang hendak dicapai, maka penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat dalam pendidikan maupun bisnis baik secara langsung.

Adapun manfaat dari penulisan penelitian ini adalah:

1. Manfaat teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat yaitu:

- a. Memberikan sumbangan pemikiran bagi pembaharuan dan perkembangan pendidikan pada sektor bisnis.
- b. Sebagai pijakan dan referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan peningkatan kinerja karyawan pada perusahaan serta menjadi bahan lebih lanjut.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis ini dapat bermanfaat sebagai berikut:

- a. Bagi pihak operasional

Hasil penulisan penelitian ini diharapkan bisa menjadi masukan serta saran yang baik bagi PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari Jombang, sehingga dapat menjadi salah satu kontribusi pemikiran dalam memecahkan masalah perusahaan yang akan dihadapi pada waktu mendatang, serta dapat memberikan perubahan bagi karyawan agar bias memperbaiki kinerja dalam perusahaan tersebut dengan melakukan selektif dalam memilih kompetensi karyawan, dan memberikan kompensasi yang pantas, serta dengan memenuhi kebutuhan karyawan dalam pengembangan karir untuk perusahaan.

b. Bagi pihak akademis

Hasil penulisan penelitian ini diharapkan agar dapat menambah serta memperbarui wawasan dan pengetahuan dalam mengembangkan daya fikir tentang kompetensi sertakompensasi pada kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Hasil penulisan penelitian ini juga diharapkan bisa menjadi rujukan dan bahan referensi bagi yang akan melakukan penelitian selanjutnya. Serta bahan untuk menambah pengalaman pada dunia kerja terlebih perihal manajemen SDM agar dapat dikelola dengan baik.