

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bidang yang mempelajari tentang peranan manusia dan hubungannya didalam ruang lingkup sebuah perusahaan. Komitmen dan kinerja sumber daya manusia dibutuhkan oleh perusahaan untuk memenuhi pencapaian target dan standart produksi. Untuk mendapatkan hasil yang baik maka dibutuhkan karyawan yang memiliki potensi, yakni karyawan yang berkomitmen. Karyawan yang berkomitmen adalah karyawan yang memiliki loyalitas. Untuk dapat menciptakan loyalitas, perusahaan perlu memberikan kompensasi yang tepat.

Pencapaian target dan standart produksi pada dasarnya merupakan gambaran dalam kinerja. Kinerja dalam sebuah perusahaan akan sangat menentukan keberlanjutan pada masa yang akan datang. Sementara itu kinerja dan keberhasilan perusahaan tidak bisa terlepas dari kinerja karyawan. Secara sederhana pengertian kinerja karyawan menurut peneliti yaitu kemampuan karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas yang sudah menjadi tanggungjawabnya agar dapat mencapai target dan hasil kerja yang tepat.

Kinerja sebagai hasil usaha dari karyawan yang dicapai dengan kemampuan dan keahlian dalam situasi tertentu.

Menurut Byars dalam Veithzal (2006):

“Kinerja merupakan hasil keterkaitan antara usaha, kemampuan dan persepsi tugas. Kinerja yang tinggi sebagai suatu langkah untuk menuju pada proses tercapainya tujuan organisasi bersangkutan”.

Dan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Jadi dapat disimpulkan semakin tinggi kompensasi yang di berikan perusahaan kepada karyawan rendah maka kinerja karyawan akan semakin fluktuatif.

Hasibuan (2010) mengemukakan bahwa:

“Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”.

Rivai (2005) mengemukakan bahwa:

“Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan atau organisasi”.

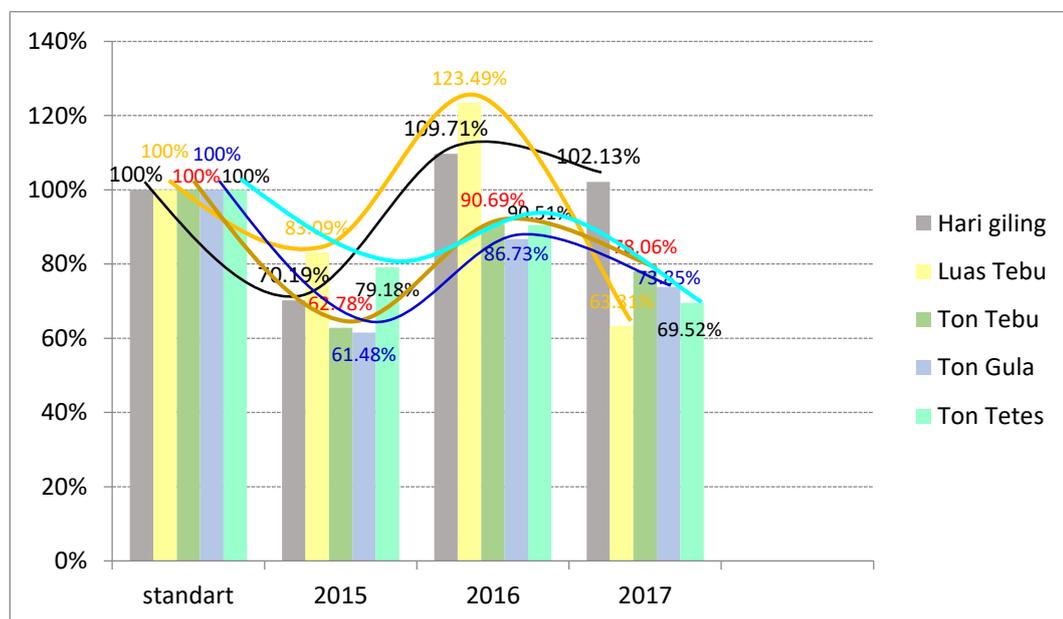
Selain kompensasi, secara teoritis kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh komitmen. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Wibowo (2016) bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah “personal factors”. Menurut Armstrong dan Baron (1998) personal factors tersebut ditunjukkan oleh: tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu. Jadi dapat disimpulkan bahwa komitmen karyawan yang kurang maka akan semakin fluktuatif kinerja karyawan. Berpijak pada uraian diatas maka dapatlah disimpulkan bahwa kompensasi dan komitmen dapat mempengaruhi kinerja perusahaan.

Penelitian ini akan dilakukan di perusahaan Pabrik Gula Djombang Baru dengan menggunakan variabel kompensasi dan komitmen terhadap kinerja karyawan. Di perusahaan Pabrik Gula Djombang Baru kinerja karyawannya terjadi fluktuatif yang tidak menentu. Berikut adalah data yang menunjukkan

bahwa di Pabrik Gula Djombang Baru kinerjanya mengalami fluktuatif yang cenderung menurun.

Berikut gambar diagram batang prosentase produksi pabrik gula djombang baru:

Gambar 1.1
Diagram Prosentase Produksi Pabrik Gula Djombang Baru
Tahun 2015-2017



KETERANGAN:

1. Hari giling: pada tahun 2015 masa giling dapat dicapai 70.19%, artinya lebih cepat 48 hari atau = 29.71% dari jadwal yang ditetapkan. Pada tahun 2016 hari giling melebihi jadwal atau lebih lambat 10 hari atau = 9,71%. Sedangkan pada tahun 2017 melebihi jadwal atau lebi lambat 2 hari atau = 2.13%. Ini menunjukkan bahwa PG Jombang Baru tidak dapat memenuhi target yang yang ditetapkan *dengan tepat*, atau dapat dikatakan masa giling yang *fluktuatif*.

2. Luas tebu digiling (Ha): Pada tahun 2015 PG Jombang Baru hanya mencapai 83.09% dari luas hektar yang ditargetkan; Pada tahun 2016 malah melebihi, yakni 123.49% dari target yang ditetapkan; dan pada tahun 2017 turun , bahkan hanya mencapai 63.31% dari luas hektar yang ditargetkan. Berarti ditinjau dari luas tebu yang digiling PG Jombang Baru mengalami kondisi yang *fluktuatif*.
3. Jumlah (*tonnage*) tebu yang digiling;
 - 3.1. Jumlah (*tonnage*) tebu yang digiling pada tahun 2015 hanya mampu mencapai 62.78% dari target; Pada tahun 2016 naik dibandingkan dengan tahun sebelumnya, tetapi masih belum mampu memenuhi target, yakni hanya mencapai 90.69% dari target; Dan pada tahun 2017 masih juga belum mampu memenuhi target, bahkan mengalami penurunan dibanding tahun lalu, yakni sebesar 78.06% dari target. Jadi jumlah (*tonnage*) tebu yang digiling selama 3 tahun terakhir mengalami kondisi yang *fluktuatif*.
 - 3.2. Dilihat dari jumlah tebu digiling per hektarnya (ton/ha), tahun 2015 hanya mampu memenuhi 75.32% dari target; tahun 2016 hanya mampu memenuhi 72.60% dari target, bahkan menurun dibandingkan tahun sebelumnya.; Sedangkan tahun 2017 mengalami kenaikan bahkan lonjakan dari tahun sebelumnya dan melampaui target yang ditetapkan, yakni = 122.67%. Kondisi ini peneliti anggap sebagai *fluktuatif*.
4. Jumlah gula yang dihasilkan :
 - 4.1. Jumlah (*tonnage*) gula yang dihasilkan pada tahun 2015 hanya mampu mencapai 61.48% dari target; Pada tahun 2016 naik dibandingkan dengan

tahun sebelumnya, tetapi masih belum mampu memenuhi target, yakni hanya mencapai 86.73% dari target; Dan pada tahun 2017 masih juga belum mampu memenuhi target, bahkan mengalami penurunan dibanding tahun lalu, yakni sebesar 73.85% dari target. Jadi jumlah (*tonnage*) tebu yang digiling selama 3 tahun terakhir mengalami kondisi yang *fluktuatif*.

4.2. Dilihat dari jumlah gula yang dihasilkan per hektarnya (ton/ha), tahun 2015 hanya mampu memenuhi 73.91% dari target; tahun 2016 hanya mampu memenuhi 70.17% dari target, bahkan menurun dibandingkan tahun sebelumnya.; Sedangkan tahun 2017 mengalami kenaikan bahkan lonjakan dari tahun sebelumnya dan melampaui target yang ditetapkan, yakni = 116.64%. Kondisi ini peneliti anggap sebagai *fluktuatif*.

5. Jumlah tetes yang dihasilkan :

5.1. Jumlah (*tonnage*) tetes yang dihasilkan pada tahun 2015 hanya mampu mencapai 79.18% dari target; Pada tahun 2016 naik dibandingkan dengan tahun sebelumnya, tetapi masih belum mampu memenuhi target, yakni hanya mencapai 90.51% dari target; Dan pada tahun 2017 masih juga belum mampu memenuhi target, bahkan mengalami penurunan dibanding tahun lalu, yakni sebesar 69.52% dari target. Jadi jumlah (*tonnage*) tebu yang digiling selama 3 tahun terakhir mengalami kondisi yang *fluktuatif*.

5.2. Dilihat dari jumlah tetes yang dihasilkan per hektarnya (ton/ha), tahun 2015 hanya mampu memenuhi 95.10% dari target; tahun 2016 hanya mampu memenuhi 73.42% dari target, bahkan menurun dibandingkan

tahun sebelumnya.; Sedangkan tahun 2017 mengalami kenaikan bahkan lonjakan dari tahun sebelumnya dan melampaui target yang ditetapkan, yakni = 109.92%. Kondisi ini peneliti anggap sebagai *fluktuatif*.

Hasil wawancara di sebagian karyawan Pabrik Gula Djombang Baru, bahwa karyawan disana merasa kurang puas atas kompensasi yang telah diberikan mulai dari gaji, tunjangan dan fasilitas yang disediakan, lingkungan perusahaan yang kurang kondusif, dan jenjang karier yang kurang jelas akan menjadi pedoman untuk karyawan yang bersangkutan menjadi kurang produktif dan semangat kerjanya kurang tinggi. Akhirnya kompensasi yang diberikan tersebut berdampak kepada kinerja perusahaan. Berdasarkan data dan informasi diatas kami menduga kompensasi tersebut yang menjadi penyebab fluktuatifnya kinerja perusahaan.

Secara konseptual komitmen merupakan keinginan yang kuat seorang karyawan untuk tetap bertahan menjadi karyawan Pabrik Gula Djombang Baru.

Menurut Sopiah (2008) mengemukakan bahwa “Komitmen organisasi merupakan ikatan psikologis pegawai kepada organisasi, kemauan bekerja keras dan keinginan memelihara keanggotaan”.

Berdasarkan pengamatan pada obyek penelitian di perusahaan Pabrik Gula Djombang Baru, ternyata informasi yang diperoleh karyawan kurang memiliki komitmen. Untuk mengukur komitmen karyawan, digunakan indikator yang dikemukakan oleh Lincoln (1985) dan Bashaw (1994) antara lain kemauan, kesetiaan dan kebanggaan karyawan pada perusahaan. Berdasarkan wawancara dengan beberapa karyawan, kurang adanya keinginan karyawan untuk mampu

bekerja dengan sungguh-sungguh tanpa adanya paksaan untuk kepentingan Pabrik Gula Djombang Baru; sedangkan kesetiaan karyawan kurang mempunyai rasa nyaman bekerja pada Pabrik Gula Djombang Baru sehingga betah bekerja dalam waktu yang lama; dan karyawan kurang mempunyai rasa bangga bekerja di Pabrik Gula Djombang Baru.

Berdasarkan data indikator tentang komitmen kerja diatas penulis menduga bahwa dikarenakan karyawan kurang mempunyai komitmen, maka kinerja mengalami fluktuatif.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pabrik Gula Djombang Baru ?
2. Apakah komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pabrik Gula Djombang Baru ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pabrik Gula Djombang Baru

2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pabrik Gula Djombang Baru

1.4 Batasan Masalah

1. Penelitian ini dilakukan hanya pada tahun 2018 pada bulan september
2. Penelitian ini hanya membahas mengenai variable kompensasi dengan indikatornya upah dan gaji, insentif, tunjangan, fasilitas. Variabel komitmen dengan indikatornya kemauan, kesetiaan, dan kebanggan karyawan. Variabel kinerja karyawan dengan indikatornya kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Akademis

Bagi akademisi diharapkan dapat memmberi masukan tentang pengaruh kompensasi dan komitmen terhadap kinerja karyawan khususnya pada Pabrik Gula Djombang Baru.

2. Operasional

Diharapkan hasil penelitian ini dapat berguna sebagai bahan masukan bagi ilmu pengetahuan pada umumnya dan pengetahuan tentang kinerja karyawan pada khususnya. Hasil penelitian ini juga dapat dijadikan referensi bagi mahasiswa jurusan manajemen untuk menambah wawasan dan pengetahuan serta dapat digunakan sebagai pedoman pustaka untuk penelitian lebih lanjut.