

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Melihat semakin banyaknya perusahaan dan home industri yang ada di Indonesia menuntut pengusaha harus terus mengikuti perkembangan zaman dan beradaptasi agar perusahaan dapat berjalan dan terus berkembang. Hal ini menunjukkan faktor Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan sebuah faktor yang penting dalam melihat keberhasilan di sebuah perusahaan untuk mencapai target dan tujuan perusahaan karena keberhasilan dan kegagalan sebuah perusahaan bisa disebabkan oleh faktor sumber daya manusianya. Sumber Daya Manusia (SDM) sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan yang diharapkan. Karyawan merupakan Sumber Daya Manusia yang sangat penting dalam suatu perusahaan, oleh sebab itu perusahaan harus bisa mendorong kinerja mereka dengan pemberian kompensasi finansial yang cukup dan memberikan motivasi kerja yang baik agar kinerja karyawan tetap produktif dalam melakukan tugas yang diberikan perusahaan dan bisa bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan oleh perusahaan. Perlunya upaya dan dukungan untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan bagi manajemen untuk mencapai tujuan keberhasilan.

Seiring dengan perkembangan zaman industri tekstil membawa kemajuan bisnis di bidang konveksi yang dimana bisnis tersebut menjadi

salah satu bisnis yang menjajikan. Industri konveksi ini sudah cukup menjamur di berbagai daerah dan jika di lihat dari sekala yang lebih spesifik konveksi merupakan industri kecil skala rumah tangga yang memproduksi barang berbahan dasar tekstil atau kain.

Home Industri Konveksi Surya adalah perusahaan yang bergerak di bidang industri atau produksi pembuatan pakaian yang membuat produk seperti seragam, masker, majun, dan seponduk kain. Home Industri Konveksi Surya mempunyai 32 karyawan dibagian produksi, melalui peranan karyawan perusahaan dapat saling kerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan dengan memanfaatkan segala sumber daya yang ada. Maka dari itu, perusahaan akan terus meningkatkan kualitas dari para pegawai atau karyawannya, salah satunya dengan meningkatkan kemampuan yang dimiliki seorang dalam melakukan pekerjaannya. Dalam hal ini Home Industri Konveksi Surya harus bisa meningkatkan kinerja karyawannya dengan cara meberikan kompensasi finansial dan motovasi kerja yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan, (Mangkunegara, 2017). Sama halnya jika Menurut (Afandi, 2018) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Sedangkan

menurut (Byars, 2004) kinerja merupakan sebagai derajat pencapaian tugas yang di selesaikan karyawan dalam pekerjaannya.

Melihat hasil kinerja karyawan dapat dilihat dari hasil produksi produk yang dihasilkan oleh karyawan tersebut dalam kurun waktu tiga bulan. Berikut adalah table yang menunjukan hasil produksi masker Home Industri Surya.

Tabel 1. 1 Target Dan Hasil Produksi.

Bulan Januari 2022				
Penjahit	Target (lusin)	Realisasi (lusin)	Persentase	Keterangan
1.	800	740	93%	Tidak Terpenuhi
2.	800	800	100%	Terpenuhi
3.	800	700	88%	Tidak Terpenuhi
4.	800	720	90%	Tidak Terpenuhi
5.	800	690	86%	Tidak Terpenuhi
6.	800	810	101%	Terpenuhi
7.	800	800	100%	Terpenuhi
8.	800	650	81%	Tidak Terpenuhi
9.	800	600	75%	Tidak Terpenuhi
10.	800	790	99%	Tidak Terpenuhi
11.	800	800	100%	Terpenuhi
12.	800	815	102%	Terpenuhi
13.	800	780	98%	Tidak Terpenuhi
14.	800	800	100%	Terpenuhi
15.	800	750	94%	Tidak Terpenuhi
16.	800	804	101%	Terpenuhi
17.	800	810	101%	Terpenuhi
18.	800	590	74%	Tidak Terpenuhi
19.	800	705	88%	Tidak Terpenuhi
20.	800	800	100%	Terpenuhi
21.	800	800	100%	Terpenuhi
22.	800	790	99%	Tidak Terpenuhi
23.	800	775	97%	Tidak Terpenuhi
24.	800	806	101%	Terpenuhi
25.	800	812	102%	Terpenuhi
26.	800	785	98%	Tidak Terpenuhi
27.	800	800	100%	Terpenuhi
28.	800	800	100%	Terpenuhi
29.	800	824	103%	Terpenuhi

30.	800	800	100%	Terpenuhi
31.	800	760	95%	Tidak Terpenuhi
32.	800	745	93%	Tidak Terpenuhi

Bulan Februari 2022				
Penjahit	Target (lusin)	Realisasi (lusin)	Persentase	Keterangan
1.	800	800	100%	Terpenuhi
2.	800	800	100%	Terpenuhi
3.	800	760	95%	Tidak Terpenuhi
4.	800	800	100%	Terpenuhi
5.	800	750	94%	Tidak Terpenuhi
6.	800	800	100%	Terpenuhi
7.	800	800	100%	Terpenuhi
8.	800	760	95%	Tidak Terpenuhi
9.	800	800	100%	Terpenuhi
10.	800	800	100%	Terpenuhi
11.	800	800	100%	Terpenuhi
12.	800	815	102%	Terpenuhi
13.	800	780	98%	Tidak Terpenuhi
14.	800	800	100%	Terpenuhi
15.	800	750	94%	Tidak Terpenuhi
16.	800	804	101%	Terpenuhi
17.	800	810	101%	Terpenuhi
18.	800	760	95%	Tidak Terpenuhi
19.	800	705	88%	Tidak Terpenuhi
20.	800	790	99%	Tidak Terpenuhi
21.	800	760	95%	Tidak Terpenuhi
22.	800	790	99%	Tidak Terpenuhi
23.	800	775	97%	Tidak Terpenuhi
24.	800	800	100%	Terpenuhi
25.	800	812	102%	Terpenuhi
26.	800	785	98%	Tidak Terpenuhi
27.	800	800	100%	Terpenuhi
28.	800	800	100%	Terpenuhi
29.	800	824	103%	Terpenuhi
30.	800	800	100%	Terpenuhi
31.	800	770	96%	Tidak Terpenuhi
32.	800	780	98%	Tidak Terpenuhi

Bulan Maret 2022				
Penjahit	Target (lusin)	Realisasi (lusin)	Persentase	Keterangan
1.	800	805	101%	Terpenuhi
2.	800	810	101%	Terpenuhi
3.	800	800	100%	Terpenuhi
4.	800	790	99%	Tidak Terpenuhi
5.	800	800	100%	Terpenuhi
6.	800	815	102%	Terpenuhi
7.	800	800	100%	Terpenuhi
8.	800	750	94%	Tidak Terpenuhi
9.	800	775	97%	Tidak Terpenuhi
10.	800	800	100%	Terpenuhi
11.	800	842	105%	Terpenuhi
12.	800	815	102%	Terpenuhi
13.	800	780	98%	Tidak Terpenuhi
14.	800	800	100%	Terpenuhi
15.	800	750	94%	Tidak Terpenuhi
16.	800	804	101%	Terpenuhi
17.	800	810	101%	Terpenuhi
18.	800	800	100%	Terpenuhi
19.	800	760	95%	Tidak Terpenuhi
20.	800	800	100%	Terpenuhi
21.	800	785	98%	Tidak Terpenuhi
22.	800	800	100%	Terpenuhi
23.	800	805	101%	Terpenuhi
24.	800	800	100%	Terpenuhi
25.	800	800	100%	Terpenuhi
26.	800	800	100%	Terpenuhi
27.	800	800	100%	Terpenuhi
28.	800	790	99%	Tidak Terpenuhi
29.	800	800	100%	Terpenuhi
30.	800	789	99%	Tidak Terpenuhi
31.	800	800	100%	Terpenuhi
32.	800	800	100%	Terpenuhi

Dalam tabel diatas menunjukan pada bulan januari dan februari perusahaan mengalami naik turun dalam pencapaian target produksi dan karyawan di perusahaan tersebut belum menunjukan hasil kinerja yang baik, karena hingga separuh dari jumlah karyawan masi belum mencampai target produksi yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini bisa terjadi

karena diduga perusahaan belum memberikan kompensasi finansial dan motivasi kerja dengan benar kepada karyawan dan hal tersebut bisa berpengaruh terhadap turunnya kinerja kariawan di perusahaan tersebut.

Kompensasi finansial sangat berpengaruh di dalam kinerja karyawan karna dengan pemberian kompensasi finansial yang tidak seimbang atau tidak cukup bisa memberikan pengaruh yang tidak bagus pada kinerja karyawan dan jika sebaliknya dengan pemberian kompensasi finansial yang cukup dan adil bisa meningkatkan kinerja karyawan. Jika melihat dari hasil Survey awal yang telah dilaksanakan dengan cara melakukan mewawancara kepada beberapa karyawan bagian produksi menunjukan bahwa perusahaan kurang memuaskan dalam memberikan kompensasi finansial kepada karyawan seperti halnya pemberian gaji yang belum mencukupi kebutuhan karyawan, memberikan insentif yang tidak pasti atau tidak sesuai harapan karyawan. Sehingga hal tersebut bisa berdampak pada kinerja karyawan yang di mana karyawan cenderung bekerja asal-asalan dalam mengerjakan tugasnya, dan hasil dari pekerjaan yang kurang maksimal menandakan rendahnya kualitas kinerja karyawan. Dengan demikian kompensasi finansial menjadi hal yang sangat penting dan perlu di perhatikan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Subianto, (2016) berpendapat bahwa kompensasi merupakan penghargaan yang diberikan karyawan baik langsung maupun tidak langsung, financial maupun nonfinansial yang adil kepada karyawan atas kinerja mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian

kompensasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Adapun bentuk kompensasi finansial adalah upah dan gaji, insentif, tunjangan, fasilitas. Sedangkan untuk kompensasi nonfinansial diantaranya ialah pelatihan, wewenang, dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja serta lingkungan kinerja yang mendukung. Tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama dan memotivasi karyawan.

Selain dari kompensasi ada juga dugaan yang menyebabkan turunnya kinerja karyawan yaitu motivasi kerja. Melihat hasil wawancara yang menunjukkan fenomena yaitu terdapat pada kondisi kerja yang dimana karyawan bagian penjahit kurang nyaman dalam kondisi kerja mereka sehingga berpengaruh terhadap menurunnya motivasi kerja karyawan dan didalam motivasi kerja terdapat beberapa bentuk yaitu dari balas jasa, kondisi kerja, fasilitas kerja, prestasi kerja pengakuan dari atasan, pekerjaan itu sendiri dan kondisi ini menciptakan suatu motivasi tersendiri, jika pemberina motivasi kerja karyaan tidak diberikan oleh perusahaan atau pimpinan dari perusahaan akan menimbulkan turunnya motivasi kerja karyawan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut (Afandi, 2018), Menjelaskan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan atau pengalasan untuk melakukan suatu aktivitas hingga mencapai tujuan Pada umumnya pengertian dari kata motivasi kerja karyawan dapat diartikan sebagai dorongan yang timbul pada diri seseorang karyawan secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu pekerjaan

yang diberikan oleh perusahaan. Sementara itu jika di lihat dalam pengertian dari ilmu psikologi, pengertian motivasi adalah interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi, dan keputusan yang terjadi dalam diri seseorang. Motivasi merupakan salah satu hal yang penting bagi seorang karyawan dalam bekerja karna motivasi sendiri memiliki indikator yaitu balas jasa, kondisi kerja, fasilitas kerja pengakuan dari atasan dan pekerjaan itu sendiri maka dari itu meskipun karyawan sudah melakukan pekerjaan dengan maksimal namun jika tidak ada motivasi untuk melakukan pekerjaan tersebut, maka pekerjaan tersebut tidak akan berjalan sebagaimana yang diharapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan latar belakang dan uraian di atas maka penulis melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada Home Industri Konveksi Surya.**

1.2 Rumusan Masalah

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

1. Apakah kompensasi finansial berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan bagian produksi Konveksi Surya ?
2. Apakah Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada karyawan bagian produksi Konveksi Surya ?

1.3 Tujuan Penelitian.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap kinerja Karyawan Konveksi Surya.

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan bagian sales Konveksi Surya.
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan bagian sales Konveksi Surya.

1.4 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 Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan produksi Konveksi Surya.

2. Manfaat bagi Lokasi penelitian

Hasil penelitian ini semoga dapat meningkatkan kinerja karyawan Home Industri Surya dalam bekerja secara maksimal.

3. Manfaat Bagi STIE PGRI DEWANTARA

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