

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Era globalisasi menyebabkan terjadinya perubahan hampir disemua sector kehidupan manusia. Semakin tinggi ilmu pengetahuan dan teknologi berimbas pada semakin keras kompetisi bisnis yang dihadapi setiap perusahaan. Hal ini memaksa setiap perusahaan atau organisasi untuk memberdayakan dan mengoptimalkan segenap aset didukung oleh adanya sumber daya manusia yang berkinerja tinggi makanya usahanya tidak akan bertahan lama.

Dunia bisnis sekarang dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya- sumber daya lain yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan.

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output optimal.

Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, yang merupakan ciri era globalisasi secara eksponensial akan mengubah dengan sangat cepat cara dan gaya hidup manusia. Pengelolaan sumber daya manusia ini merupakan aspek yang sangat penting untuk menunjang keberlangsungan suatu perusahaan. Dalam setting organisasi atau perusahaan, suatu sumber daya manusia perlu diarahkan pada suatu model yang dapat menarik seluruh potensi sumber daya manusia tersebut bagi kepentingan organisasi atau dengan kata lain pengelolaan sumber daya manusia harus dapat diarahkan pada upaya yang mampu menggali potensi sumber daya manusia agar dapat memberikan kontribusi yang positif bagi perusahaan atau organisasi. Sumber daya manusia mempunyai posisi yang sangat penting mengingat kinerja organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber dayanya. Selain itu sumber daya alam yang berkualitas tinggi bermanfaat dalam penyesuaian gerak atas perubahan iklim usaha yang begitu cepat. Bila suatu perusahaan telah mempunyai strategi dan tujuan, maka langkah selanjutnya adalah merencanakan sumber daya manusia apa saja yang diperlukan untuk mencapai tujuan tersebut. Kinerja

merupakan suatu hasil yang ingin dicapai oleh setiap organisasi, baik organisasi pemerintah maupun swasta. Organisasi yang baik ialah organisasi yang telah mampu menciptakan kinerja yang baik. Untuk mencapai kinerja yang baik, diperlukan karyawan yang mempunyai daya kerja yang tinggi untuk mengantisipasi peluang dan tantangan lingkungan bisnis yang kompetitif dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka pengelolaan sumber daya manusia harus diarahkan untuk menjadi pemikir dan penentu jalannya perusahaan serta menjadi pelaksana bagi kelangsungan usaha secara berkesinambungan.

Setiap karyawan memiliki kemampuan yang berbeda-beda, perbedaan tersebut menyebabkan kinerja karyawan juga berbeda-beda, tinggi rendahnya kinerja karyawan sangat berkaitan dengan sistem pemberian kompensasi yang diterapkan oleh lembaga/organisasi tempat mereka bekerja. Pemberian kompensasi yang tidak sesuai sangat berpengaruh pada peningkatan karyawan. Begitu juga jika pemberian kompensasi yang tidak sesuai sangat berpengaruh kepada motivasi kerja karyawan, dampaknya kinerja karyawan kurang maksimal. Untuk itu ada beberapa keuntungan dengan diberikannya kompensasi kepada karyawan yang sesuai seperti meningkatkan semangat kerja, menurunkan jumlah absensi, dan meminimalkan biaya-biaya kerja lembur. Selain dari itu, bila karyawan diberikan tugas sesuai dengan keahliannya, maka mereka dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, sehingga tujuan perusahaan bisa tercapai dengan baik. Untuk menciptakan kinerja karyawan yang semaksimal mungkin, tentunya diperlukan penerapan tugas

yang sesuai dengan keahlian masing-masing yang dimiliki karyawan. Jika perusahaan mampu menempatkan posisinya sesuaidengan fungsinya, maka kondisi kerja karyawan dapat berjalan sesuai dengan harapan perusahaan.

Kinerja merupakan efek logis seorang pegawai yang didorong oleh faktor-faktor baik internal maupun eksternal (Sugiyarti, 2012). Kinerja sesungguhnya berhubungan erat dengan perusahaan dan sumber daya manusia yang dimiliki. Dalam pencapaian kinerja diperlukan adanya sumber daya manusia yang memiliki tingkat kemampuan, kompetensi, motivasi, serta kepentingan yang didukung oleh sikap perusahaan dalam menghargai serta memerlukan sumber daya manusianya untuk dapat mencapai kinerja (Wibowo, 2012).

Dengan kata lain karyawan memberikan prestasi kerja yang baik untuk kemajuan perusahaan, sedangkan perusahaan memberikan balas jasa yang sesuai atas prestasi kerja yang telah diberikan karyawan terhadap perusahaan. Kemampuan perusahaan dalam memberikan imbalan yang sesuai dan layak bagi para karyawan akan sangat bermanfaat bagi kelangsungan hidup perusahaan kedepannya.

Pada dasarnya gaji yang sesuai dapat mempengaruhi kinerja karyawan, apabila karyawan menerima gaji yang tidak sesuai dengan pekerjaannya, maka kinerja karyawan kurang maksimal. Dalam penelitian ini diperlukan upaya-upaya untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memperhatikan pemberian kompensasi yang sesuai sehingga pekerjaan mereka diselesaikan dengan baik.

Kompensasi merupakan faktor penting dalam organisasi untuk dapat menarik, memelihara maupun mempertahankan karyawan untuk tetap bekerja pada organisasi yang bersangkutan. Apabila harapan tersebut, maka karyawan tersebut akan senantiasa bersemangat dalam bekerja. Manullang (2009) menyatakan bahwa objek yang dinilai dari pegawai adalah banyaknya pekerjaan yang dapat diselesaikan dari yang ditargetkan.

Dalam hal ini, sistem kompensasi hendaknya memuaskan kebutuhan karyawan, memastikan perlakuan adil terhadap mereka dan memberikan imbalan terhadap kinerja mereka. Apabila karyawan perusahaan sudah merasa puas dengan kompensasi yang diberikan, maka karyawan akan senantiasa memenuhi kewajiban mereka dengan bekerja secara optimal, sehingga dampak baik untuk meningkatnya kinerjanya .

Kepuasan kerja dimana para karyawan memandang karyawan memandang pekerjaannya. Seseorang karyawan yang puas terhadap pekerjaannya. Pada hakekatnya seseorang didorong untuk beraktivitas akan membawa keadaan yang lebih baik memuaskan daripada keadaan sekarang. Jadi bekerja adalah suatu bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan kerja (As'ad, 2001).

Dari latar belakang tersebut adalah peneliti memperoleh data berupa tabel dari perusahaan yakni PT. SAI Indonesia Cabang Surabaya pada unit packaging. Berikut tabel yang diberikan perusahaan sehingga dapat diketahui fenomena yang terjadi pada PT. SAI Indonesia Cabang Surabaya :

Tabel 1.1
DATA KINERJA KARYAWAN DIVISI LOGISTIK, PACKAGING, DAN DISTRIBUSI
PT. SAI INDONESIA CABANG SURABAYA UNIT PACKAGING
TAHUN 2016 -2017

TAHUN	TARGET PRE ORDER(PO) KARTON/BOX	PACKAGING FAKTUR PO KARTON/BOX	PACKAGING SELESAI KARTON/BOX	PACKAGING BELUM SELESAI KARTON/BOX	PRESENTASE (%)
2016	13770	13770	12130	1640	11.9
2017	14120	14120	12170	1950	13.81

Sumber : Data Internal Perusahaan

Pada tabel 1.1 dapat dilihat terjadi peningkatan packaging belum selesai yang terjadi pada unit packaging PT. SAI Indonesia Cabang Surabaya direntang waktu tahun 2016-2017. Dimana terdapat penurunan kinerja karyawan di unit packaging PT. SAI Indonesia Cabang Surabaya. Dari 1640 karton (11,9%) di tahun 2016 dan meningkat lagi menjadi 1950 karton (13,81%) di tahun 2017. Sehingga dapat diketahui adanya kinerja karyawan yang menurun pada unit packaging PT. SAI Indonesia Cabang Surabaya.

Tabel 1.2
REKAPITULASI ABSENSI KARYAWAN PT. SARI AYU INDONESIA CABANG
SURABAYA
UNIT PACKAGING (DIVISI LOGISTIK, PACKAGING DAN DISTRIBUSI)
TAHUN 2016-2017

PERIODE TAHUN	HARI	JUMLAH KARYAWAN					TOTAL ABSENSI KARYAWAN
	EFEKTIF KERJA	IJIN PULANG	IJIN SAKIT	ALPA	CUTI	TELA T	
2016	291	28	34	31	29	41	163
2017	297	34	40	33	24	36	167

Sumber : Data Internal perusahaan

Tabel 1.2 menggambarkan adanya peningkatan absensi karyawan pada unit packaging PT.SAI Indonesia Cabang Surabaya pada tahun 2016-2017. Dari tabel 1.2 tersebut dapat menerangkan fenomena yang berpengaruh kompensasi dan kepuasan kerja karyawan unit packaging PT. SAI Indonesia Cabang Surabaya. Peningkatan absensi karyawan pada unit ini, yakni 163 karyawan di tahun 2016 menjadi 167 karyawan di 2017.

Dikarenakan adanya target pekerjaan yang harus terpenuhi pada unit packaging. Peneliti mendapatkan informasi bahwa karyawan merasa kurang puas dengan kompensasi yang diterima dalam hal ini terkait dengan masalah gaji dan intensif yang mereka terima dirasa masih belum memadai. Selain itu minimnya tunjangan dari pihak perusahaan yang merupakan salah satu indikator dari kompensasi. Hal ini berakibat turunnya kinerja karyawan.

Pada tabel 1.2 ini juga menunjukkan penurunan kepuasan kerja karyawan unit packaging PT. SAI Indonesia Cabang Surabaya dikarenakan pada unit ini karyawan dituntut untuk lebih giat dan keras dalam menjalankan pekerjaannya yang dirasa berat. Selain itu pada unit ini karyawan dalam bekerja juga harus bisa menyesuaikan dengan waktu pekerjaan yang relatif singkat. Hal ini menimbulkan kelelahan, malas, atau sakit sehingga terjadi peningkatan absensi.

Berdasarkan fenomena tersebut diketahui rendahnya kompensasi, kepuasan kerja dapat berakibat menjadikan kinerja karyawan juga rendah. Peneliti mencoba mengidentifikasi, mendeskripsikan serta menganalisis permasalahan tersebut dengan mengemukakan dalam bentuk karya tulis yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Unit Packaging Pada PT. Sari Ayu Indonesia Cabang Surabaya”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang, maka perumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Unit Packaging Pada PT. Sari Ayu Indonesia Cabang Surabaya ?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Unit Packaging Pada PT. Sari Ayu Indonesia Cabang Surabaya ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada latar belakang tersebut diatas maka adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi Kinerja Karyawan Unit Packaging Pada PT. Sari Ayu Indonesia Cabang Surabaya.
2. Untuk menganalisis pengaruhkepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan Unit Packaging Pada PT. Sari Ayu Indonesia Cabang Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari penelitian yang dilakukan, diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak antara lain sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Memberikan masukan terhadap yang dihadapi serta memberikan bahan pertimbangan guna mengambil langkah kebijaksanaan selanjutnya khususnya dalam meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi Universitas

Sebagai sumbangan pemikiran bagi kemajuan ilmu pengetahuan dalam bidang ekonomi pada umumnya dan bidang manajemen pada khususnya, serta diharapkan dapat menambah daftar kepustakaan dan memberikan informasi bagi pihak lain yang akan melanjutkan penelitian lebih lanjut.

3. Bagi Peneliti Lain

Memberikan tambahan informasi untuk dapat dipergunakan sebagai bahan tambahan ilmu pengetahuan khususnya tentang kinerja karyawan, kompensasi, dan kepuasan kerja karyawan.