

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dengan semakin ketatnya persaingan dunia usaha saat ini memacu perusahaan untuk terus tumbuh dan berkembang agar perusahaan dapat terus bertahan. Untuk mencapai keberlangsungan hidup di tengah-tengah persaingan maka perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang menunjang kegiatan operasional perusahaan, salah satunya adalah faktor sumber daya manusia.

Peran sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan sangatlah penting, karena sumber daya manusia merupakan penggerak utama jalannya suatu tujuan perusahaan. Selain itu permasalahan mengenai sumber daya manusia dalam suatu perusahaan masih sering terjadi. Untuk menghindari hal tersebut, maka perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk meningkatkan kemampuan serta kinerja yang dimiliki secara optimal. Sumber daya yang dimiliki perusahaan tidak akan memberikan hasil yang maksimal apabila tidak didukung dengan sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum. Menurut (Sofyandi, 2013) menjelaskan bahwa Sumber daya manusia sebagai salah satu strategi untuk menempatkan fungsi-fungsi manajemen seperti controlling planning, organizing, leading, didalam setiap aktivitas/fungsi operasional SDM mulai

dari proses penarikan, pengembangan, seleksi pelatihan, interaksi industrial, evaluasi kerja, pemberian kompensasi, dan pemutusan interaksi

kerja, yang ditunjukkan bagi peningkatan kontribusi produktif berdasarkan SDM organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang penting untuk kemajuan perusahaan atau organisasi tergantung dari sumber daya manusia yang dimiliki. Selain itu kinerja juga harus di kelola dengan baik oleh perusahaan, karena kinerja tidak datang dengan sendirinya, untuk dapat mengukur kinerja karyawan sangat perlu dicermati dengan baik, jika kinerja karyawan meningkat maka keberhasilan juga akan berpengaruh terhadap suatu pencapaian tujuan perusahaan.

Akan tetapi kinerja juga dapat menurun yang dapat mengakibatkan kemunduruan bagi perusahaan. Hal ini perlu diperhatikan dan dipelajari oleh perusahaan untuk dilakukan antisipasi agar tidak mencapai titik penurunan terendah.

Menurut Affandi (2016:4) kinerja merupakan hasil kerja yang mampu dicapai seorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai kewenangan dan tanggung jawab masing-masing sebagai upaya untuk mencapai tujuan organisasi, tidak secara ilegal, melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Kinerja adalah hasil pekerjaan yang

dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (Bangun (2012:230)).

Bagi suatu perusahaan penilaian kinerja memiliki berbagai manfaat antara lain, evaluasi antar individu dalam organisasi, pengembangan diri setiap individu, pemeliharaan sistem, dan dokumentasi (Bangun (2012:232)). Penilaian kinerja karyawan yang dilakukan oleh perusahaan akan memberikan informasi sejauh mana karyawan telah mencapai kinerjanya dalam rentang waktu tertentu. Selain itu penilaian kinerja juga tergantung dari jenis pekerjaan serta tujuan dari perusahaan yang bersangkutan. Karyawan yang memiliki tingkat kinerja yang tinggi diharapkan dapat melakukan tugasnya dengan rasa penuh tanggung jawab, cekatan, serta mampu menggunakan potensinya dengan efektif dan efisien. Kinerja atau produktivitas sumber daya manusia juga dapat dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya kompensasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan motivasi.

Di sisi lain kompensasi karyawan merupakan pendorong utama bagi peningkatan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Sebab untuk sebagian orang, alasan dalam mencari pekerjaan yaitu untuk mendapatkan kompensasi yang dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya maupun keluarga. Menurut Handoko (2014:155), kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima para karyawan atas balas jasa kinerja karyawan. Besarnya kompensasi dapat dianggap untuk menentukan “harga” serta kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh seorang karyawan. Sebab dengan adanya

kompensasi yang tinggi karyawan dapat termotivasi untuk bekerja dengan sangat baik.

Kompensasi juga salah satu faktor pendukung kepuasan kerja, karena dengan adanya kompensasi yang tinggi kebutuhan hidup karyawan akan terpenuhi dan kepuasan dalam diri karyawan akan menjadi alasan karyawan itu sendiri untuk tetap bekerja lebih baik sesuai target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Pernyataan ini didukung oleh Fajar dan Heru (2010:154) Kompensasi adalah seluruh extrinsic rewards yang didapatkan karyawan dalam bentuk upah, intensif, dan beberapa tunjangan (benefits). Kompensasi yang sesuai akan menentukan apakah karyawan akan tetap atau meninggalkan tempat kerja.

Pernyataan ini juga didukung oleh (Kilvin & Siagan,2020) yang menyatakan bahwa bentuk pembagian kompensasi yang memadai dan tepat sasaran diharapkan dapat mendatangkan rasa puas karyawan sehingga mempengaruhi tingkat kinerjanya. Karena pada dasarnya antar individu mempunyai perbedaan tingkat kepuasan dalam bekerja, dimana bergantung kepada sistem penilaian yang berlaku untuk seluruh individu. Menurut Lease (dalam Singh dan Jain,2013) karyawan dengan kepuasan kerja tinggi akan jarang absen, cenderung loyal dengan perusahaan, lebih produktif, serta menunjukkan komitmen terhadap organisasi, dan lebih mungkin merasa puas dengan kehidupannya.

Karyawan yang tidak puas dalam bekerja akan terlihat tidak bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya, yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja karyawan. Maka dari itu penting untuk mendorong karyawan agar tetap bekerja

lebih baik lagi dan lagi serta meningkatkan semangat dalam diri karyawan pada saat bekerja. Terlebih jika kepuasan kerja akan mampu memberikan peningkatan dalam kinerja karyawan bukan hanya pada satu sisi karyawan tapi secara keseluruhan.

Sebagaimana pernyataan ini didukung oleh (Yudha,2018) bahwa kepuasan karyawan dalam bekerja menjadi sebuah elemen yang sangat penting dalam kaitannya untuk menentukan keberhasilan perusahaan. Kriteria yang dimiliki oleh karyawan ini menjurus kepada tingkat kinerja yang akan di peroleh. Karena semakin tinggi komitmen serta loyalitas karyawan terhadap perusahaan maka semakin mungkin juga memperoleh tingkat kepuasan kerja yang tinggi.

Rendahnya kepuasan kerja karyawan dapat menjadi salah satu gejala yang merusak kondisi lingkungan didalam suatu perusahaan. Selain itu rendahnya kepuasan kerja biasanya juga dapat dilihat dari beberapa aspek salah satunya adalah kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas. Saat karyawan merasa kepuasaan kerjanya rendah karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sehingga terjadi keterlambatan serta menurunnya efektifitas dan efesiensi kerja.

Kepuasan kerja karyawan adalah suatu fenomena yang perlu dicermati oleh pimpinan perusahaan (Hasibuan (2008)). Kepuasan kerja karyawan berhubungan erat dengan kinerja karyawan. Seseorang yang puas akan memiliki motivasi dan partisipasi kerja yang tinggi, yang pada akhirnya akan terus menerus memperbaiki kinerja mereka.

UD Industri Krupuk Andalas didirikan pada tahun 2014 yang memiliki 55 orang karyawan yang terbagi dalam beberapa bagian, 15 orang pada bagian

produksi dan 40 orang pada bagian tenaga pemasar. Permasalahan yang muncul pada perusahaan ini adalah penurunan kinerja karyawan bagian tenaga pemasar, hal ini dapat dilihat dari pencapaian penjualan yang masih belum memenuhi target beberapa tahun terakhir ini, dapat dilihat pada Data Penjualan Tabel 1.1 berikut ini:

Tabel 1.1
Data Penjualan Krupuk
UD Industri Krupuk Andalas Tahun 2018-2020

Tahun	Target Penjualan (Kwn)	Realisasi Penjualan (Kwn)
2018	14.400.000	12.817.600
2019	14.400.000	11.119.000
2020	14.400.000	9.191.600

Sumber : Produksi UD Industri Krupuk Andalas

Data diatas merupakan data penjualan karyawan UD Industri Krupuk Andalas tahun 2018-2020. Pada Tabel 1.1 diatas menunjukkan rata-rata realisasi penjualan yang telah dihasilkan karyawan UD Industri Krupuk Andalas yang mengalami penurunan. Dimana realisasi penjualan masih belum mencapai target yang telah ditentukan perusahaan.

Penurunan kinerja karyawan bagian pemasar ini terlihat dari hasil penjualannya yang beberapa tahun menurun, terutama pada tahun 2020. Penurunan kinerja karyawan bagian pemasar ini diindikasikan karena kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan UMR sedangkan kebutuhan hidup banyak, tidak pernah ada tambahan selain gaji walaupun realisasinya melebihi target dari perusahaan, dan pada saat berjualan karyawan menggunakan kendaraan pribadi tanpa mendapatkan fasilitas tambahan seperti uang transport, serta uang makan.

Selain kompensasi indikasi lainnya adalah kepuasan kerja yang rendah. Dengan kurangnya kompensasi yang diterima oleh karyawan hal ini juga berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan yang rendah dimana dapat dilihat pada hari kerja yang telah ditentukan mulai dari hari senin-sabtu dimana toleransi untuk tidak masuk dalam satu bulan sebanyak 4 kali, dengan jam kerja mulai dari jam 07.00-16.00. Batas toleransi untuk keterlambatan sampai jam 08.00. Namun masih banyak karyawan yang sering tidak masuk di karenakan beberapa macam alasan seperti : sakit, izin, atau tidak masuk kerja tanpa keterangan. Sehingga berdampak terhadap penurunan kinerja karyawan.

Data dibawah ini menunjukkan terdapat penurunan hasil kinerja karyawan karena kepuasan kerja yang rendah. Hal ini ditunjukkan dengan Data Kehadiran Karyawan mulai tahun 2018-2020 pada tabel berikut ini:

Tabel 1.2
Data Rekapitulasi Kehadiran Karyawan UD Industri Krupuk Andalas
Tahun 2018-2020

Tahun	Jumlah Karyawan	Terlambat	Ijin	Sakit	Alfa
2018	40	14	11	7	76
2019	40	16	11	7	98
2020	40	18	15	9	127

Sumber : UD Industri Krupuk Andalas

Pada Tabel 1.2 diatas diketahui bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan UD Industri Krupuk Andalas cukup tinggi. Ketidakhadiran karyawan setiap tahunnya mengalami peningkatan. Terlihat dari karyawan yang terlambat, ijin, sakit di setiap tahunnya terus meningkat, serta karyawan yang tidak masuk tanpa keterangan di setiap tahunnya jumlahnya juga terus meningkat.

Berdasarkan data tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa tingkat kinerja karyawan mengalami penurunan karena kepuasan kerja karyawan yang rendah, terutama dalam ketidakhadiran dalam bekerja. Ketidakhadiran merupakan salah satu tolak ukur dalam penilaian kinerja karyawan seperti yang diungkapkan oleh Gomes (2000:65) dalam bukunya yang berjudul Human Resources Management.

Dari uraian diatas, maka penelitian ini tertarik untuk meneliti variabel-variabel yang tercantum tersebut dengan judul “PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN UD ANDALAS KABUPATEN MALANG”.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UD Industri Krupuk Andalas Kabupaten Malang?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UD Industri Krupuk Andalas Kabupaten Malang?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui peran kompensasi terhadap kinerja karyawan pada UD Industri Krupuk Andalas Kabupaten Malang.
2. Untuk mengetahui peran kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada UD Industri Krupuk Andalas Kabupaten Malang.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk berbagai pihak, yaitu antara lain:

1. Manfaat bagi penulis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat membantu penulis memahami, menerapkan teori-teori yang di dapatkan selama mengikuti perkuliahan dan menambah wawasan.

2. Manfaat bagi perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan masukan-masukan bagi perusahaan yang bersangkutan untuk mengetahui sejauh mana peran kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Manfaat bagi institusi

Dapat menambah referensi bacaan mengenai sumber daya manusia yang dapat berguna bagi ilmu pengetahuan tentang mana peran kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.