

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dunia dalam hal bisnis sudah berkembang pesat pada era globalisasi saat ini telah memicu terjadinya persaingan bisnis yang semakin ketat antar perusahaan. Perusahaan dunia usaha mau tidak mau didorong untuk harus menjalankan usahanya dengan efektif dan efisien agar perusahaan dapat memiliki daya saing maupun keunggulan dari para pesaingnya, sehingga perusahaan dapat bertahan dalam dunia persaingan yang ketat. Perusahaan tidak akan mencapai tujuan yang diinginkan, jika karyawan-karyawan yang terlibat didalam perusahaan tidak dapat bekerjasama untuk mencapai tujuan. Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan yang sangat penting dalam kegiatan perusahaan. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu aset penting bagi tercapainya tujuan perusahaan. Faktor manusia merupakan modal utama yang perlu diperhatikan oleh pengusaha dan pemimpin perusahaan (Mangunegara, 2018).

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam organisasi sangatlah penting karena SDM sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi untuk sebuah kemajuan organisasi tersebut. Sumber Daya Manusia dalam hal ini mencakup keseluruhan manusia yang ada dalam organisasi, yaitu mereka yang terlibat dalam kegiatan operasional perusahaan mulai dari tingkat terendah sampai tingkat tertinggi. Sumber Daya Manusia ini sangat penting agar kegiatan perusahaan dapat berjalan dengan efektif dan efisien. Agar tujuan perusahaan

dapat tercapai, maka dibutuhkan Sumber Daya Manusia yang berkualitas dan dapat memberikan kontribusi besar bagi perusahaan. Oleh karena itu pengelolaan Sumber Daya Manusia harus dilakukan secara tepat.

Kinerja karyawan merupakan suatu potensi yang harus dimiliki oleh setiap karyawan untuk melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Perusahaan perlu membuat penilaian kinerja karyawannya untuk melihat sejauh mana tujuan perusahaan telah tercapai. Selain itu dengan adanya penilaian kinerja maka akan terlihat hasil kerja karyawan tersebut. Menurut Mangkunegara (2018), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan kinerja yang baik, maka setiap karyawan dapat menyelesaikan segala beban perusahaan dengan efektif dan efisien sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan serius bagi manajemen, karena keberhasilan untuk mencapai tujuan perusahaan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja SDM yang ada didalamnya.

Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Semangat kerja dan kompensasi karyawan merupakan bagian dari faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Semangat kerja dan kompensasi karyawan memiliki arti penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Wibowo (2019), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu dari faktor personal/individu yang meliputi: pengetahuan, keterampilan, kemampuan,

kepercayaan diri, motivasi, semangat kerja, dan kompensasi yang dimiliki oleh setiap individu. Semangat kerja merupakan tingkah laku para karyawan yang bekerja dengan kondisi lebih optimal. Dengan kata lain, dengan memiliki semangat kerja yang tinggi, maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang lebih baik, oleh karena itu semangat kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja setiap individu dalam organisasi. Faktor lain yang dapat mempengaruhi semangat kerja adalah kompensasi karyawan. Seorang karyawan yang memiliki kompensasi yang tinggi akan lebih fokus pada pekerjaannya sambil memprioritaskan kesejahteraan perusahaannya terlebih dahulu.

Menurut Robbins (2019), kompensasi karyawan merupakan usaha mendefinisikan dan melibatkan diri dalam organisasi dan tidak ada keinginan meninggalkannya. Sedangkan menurut Luthans (2019), kompensasi itu sendiri diartikan secara umum sebagai sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya.

Menurut Putra (2019), bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Salah satu hubungan yang mempengaruhi kinerja yaitu kompensasi, kinerja sendiri tidak dapat dicapai secara optimal apabila kompensasi tidak diberikan secara proposional. Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk

uang, barang langsung atau tidak langsung yang akan diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan, hal ini dapat disimpulkan bahwa kompensasi sangat berperan penting dalam suatu perusahaan karena mencerminkan upaya perusahaan dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawan, dan apabila kompensasi terpenuhi dan diberikan secara layak maka akan meningkatkan gairah kinerja karyawan.

Selain kompensasi, semangat kerja di organisasi maupun perusahaan juga berperan penting dalam mencapai kesuksesan kinerja, pernyataan tersebut didukung oleh pendapat Nitisemito (2020), semangat kerja adalah “melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan diharapkan lebih cepat dan lebih baik”. Menurut Pohan (2017:73) Semangat kerja karyawan dapat dilihat dari kehadiran, kedisiplinan, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab. Peranan sumber daya manusia dalam perusahaan sangat penting demi terciptanya kelangsungan kinerja perusahaan, semangat kerja juga dapat timbul akibat lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman.

Semangat kerja pada dasarnya merupakan suatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat semangat kerja yang berbeda-beda. Semangat kerja berpengaruh pada pencapaian target kerja karyawan. Begitu juga dengan kompensasi karyawan yang memegang peranan penting dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan. Apabila masing-masing karyawan memiliki kompensasi yang tinggi terhadap perusahaan maka besar kemungkinan kesuksesan atau keberhasilan perusahaan dapat tercapai.

Rendahnya semangat kerja karyawan bisa ditunjukkan dari sering tidak masuknya karyawan (Imron, 2018). Meskipun tidak semua karyawan yang tidak masuk adalah karyawan yang sakit, namun ketika tingkat kinerja karyawan rendah maka intensitas karyawan untuk memproduksi operasional juga turun.

Menurut Nitisemito (2020), semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Sedangkan menurut Siagian (2020), semangat kerja adalah sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya didalam perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan hendaknya memberikan perhatian terhadap semangat kerja karyawannya.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan maka harus diperlukannya faktor komunikasi agar bisa saling berinteraksi sehingga bisa membentuk kerja sama tim yang baik, maka dari itu perlu adanya komunikasi yang baik secara unsur-unsur yang ada didalam perusahaan. Komunikasi menimbulkan saling pengertian dalam kerja sama tim, komunikasi berperan penting namun sering diabaikan oleh beberapa perusahaan sehingga sering terjadi missunderstarnding (kesalahan persepsi). Komunikasi dapat mengalir secara vertikal atau horizontal, dimana dimensi vertikal merupakan komunikasi kearah bawah dan keatas. Komunikasi vertikal mengalir satu tingkat dalam kelompok atau organisasi ketingkat yang lebih bawah, pola tersebut dimana seorang pimpinan atau manager menggunakan untuk pekerjaan, menginformasikan, memberikan intruksi pekerjaan kepada bawahan,

sedangkan komunikasi ke atas mengalir ke tingkat yang lebih tinggi dan komunikasi ini digunakan untuk memberikan umpan balik kepada atasan dalam menginformasikan mengenai kemajuan kesasaran dan menyampaikan masalah-masalah yang dihadapi. Sedangkan komunikasi horizontal merupakan hal yang sering terjadi diantara kelompok kerja yang sama dan diantaranya anggota kelompok kerja pada tingkat yang sama lalu antara manager pada tingkat yang sama.

PT Panji Bintang Jaya merupakan perusahaan yang bergerak dibidang penjualan alat kesehatan yang berlokasi di Jl. Griya Kebraon Utara IV No.AL-10, Kebraon, Kec. Karang Pilang, Surabaya provinsi Jawa Timur yang berkembang pesat. Berdasarkan visi dan misi yang dimiliki PT. Panji Bintang Jaya, maka dirasa sangat penting untuk meningkatkan kinerja dari setiap karyawannya untuk mencapai tujuan dari perusahaan tersebut. Fenomena yang terjadi, seringkali karyawan PT. Panji Bintang Jaya menunjukkan kinerja kurang optimal. Hal tersebut dapat tergambarkan pada tindakan, yaitu nilai rata-rata hasil kerja karyawan yang menurun. Berikut data nilai rata-rata hasil kerja karyawan di PT. Panji Bintang Jaya periode tahun 2018-2021, yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.1
Kinerja Penjualan Perusahaan periode 2018 – 2021
Di PT Panji Bintang Jaya

Tahun	Target	Realisasi	Persentase %
2018	10,000,000,000	10,255,077,917	102.55%
2019	10,000,000,000	9,071,500,657	90.72%
2020	9,075,000,000	9,063,505,000	99.87%
2022	9,075,000,000	9,058,550,000	99.82%

Sumber: PT Panji Bintang Jaya

Berdasarkan data diatas, nilai target dan realisasi hasil kerja penjualan dikonfersikan dalam skala rupiah untuk penilaian kerja yang ditetapkan PT. Panji Bintang Jaya. Dari data diatas dapat dilihat terjadi penurunan dalam setiap tahunnya. Jika dilihat dari realisasi hasil kerja karyawan PT. Panji Bintang pada tahun 2018 mengalami selisih positif, jika dijadikan persentase maka sebesar 102,55%. Sedangkan pada tahun 2019,2020 dan 2021 tidak mencapai target penjualan, yang menyebabkan selisih negatif persentase masing-masing sebesar 90,72%, 99,87% dan 99,82%. Hal ini terjadi karena kinerja dari setiap karyawannya masih belum optimal, kurangnya efektivitas dan efisiensi kerja sehingga terjadi penurunan penjualan antara target dan realisasi.

Dari data diatas terjadi permasalahan terhadap kompensasi yang menyebabkan kurang maksimal dalam berkerja. Kompensasi dalam bentuk

gaji dalam hal ini adalah untuk memberikan gaji kepada pegawai atas selesainya pekerjaan, karyawan juga hanya di berikan tunjangan hari raya tidak ada tunjangan uang makan, tunjangan kesehatan dan tunjangan lainnya untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Pentingnya peranan gaji untuk menunjang atau memberi dorongan kepada pegawainya agar untuk bekerja lebih giat. Akan tetapi, permasalahan gaji dalam perusahaan ini diindikasikan sebagai salah satu faktor kurangnya optimal kinerja karyawan. Dapat diindikasikan permasalahan terlambatnya penggajian dan kesejahteraan karyawan terhadap pemberian tunjangan pada perusahaan ini.

Selain itu PT Panji Bintang Jaya juga menghadapi fenomena kenaikan jumlah karyawan yang tidak masuk kerja dan terlambat. Selama 2018 – 2021 terjadi kenaikan jumlah karyawan tidak masuk kerja. Data Karyawan yang tidak masuk kerja dan terlambat dari PT Panji Bintang Jaya ditunjukkan sebagai berikut:

Tabel 1.2
Data Karyawan yang Tidak Masuk Kerja Periode 2018-2021
Di PT.Panji Bintang Jaya

Tahun	Jumlah Karyawan	Presensi jumlah karyawan			Persentase %
		Sakit	Izin	Alpha	
2018	48	5	6	8	39.58%
2019	48	8	9	12	60.41%
2020	48	13	10	15	79.16%
2021	48	15	12	18	93.75%

Sumber : PT Panji Bintang Jaya

Berdasarkan tabel 1.2 diatas data absensi selama periode 2018-2021 terhadap jumlah total 131 karyawan yang sakit, izin, dan alpha. Selain itu juga terdapat karyawan yang terlambat datang bekerja. Persentase masing-masing tahun untuk tahun 2018 sebesar 39,58% karyawan yang tidak masuk kerja karena sakit, izin, dan alpha, tahun 2019 sebesar 60,41%, tahun 2020 sebesar 79,16%, dan pada tahun 2021 sebesar 93,75%.karyawan yang tidak masuk kerja karena sakit, izin, dan alpha.

Tabel 1.3
Data Karyawan yang Terlambat Bekerja Periode 2018-2021
Di PT.Panji Bintang Jaya

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan Terlambat	Persentase %
2018	48	20	41.66%
2019	48	32	66.66%
2020	48	34	70.83%
2021	48	37	77.08%

Sumber: PT. Panji Bintang Jaya

Dari data diatas mengindikasikan karyawan tidak disiplin dan malas sehingga mengalami kenaikan jumlah karyawan yang terlambat. Persentase masing-masing tahun untuk tahun 2018 sebesar 41,66% karyawan yang terlambat bekerja, tahun 2019 sebesar 66,66%, tahun 2020 sebesar 70,83%, dan pada tahun 2021 sebesar 77,08%. Karyawan terlambat bermalas-malasan dan tidak ada gairah semangat bekerja. Jumlah karyawan yang tidak masuk kerja dan terlambat ini bisa merugikan perusahaan. Fenomena ini merupakan gambaran adanya semangat kerja karyawan yang rendah. Indikasi

permasalahan komunikasi yang terjadi di PT Panji Bintang Jaya adalah kurangnya komunikasi antara atasan dengan bawahan yang mengakibatkan terjadinya perbedaan pendapat. Hal ini di karenakan atasan yang masih belum fasih dalam berbahasa indonesia sehingga sering terjadi kesalahan komunikasi (*miss communication*) membuat bawahan tidak mengerti akan tugas-tugas yang diberikan oleh atasan. Komunikasi memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan. Adanya komunikasi yang berjalan dengan baik akan sangat berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Karena pada dasarnya komunikasi dibutuhkan pada kegiatan yang ada, sehingga dengan adanya komunikasi yang baik maka dapat memacu para karyawan untuk dapat meningkatkan kinerja dan semangat kerja mereka masing-masing.

Kinerja karyawan yang baik dari karyawan suatu perusahaan akan dapat menimbulkan produktivitas yang baik dari suatu perusahaan, kesalahan dalam bekerja dapat di minimalisir, kerjasama diantara karyawan perusahaan dapat terjaga. Penelitian ini menggunakan variabel kompensasi, semangat kerja, serta komunikasi dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan khususnya di PT Panji Bintang Jaya.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis tertatik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi, Semangat Kerja, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Panji Bintang Jaya”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Panji Bintang Jaya?
2. Apakah semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Panji Bintang Jaya?
3. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Panji Bintang Jaya?

1.3 Tujuan

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dibuat, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Panji Bintang Jaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Panji Bintang Jaya.
3. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Panji Bintang Jaya.

1.4 Manfaat

1. Bagi Penulis

Manfaat Penulisan Skripsi bagi penulis adalah dapat menerapkan dan mengaplikasikan ilmu yang telah diberikan dalam bangku perkuliahan.

2. Bagi Universitas

Manfaat Penelitian bagi Universitas adalah memberikan ilmu kepada mahasiswanya. Penelitian Skripsi ini dilakukan oleh mahasiswa dan mahasiswi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jatim Surabaya sebagai mata kuliah pada Semester akhir dan Persyaratan Lulus Skripsi.

3. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat dijadikan alat pertimbangan bagi perusahaan dalam menggunakan metode yang sesuai agar dapat tercapainya tujuan perusahaan tersebut.

4. Bagi Ilmu Pengetahuan

Dapat dipergunakan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan atau perluasan pandangan tentang pelajaran yang didapat dari bangku kuliah dan memperdalam pengetahuan terutama dalam bidang yang dikaji serta sebagai referensi ilmiah bagi para peneliti berikutnya.