

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu penentu keberhasilan perusahaan karena peran sumber daya manusia sebagai aset berharga adalah merencanakan, melaksanakan serta mengendalikan berbagai kegiatan operasional perusahaan Ardana, dkk., (2012). Sumber daya manusia harus diperhatikan dalam melaksanakan fungsi-fungsi perusahaan karena untuk memperoleh keuntungan dan menjaga eksistensi, perusahaan harus mampu meningkatkan kualitas pelayanan kepada konsumen di samping proses produksi. Keberhasilan perusahaan tergantung pada bagaimana kinerja karyawan, efisiensi, kejujuran, ketekunan dan integritas Ahmed dan Uddin, (2012).

Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Dalam meningkatkan kinerja karyawannya perusahaan menempuh beberapa cara misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi, Dessler, (2010:28). Melalui proses-proses tersebut, karyawan diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para karyawan telah terbekali oleh pendidikan dan pelatihan yang tentu berkaitan dengan implementasi kerja mereka. Sedangkan pemberian kompensasi, lingkungan kerja yang baik serta pemberian motivasi pada dasarnya adalah hak para karyawan dan merupakan kewajiban dari pihak perusahaan untuk mendukung kontribusi para karyawannya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Ketidakpuasan bisa disebabkan kurangnya kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Menurut Davis dalam Nadiasa (2013) kompensasi mengandung arti tidak sekedar hanya dalam bentuk bentuk finansial saja. Bentuk finansial langsung berupa upah, gaji, komisi, dan bonus. Sementara yang tidak langsung berupa asuransi, bantuan sosial, uang cuti, uang

pensiun, pelatihan, dan sebagainya. Selain itu bentuk bukan finansial berupa unsur-unsur jenis pekerjaan dan lingkungan pekerjaan. Bentuk unsur pekerjaan meliputi tanggung jawab, perhatian dan penghargaan dari pimpinan, sementara bentuk lingkungan pekerjaan berupa kenyamanan kondisi kerja, distribusi pembagian kerja, dan kebijakan perusahaan. Tingkat kompensasi yang diberikan akan menentukan skala kehidupan ekonomi karyawan, kompensasi relatif menunjukkan status dan harga karyawan. Karyawan yang memandang apabila kompensasi belum memadai maka produktivitas, prestasi, dan kepuasannya akan turun.

Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat memberikan manfaat jangka panjang dan pendek perusahaan karena kompensasi berfungsi dan bertujuan untuk ikatan kerjasama perusahaan dengan karyawan, peningkatan kepuasan kerja, pengadaan yang efektif, memotivasi, menjaga stabilitas karyawan, menjaga kedisiplinan karyawan, penghindaran serikat buruh dan pengaruh intervensi pemerintah Ardana, dkk., (2012). Kompensasi dapat menyediakan peluang pertumbuhan kepada karyawan dan menciptakan persaingan yang kuat di antara karyawan dalam rangka memiliki dorongan untuk bekerja lebih efisien dan mahir Khan *et al.*, (2011). Kompensasi juga bermanfaat untuk meningkatkan keadilan baik secara internal-eksternal maupun individu bagi karyawan serta meningkatkan semangat dari karyawan. salah satu indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu pekerjaan itu sendiri. Makna pekerjaan itu tercermin dalam perasaan bangga. Keringat yang tercurah tidak berarti apapun ketika dihadapkan dengan kebanggaan melihat hasil pekerjaannya. Pekerjaan membuktikan pada manusia bahwa dirinya tidak sedang berhayal, melainkan nyata. Kiranya dapat dipahami bahwa kepuasan seseorang dalam kaitannya dengan pekerjaannya timbul manakala pekerjaan itu mampu membuktikan serta menunjukkan eksistensinya di tengah masyarakat serta mampu membuktikan bahwa dirinya adalah makhluk sosial yang tidak bisa lepas dari manusia lainnya.

Semangat kerja akan menunjukkan sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan. Hasibuan (2004) mengemukakan bahwa semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan

seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai produktivitas yang maksimal. Sedangkan Syukria (2004:30) mengemukakan bahwa semangat kerja adalah suatu kondisi rohaniah atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok-kelompok yang menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja lebih giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Prestasi kerja adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan dan sikap. Kualitas kerja terdiri dari ketepatan, ketelitian, keterampilan, kebersihan. Kuantitas kerja terdiri dari output dan penyelesaian kerja dengan ekstra. Keandalan terdiri dari mengikuti instruksi, inisiatif, kehati-hatian, kerajinan. Sedangkan sikap terdiri dari sikap terhadap perusahaan, karyawan lain dan pekerjaan serta kerjasama Menurut Mangkunegara (2009: 67 – 69).

Seperti halnya dengan FIRST ONE JERSEY FACTORY dengan adanya kompensasi diharapkan dapat mempengaruhi semangat kerja dan sekaligus meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Capaian prestasi kerja karyawan pada FIRST ONE JERSEY FACTORY Jember sebagai salah satu perusahaan swasta khusus pengelolaan jasa percetakan di kota jember. Dapat dilihat dari peningkatan pendapatan dari tahun 2012 sampai tahun 2016, tergambar pada table 1.1 sebagai berikut

Tabel 1.1 Peningkatan Pendapatan FIRST ONE JERSEY FACTORY
Kota Jember Dari Tahun 2012 – 2016

Tahun	Total Pendapatan	Persentase (%)
2012	Rp. 1.100.825.243,-	-
2013	Rp. 1.120.097.756,-	11,75
2014	Rp. 1.130.369.356,-	10,51
2015	Rp. 1.140.641.363,-	9,51
2016	Rp. 1.170.182.935,-	17,35

Sumber: FIRST ONE JERSEY FACTORY

Pada table 1.1 diatas menjelaskan terjadinya peningkatan pendapatan dari tahun 2007 – 2011.

Sedangkan perkembangan total biaya kompensasi FIRST ONE JERSEY FACTORY Tahun 2012 – 2016 dapat dilihat pada table 1.2 dibawah ini:

Tabel 1.2 Perkembangan Total Biaya Kompensasi FIRST ONE JERSEY
FACTORY
Kota Jember Tahun 2012 – 2016

Tahun	Total Biaya Kompensasi	Persentase (%)
2012	Rp. 100.581.000,-	-
2013	Rp. 150.361.000,-	9,26
2014	Rp. 250.560.000,-	8,84
2015	Rp. 150.137.000,-	8,30
2016	Rp. 100.278.000,-	12,90

Sumber: FIRST ONE JERSEY FACTORY

Pada table 1.2 diatas merupakan perkembangan total biaya kompensasi selama 5 tahun dari tahun 2012 sampai tahun 2016. Dapat dilihat terjadinya penurunan biaya pada 2015 sebesar 8,30% dan 2016 sebesar 12,90%. Dari data total pendapatan dan data perkembangan total biaya kompensai 2012 – 2016 telah terjadi fluktuatif atau menurun dari tahun 2013 – 2015 dan terjadi peningkatan pada tahun 2016, dari table 1.1 dan 1.2 dapat diambil kesimpulan bahwa kompensasi yang dan semangat yang terlalu sedikit sangat mempengaruhi kualitas kerja karyawan dalam menjalankan tugasnya dan berakibat pada prestasi kerja karyawan.

Tabel 1.3 Target Dan Realisasi FIRST ONE JERSEY FACTORY

Jenis Produk	Target Dan Realisasi Perbulan											
	Januari			Februari			Maret			April		
	Tar get	Reali sasi	%	Targ et	Realisa si	%	Targe t	Realisa si	%	Targe t	Realisa si	%
Sablon	200 0	2000	10 0	300 0	3000	10 0	2000	1800	90	2000	2000	10 0
Bordir	200 0	2000	10 0	300 0	3000	10 0	3000	3000	10 0	3500	3000	85, 7
garmen t	200 0	2000	10 0	300 0	2500	83, 3	3000	2800	93, 3	3500	3200	91, 4
Total Produk	600 0	6000	10 0	900 0	8500	94, 4	8000	7600	94, 4	9000	8200	92, 3

Sumber : FIRST ONE JERSEY FACTORY Tahun 2016.

Pada tabel 1.3 dapat disimpulkan bahwa jumlah target produk tidak tercapai dengan harapan yang di inginkan. Hal ini dapat di ketahui pada bulan Januari penargetan yang di berikan oleh perusahaan sejumlah 6.000 produk, dan terselesaikan semuanya. Pada bulan Februari dengan tarjet produk 9.000, yang terselesaikan 8.500. dan pada bulan Maret dengan target 8.000, yang terselesaikan 7.600. sedangkan pada bulan April dengan target 9.000, yang terselesaikan 8.200 produk. Pencapaian target yang fluktuatif atau menurun menjadi indikasi kurangnya semangat kerja dan prestasi kerja terhadap pekerjaan yang dikerjakan.

Fenomena yang terjadi di perusahaan FIRST ONE JERSEY FACTORY bisa memberi peluang bagi penulis untuk meneliti mengenai variabel-variabel yang mempengaruhi semangat kerja karyawan dan Pencapaian target yang fluktuatif atau menurun menjadi indikasi kurangnya semangat kerja dan prestasi kerja. Hal ini dilakukan untuk memecahkan masalah yang terjadi pada "FIRST ONE JERSEY FACTORY" Menurut Pariata Westra, (2013 : 65). Semangat kerja adalah kemauan dari setiap individu atau kelompok untuk saling bekerja sama dengan giat, disiplin, dan penuh rasa tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaannya.

1.2. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah berdasarkan latar belakang di atas adalah sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi, dan Semangat kerja berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja?
2. Apakah kompensasi, dan Semangat kerja berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja?

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang hendak dicapai melalui penelitian ini adalah:

1. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja.
2. Menganalisis Semangat kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Manfaat-manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan terutama dalam hal pengelolaan manajemen SDM dan segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik.

2. Bagi akademisi dan peneliti selanjutnya

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkannya dan dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama di bangku kuliah dalam dunia kerja yang sebenarnya. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan kajian untuk penelitian selanjutnya, khususnya yang berkaitan dengan analisis produktivitas kerja karyawan