

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi dunia yang ditandai dengan terbukanya persaingan independen di segala bidang merupakan tantangan bagi pelaksanaan pembangunan bangsa Indonesia. Perusahaan-perusahaan di Indonesia perlu meningkatkan kemampuan dan kualitas sumber daya manusia, untuk menghadapi tantangan agar dapat bertahan bahkan memenangkan persaingan. Perekonomian Indonesia sekarang ini semakin terbuka dan memaksa perusahaan-perusahaan Indonesia untuk bersaing dengan perusahaan-perusahaan sejenis baik dalam negeri maupun luar negeri (Sihotang, 2009).

Dalam mempertahankan kelangsungan hidup dan pengembangan perusahaan, perusahaan harus melaksanakan berbagai aktivitas pengelolaan faktor produksi tersebut antara lain: produksi, pemasaran, pembelanjaan, personalia, pengembangan dan penelitian, sistem informasi manajemen dan lainnya. Segala aktivitas perusahaan saling berinteraksi satu dengan yang lain untuk mencapai tujuan perusahaan. Untuk dapat bertahan maka koordinasi di dalam maupun di luar perusahaan harus dilaksanakan dengan baik agar mengarah pada pencapaian tujuan. (Malthis, 2008).

Sumber daya terpenting suatu organisasi adalah sumber daya manusia, orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka kepada organisasi. Oleh karena itu, pegawai merupakan kunci penentu keberhasilan perusahaan. Untuk itu setiap pegawai selain dituntut untuk

memiliki pengetahuan, ketrampilan, dan kemampuan, juga harus mempunyai pengalaman, motivasi, disiplin diri, dan semangat kerja tinggi, sehingga jika kinerja pegawai perusahaan baik maka kinerja perusahaan juga akan meningkat yang menuju pada pencapaian tujuan perusahaan. Keberhasilan perusahaan dinilai dari suksesnya perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan (Malthis, 2008).

Perkembangan industri furniture di Indonesia selama ini tidak lepas dari berbagai kebijakan yang ditempuh oleh pemerintah. Pemberian kemudahan dalam berinvestasi dan perolehan bahan baku kayu log, mendorong industri furniture semakin berkembang, bahkan industri-industri furniture yang sempat terpuruk dimasa krisis kini mulai bangkit kembali. Sementara itu kebutuhan furniture di dalam negeri juga terlihat cenderung meningkat, sejalan dengan mulai membaiknya bisnis properti di Indonesia. Karena sebagaimana diketahui kebutuhan akan rumah tinggal yang sehat juga terlihat semakin meningkat dan secara tidak langsung kebutuhan akan perabotan rumah tangga pun akan meningkat pula. Salah satu perlengkapan rumah tangga yang dibutuhkan antara lain adalah furniture, baik berupa perlengkapan ruang tamu, perlengkapan ruang tidur, perlengkapan ruang dapur dan perlengkapan ruang belajar.

PT. Pinako Rotari Permai merupakan salah satu unit industri kayu yang inti usahanya adalah mengolah kayu yang dihasilkan menjadi berbagai macam produk olahan kayu dan bertujuan menambah *added value* dari kayu tersebut. Dari pengamatan awal penulis diketahui bahwa terjadi penurunan kinerja karyawan yang terlihat dari jumlah produksi selama tiga tahun terakhir yang tidak

pernah mencapai target produksi PT Pinako Rotari Permai. Proses produksi PT Pinako Rotari Permai sebagian besar menggunakan tenaga manusia dan bukan mesin sehingga tidak tercapainya target produksi ini merupakan indikasi adanya penurunan kinerja karyawan. Adapun data pencapaian produksi PT Pinako Rotari Permai tahun 2013-2015 adalah sebagai berikut :

Tabel 1.1

Tahun	Target			Produksi			% Pencapaian		
	Furniture	Barec ore	Block board	Furniture	Barec ore	Block board	Furniture	Barec ore	Block board
2013	650	80	85	615	63	79	94.62	78.75	92.94
2014	650	80	85	603	67	75	92.77	83.75	88.24
2015	650	80	85	576	52	73	88.62	65.00	85.88

Data Produksi PT Pinako Rotari Permai Tahun 2013-2015

Sumber : PT Pinako , 2015

Berdasarkan data produksi diatas dapat diketahui bahwa terdapat penurunan pencapaian produksi pada tahun 2013-2015. Hal ini dapat dilihat pada tabel diatas bahwa target yang ingin dicapai oleh PT Pinako Rotari Permai tidak tercapai dalam tiga tahun terakhir bahkan mengalami penurunan pada 2015. Hal ini menunjukkan adanya permasalahan penurunan kinerja karyawan PT Pinako Rotari Permai. Berdasarkan hasil prasurvey yang dilakukan oleh peneliti, factor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Pinako Rotari Permai adalah kompensasi non financial dan kompetensi.

Salah satu faktor yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi non financial. Kompensasi non-finansial adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan bukan berbentuk uang, tapi berwujud fasilitas. Kompensasi non finansial mengenai pekerjaan ini dapat berupa pekerjaan yang menarik, kesempatan untuk berkembang, pelatihan, wewenang

dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja. Kompensasi bentuk ini merupakan perwujudan dari pemenuhan kebutuhan harga diri (*esteem*) dan aktualisasi (*self actualization*) (Mondy dan Noe, 2005). Kompensasi non financial membuat karyawan merasa perusahaan menghargai karyawan dengan memberikan kesempatan untuk berkembang, pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja sehingga akan memacu karyawan untuk bekerja lebih baik lagi. Uraian ini sesuai dengan hasil penelitian Hamdan dan Setiawan (2014) dan Wibowo dan Setiawan (2014) yang menyatakan bahwa kompensasi non finansial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun hal ini berbeda dengan hasil penelitian Irawan dkk (2014) dan Bari dkk (2013) yang menyatakan bahwa kompensasi non financial tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan selain kompensasi non finansial adalah kompetensi. Menurut Hutapea dan Thoha (2008:125) kompetensi adalah kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang disyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan. Lastanti (2005:12) mendefinisikan kompetensi adalah ketrampilan dari seorang ahli. Kompetensi individu akan membantu perusahaan dalam mewujudkan tujuannya, yaitu kinerja yang lebih baik. Uraian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Untari dan Wahyuati (2014) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian Linawati dan Suhaji (2012) menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi non financial dan kompetensi dalam mempengaruhi kinerja karyawan membutuhkan suatu proses. Proses ini adalah dengan adanya kompensasi non financial dan kompetensi, maka karyawan akan merasa bersemangat dalam bekerja. Adanya semangat kerja ini akan membuat karyawan bekerja lebih keras sehingga kinerjanya akan meningkat. Apabila semangat kerja dari para pegawai bisa dibangun, maka para pegawai dapat memiliki kinerja yang lebih baik di dalam organisasi atau perusahaan. Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kinerja para karyawan adalah melalui kompensasi non finansial (Malthis dan Jackson, 2008).

Pemberian kompensasi non finansial seperti kelengkapan fasilitas, dan penghargaan berupa pujian, akan membuat karyawan merasa bahwa kerjanya dihargai oleh perusahaan. Hal ini membuat karyawan merasa lebih bersemangat dan bergairah dalam bekerja. Adanya peningkatan semangat ini akan membuat kinerja karyawan meningkat. Uraian ini sesuai dengan hasil penelitian Danti dkk (2014) yang menyatakan bahwa kompensasi non financial berpengaruh positif terhadap semangat kerja. Namun hasil penelitian Yousaf dkk (2014) menunjukkan hasil yang berbeda dimana kompensasi non financial tidak berpengaruh terhadap semangat kerja.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi semangat kerja dan kinerja adalah kompetensi. Menurut Saifuddin (2004), kompetensi merupakan bentuk keahlian dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan. Seorang yang berkompeten adalah orang yang dengan keterampilannya mengerjakan pekerjaan dengan mudah, cepat, intuitif dan sangat jarang atau tidak pernah membuat kesalahan. Peningkatan

kompetensi akan membuat karyawan semakin bersemangat dalam melakukan pekerjaannya karena merasa pekerjaan tersebut mudah dilakukan. Hal ini akan membuat kinerja juga menjadi semakin baik. Uraian ini sesuai dengan hasil penelitian Tiwari (2014) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap semangat kerja, namun bertentangan dengan hasil penelitian Jormsri dkk (2005) yang menyatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap semangat kerja.

Semangat kerja pada hakekatnya merupakan perwujudan dari moral yang tinggi, bahkan ada yang mengidentifikasikan atau menterjemahkan secara bebas bahwa moral kerja yang tinggi adalah semangat kerja. Dengan semangat kerja yang tinggi, maka kinerja akan meningkat karena para karyawan akan melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Begitu juga sebaliknya jika semangat kerja turun maka kinerja akan turun juga. Jadi dengan kata lain semangat kerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Diana dan Subudi, 2013). Perusahaan harus memiliki kinerja yang baik. Kinerja yang baik atau tinggi dapat membantu perusahaan memperoleh keuntungan, sebaliknya bila kinerja turun dapat merugikan perusahaan. Uraian ini sesuai dengan hasil penelitian Diana dan Subudi (2013) yang menyatakan semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja, namun bertentangan dengan hasil penelitian Patel dan Desai (2013) yang menyatakan bahwa semangat kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Mengingat pentingnya tuntutan peningkatan kinerja karyawan dalam suatu organisasi, maka berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk meneliti

mengenai **“Pengaruh Kompensasi non finansial dan Kompetensi terhadap Kinerja melalui Semangat kerja Pada Karyawan Bagian Produksi PT Pinako Rotari Permai.”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaruh kompensasi non finansial terhadap semangat kerja karyawan bagian produksi PT Pinako Rotari Permai?
2. Bagaimanakah pengaruh kompetensi terhadap semangat kerja karyawan bagian produksi PT Pinako Rotari Permai?
3. Bagaimanakah pengaruh kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT Pinako Rotari Permai?
4. Bagaimanakah pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT Pinako Rotari Permai?
5. Bagaimanakah pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT Pinako Rotari Permai?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian diatas dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh kompensasi non finansial terhadap semangat kerja karyawan bagian produksi PT Pinako Rotari Permai
2. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh kompetensi terhadap

semangat kerja karyawan bagian produksi PT Pinako Rotari Permai

3. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT Pinako Rotari Permai
4. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT Pinako Rotari Permai
5. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT Pinako Rotari Permai

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan masukan bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dibidang ekonomi yang berhubungan dengan ilmu manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi peneliti

Untuk menambah ilmu pengetahuan dan menerapkan ilmu yang diperoleh dari bangku kuliah didalam kehidupan bermasyarakat.

b. Bagi Pihak PT Pinako Rotari Permai

Perusahaan sebagai objek penelitian, dengan harapan dapat memberikan informasi dan keterangan-keterangan yang penulis tuangkan dalam skripsi ini sehingga dapat dijadikan bahan pertimbangan perusahaan dalam mengatasi masalah karyawan terutama mengenai kinerja karyawan.