

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Dalam menjalankan suatu bisnis perusahaan membutuhkan berbagai sumber daya, seperti hasil kinerja karyawan, kesesuaian gaji karyawan dan keterampilan yang dimiliki karyawan sehingga adanya kepuasan kerja yang saling menguntungkan antara karyawan dan perusahaan. Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, karena memiliki akal, bakat, tenaga, keinginan, pengetahuan, perasaan, dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai visi dan misi perusahaan. Menyadari akan persaingan yang semakin berat di era globalisasi, perusahaan harus mampu memajukan kreatifitas dan keterampilan sumber daya manusianya. Sumber daya manusia unggul yang dimiliki oleh perusahaan adalah jaminan keunggulan perusahaan. Kinerja perusahaan tergantung pada keunggulan sumber daya manusia yang berkomitmen untuk memberikan persembahan total bagi perusahaannya. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan harus melakukan upaya untuk memberikan perhatian yang penuh terhadap peningkatan potensi sumber daya manusia sebagai jalan untuk melakukan kinerja perusahaan yang unggul dan berdaya saing.

Penyesuaian keterampilan yang dimiliki masing-masing karyawan akan berpengaruh terhadap gaji yang didapatkan. Perusahaan PT. INIZIO merupakan perusahaan mebel yang mengembangkan inovasinya untuk menghadapi persaingan pasar yang sangat ketat.

Manusia adalah salah satu sumber daya yang penting bagi perusahaan yang berkedudukan sebagai karyawan, buruh, atau pekerja. Pentingnya kedudukan sumber daya manusia dalam suatu usaha, sehingga bagian terbesar dari perhatian, waktu dan tenaga disibukkan dengan masalah-masalah manusia yang sering bersifat pelik dan sensitif untuk dapat diselesaikan. Keberadaan sumber daya manusia dalam perusahaan diperlukan agar perusahaan tersebut dapat bersaing dengan perusahaan-perusahaan lain yang sejenis agar tetap eksis. Bila produktivitas sumber daya manusianya tinggi, maka sumber daya manusia merupakan aset utama perusahaan, tapi bila produktivitasnya rendah, maka sumber daya manusia bukan merupakan aset lagi, melainkan akan menjadi beban bagi perusahaan. Melihat pentingnya sumber daya manusia dalam perusahaan, maka layak bagi perusahaan untuk memberi perhatian yang lebih melalui kebijakan yang diambil. Sumber daya manusia yang saya lihat di perusahaan tersebut dari tamatan SMA dan SMK yang mempunyai skill dalam posisi jabatan pekerjaannya. Dalam perusahaan memprioritaskan bahwa sumber daya manusia harus mempunyai kinerja yang sangat menunjang kebutuhan perusahaan ini walaupun dilihat dari segi pendidikan saja kurang terpenuhi. Namun di bidang administrasi dan diruangan kantor karyawannya berlulusan minimal S1 walaupun

tidak semuanya. Perusahaan ini memang banyak yang bekerja dari masyarakat yang berkalangan menengah kebawah dengan kurangnya pendidikan.

Kinerja merupakan suatu fungsi kemampuan pekerja dalam menerima tujuan pekerjaan, tingkat pencapaian tujuan dan interaksi antara tujuan dan kemampuan pekerja (Nawawi, 2006:63). Dengan definisi tersebut dapat dikatakan bahwa karyawan memegang peranan penting dalam menjalankan segala aktivitas perusahaan agar dapat tumbuh berkembang mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Kemampuan yang mereka miliki dalam bekerja sangat diterima didalam perusahaan. Walaupun mereka hanya tamatan SMA dan SMK dapat mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. Meski mempunyai keterbatasan pendidikan namun kinerja yang mereka miliki sangat menunjang kebutuhan perusahaan. Karyawan di sebuah perusahaan tidak hanya diposisikan sebagai faktor produksi akan tetapi lebih sebagai aset perusahaan yang harus dikelola dan dikembangkan. Kualitas sumber daya manusia yang tinggi sangat dibutuhkan agar manusia dapat melakukan peran sebagai pelaksana yang handal dalam fungsi-fungsi organisasi. Kinerja mereka bukan hanya di dalam pabrik mebelnya saja melainkan ada yang bagian pemasaran yang diantarkan ke toko-toko besar luar kota maupun dalam kota. Kerjanya pun terkadang harus sesuai permintaan pelanggan dan harus mempunyai inovasi baru untuk mengembangkan inovasi baru agar tidak kalah dalam persaingan pasar bebas pada saat ini.

Kepuasan kerja adalah merupakan penilaian dari pekerja yaitu seberapa jauh pekerjaannya atau keseluruhan memuaskan kebutuhannya dan

secara umum dapat diberi batasan sebagai perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerja sama antar pimpinan dan dengan sesama karyawan (As,ad, 2000). Meski karyawan sekarang merasa kurang puas setelah ada kebijakan baru dalam bekerja sekarang dilaksanakan 6 hari dalam seminggu. Bukan hal mudah bagi pimpinan INIZIO untuk mengubah kebijakan baru. Dengan seiringnya waktu karyawan akan mudah mengerti dan memahami kebijakan baru tersebut. Kepuasan karyawan dalam bekerja diberikan jaminan kesehatan saat bekerja. Kondisi kerja, apabila kondisi kerja karyawan baik (bersih, menarik, dan lingkungan kerja yang menyenangkan) akan membuat mereka mudah menyelesaikan pekerjaannya. Perlunya pengarahan, perhatian serta motivasi dari pemimpin diharapkan mampu memacu karyawan untuk mengerjakan pekerjaannya secara baik, gaya kepemimpinan pada hakikatnya bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja, dan produktivitas kerja karyawan yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal.

Kompensasi finansial adalah pembayaran yang diterima oleh karyawan dalam bentuk gaji dan insentif (Simamora, 2004: 445). Kompensasi finansial secara garis besar kompensasi dibagi menjadi dua, yaitu : kompensasi finansial langsung (*direct financial compensation*) dan kompensasi finansial tidak langsung (*indirect financial compensation*). Kompensasi finansial langsung dalam implementasinya dibedakan menjadi dua, yaitu : a) bayaran pokok (*basepay*)/gaji (*salary*), b) bayaran prestasi (*merit pay*)/insentif. Sedangkan kompensasi finansial

tidak langsung (indirect financial compensation) merupakan kompensasi yang dapat disebut sebagai tunjangan (benefit). Kompensasi yang diterapkan dalam perusahaan INIZIO mengukur dari absensi atau tingkat kehadiran. Dan sekarang berlaku peraturan kerja dalam seminggu bekerja selama 6 hari. Pemberian kompensasi terkadang tidak harus menunggu sebulan sekali, terkadang buruh-buruh pabrik meminta upah seminggu sekali. Pemberian kompensasi karyawan tergantung UMK per daerah. Selain tingkat kehadiran terhadap pemberian kompensasi karyawan harus mampu meningkatkan target-target tujuan yang diberikan perusahaan. Tidak hanya pemberian kompensasi secara finansial namun adanya kompensasi non financial juga untuk karyawan yang bekerja sangat baik dan mempunyai kemampuan yang lebih dari karyawan lainnya.

Skill merupakan keterampilan diluar keterampilan teknis dan akademis, yang lebih mengutamakan keterampilan intra dan inter personal. Keterampilan intra personal mencakup kesadaran diri (kepercayaan diri, penilaian diri, sifat dan preferensi, sertakesadaran emosi) dan keterampilan diri (peningkatan diri, pengendalian diri, manajemen sumber daya, pro aktif). Sedangkan keterampilan inter personal mencakup kesadaran sosial (kesadaran politik, memanfaatkan keragaman, berorientasi pelayanan) dan keterampilan social (kepemimpinan, pengaruh, komunikasi, kooperatif, kerja sama tim, dan sinergi). Menurut Lian (2013) keterampilan adalah merupakan kemampuan seseorang untuk melakukan suatu aktivitas atau pekerjaan. Lebih lanjut tentang keterampilan, Dunnett's (dikutip oleh Lian Arcynthia,2013), skill

adalah sebagai kapasitas yang dibutuhkan untuk melaksanakan suatu rangkaian tugas yang berkembang dari hasil pelatihan dan pengalaman. Pengrajin adalah orang atau pekerja yang dalam melaksanakan pekerjaannya didominasi oleh unsur seni yang tidak dapat dikerjakan dengan peralatan atau mesin canggih. Misalnya untuk memahat untuk ukiran kursi , meja maupaun almari dll. Karena dalam mengukir buksan hal mudah melainkan harus mempunyai keterampilan tangan dalam membuat dan mendesain ukiran yang tidak bisa menggunakan dengan mesin. Memang pemberian warna dengan menggunakan dengan mesin penyemprot namun harus berkali-kali karaywana menyemprotkan warna ke objek agar pewarnaannya merata. Terkadang konsumen meminta produksi yang sesuai keinginannya. Walaupun hanya ketrampilan saja yang dimiliki karyawan dengan pendidikan yang kurang namun mereka diberi arahan dan dibimbing agar mengerti sehingga tidak kalah dalam persaingan pasar bebas saat ini.

Blazovich (2013:165) menyimpulkan dari hasil penelitiannya bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian Blazovich (2013:165) di dukung oleh hasil penelitian Jamil dan Raja (2010:910) yang menyatakan kompensasi terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Shopiah (2013:87). Menyimpulkan bahwa kompensasi keuangan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Juniarti (2014:13) menyimpulkan hasil yang berbeda dari penelitian terdahulu bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perbankan. Maka variabel kompensasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hasil Penelitian yang dilakukan Juniarti

(2014:13) di dukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rizal dkk. (2014:74) bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

PT.INIZIO merupakan perusahaan yang berada di bidang pembuatan dan penjualan furniture yang inovatif guna dapat bersaing dengan perusahaan terkemuka lainnya. Di perusahaan ini memberikan tolak ukur gaji karyawan dengan keterampilan yang dimiliki karyawan perusahaan. Pemberian jumlah balas jasa finansial yang diterima karyawan dan tingkat di mana hal ini dipandang sebagai suatu hal yang adil dalam organisasi. Dalam perusahaan PT.INIZIO biasanya memberikan gaji sesuai dengan keterampilan dalam bekerja sehingga para karyawan merasa puas dalam bekerja. Dewasa ini, semakin ketatnya tingkat persaingan bisnis mengakibatkan perusahaan dihadapkan pada tantangan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidup. Salah satunya PT. INIZIO yang memproduksi furniture yang berlokasi di Kaliwungu, Semarang – Jawa Tengah. Produksi furniture yang handmade dengan kemajuan teknologi sangat diminati oleh banyak orang, terutama di daerah Jawa Tengah sampai ke luar negeri. Produk furniture yang banyak dihasilkan oleh PT. INIZIO antara lain adalah furniture dalam rumah tangga yang diproduksi secara handmade. Terbukanya pasar dan majunya media elektronik dengan adanya peluang bisnis yang menguntungkan maka mendorong munculnya perusahaan-perusahaan yang memproduksi furniture dengan inovasi yang baru. Perusahaan ini mampu menciptakan suasana kerja yang harmonis antar karyawan. Hubungan antara karyawan dengan atasan juga berjalan secara baik sehingga jarang sekali terjadi konflik. Kesejahteraan para karyawan

juga sangat menjadi perhatian khusus oleh pihak manajemen PT. INIZIO guna menjaga serta meningkatkan produktivitas mereka. Di perusahaan ini, karyawan seluruhnya diikutsertakan dalam program Jamsostek yang terdiri dari:

1. Jaminan Kecelakaan Kerja
2. Jaminan Kematian
3. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan

Bagi perusahaan, penelitian kinerja sangat berguna untuk pemberian kompensasi sesuai skill dan pengaruh terhadap kepuasan kerja para karyawan serta melakukan pengawasan dan perbaikan. Kinerja karyawan yang optimal sangat dibutuhkan untuk meningkatkan produktivitas dan menjaga tetap beroperasinya perusahaan ini. Setiap perusahaan tidak akan pernah luput dari hal pemberian balas jasa atau kompensasi yang merupakan salah satu masalah penting dalam menciptakan skill kerja karyawan, karena untuk meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan pemenuhan kompensasi untuk mendukung motivasi para karyawan. Dengan pemberian kompensasi yang sesuai skill karyawan maka kepuasan kerjanya akan meningkatkan kinerjanya. Hasil kinerja yang baik sekaligus berkualitas dilihat dari tingkat produksi perbulannya. Dari bulan april tingkat produksinya memang meningkat namun ada penurunan dibulan puasa kemarin. Disebabkan oleh ketepatan waktu yang melampaui batas waktu yang di tentukan oleh perusahaan. Dari hasil yang diteliti penulis, kinerja di perusahaan PT.INIZIO mengalami penurunan. Kinerja karyawan menurun sehingga membuat kerugian terhadap perusahaan.

Berangkat dari kondisi tersebut, maka dijadikan dasar untuk melaksanakan penelitian tentang kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat diangkat judul : “MODEL PENINGKATAN KINERJA DAN KEPUASAN KERJA BERBASIS KOMPENSASI DAN SKILL DI PT.INIZIO”.

1.2.Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang menjelaskan bahwa adanya persaingan yang semakin ketat maka perusahaan dituntut untuk dapat memaksimalkan kinerja sumber daya manusianya agar dapat bertahan dalam persaingan bisnis. Hal tersebut dapat tercapai melalui strategi SDM yaitu melalui kepuasan kerja, skill, dan kompensasi. Berdasarkan uraian diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

Research Question:

- 1) Bagaimana pengaruh skill terhadap kinerja sumber daya manusia?
- 2) Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja sumber daya manusia?
- 3) Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja sumber daya manusia?
- 4) Bagaimana pengaruh skill terhadap kepuasan kerja?
- 5) Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja?

1.3.Tujuan Penelitian

- 1) Mendiskripsikan dan menganalisis skill dan kompensasi terhadap kinerja sumber daya manusia di PT.INIZIO
- 2) Meningkatkan kompensasi terhadap kinerja sumber daya manusia secara optimal di PT.INIZIO

- 3) Mendiskripsikan skill terhadap kepuasan kerja di PT.INIZIO
- 4) Mendiskripsikan kompensasi terhadap kepuasan kerja di PT.INIZIO
- 5) Meningkatkan kepuasan kerja terhadap kinerja sumber daya manusia di PT.INIZIO

1.4.Manfaat

- 1) Manfaat teoritis memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia di PT.INIZIO
- 2) Manfaat praktis menjadi sumber informasi dan referensi bagi PT. INIZIO dalam usaha untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia
- 3) Memberikan sumbangan pemikiran pimpinan PT.INIZIO dalam menentukan kebijakan pembinaan dan pengembangan para karyawan