

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan bagian yang sangat penting dan tak terpisahkan bagi sebuah organisasi. Sumber daya manusia berperan sebagai komponen utama yang berfungsi sebagai pelaku aktif dalam organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja perusahaan sehingga perusahaan dapat membentuk sumber daya manusia yang memiliki kualitas dan kinerja yang baik. Karyawan yang ada di dalamnya merupakan asset bagi suatu organisasi atau perusahaan. Oleh sebab itu pengelolaan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja seperti kualitas, efektifitas dan efisiensi yang dimiliki karyawan pada suatu perusahaan harus menjadi perhatian dan dapat dikembangkan secara maksimal agar menjadi sumber daya yang mempunyai daya saing tersendiri.

Pentingnya sumber daya manusia dalam suatu perusahaan adalah untuk memberikan pelayanan kepada konsumen dan memberikan kinerja yang optimal kepada perusahaan. Adanya sumber daya manusia yang optimal dan dilengkapi oleh kemampuan atau *skill* yang diinginkan suatu perusahaan akan sangat membantu perusahaan dalam menjalankan tujuannya. Setiap karyawan yang ada

pada perusahaan dituntut untuk bekerja secara efektif dan efisien sehingga daya saing yang dimiliki perusahaan terjaga dan semakin meningkat. Dengan begitu dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia adalah salah satu faktor utama dalam sebuah perusahaan.

Salah satu tempat yang menghimpun sumber daya manusia (SDM) adalah perusahaan. Jika suatu perusahaan ingin memiliki keunggulan kompetitif maka ia akan bergantung pada karyawan atau sumber daya manusia yang ada didalamnya. Semua karyawan harus berperan aktif dan terlibat dalam mencapai tujuan dari perusahaan tersebut.

Salah satu komponen yang terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan adalah karyawan. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kemampuan yang dimiliki karyawan dapat tercermin dari kinerjanya. Kinerja yang baik adalah kinerja yang mengikuti tata cara atau prosedur kerja, keoptimalan karyawan, dan tanggung jawab karyawan dalam bekerja. Dengan begitu perusahaan dapat mencapai tujuan yang diharapkan. Kebanyakan perusahaan mempunyai tujuan yang sama yaitu memaksimalkan keuntungan dan nilai bagi perusahaan, dan juga meningkatkan kesejahteraan pemilik dan karyawannya.

Kinerja dapat diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan perusahaan kepadanya untuk mencapai target dalam

bekerja. Dapat dikatakan bahwa karyawan yang bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga karyawan tersebut dapat mencapai hasil yang optimal. Faktor penentu keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan salah satunya adalah kinerja karyawan. Maka dari itu kinerja para karyawan patut mendapat penilaian dan juga perhatian dari para atasan/pimpinan perusahaan, karena jika menurunnya kinerja pada karyawan dapat menyebabkan kinerja yang buruk juga pada perusahaan.

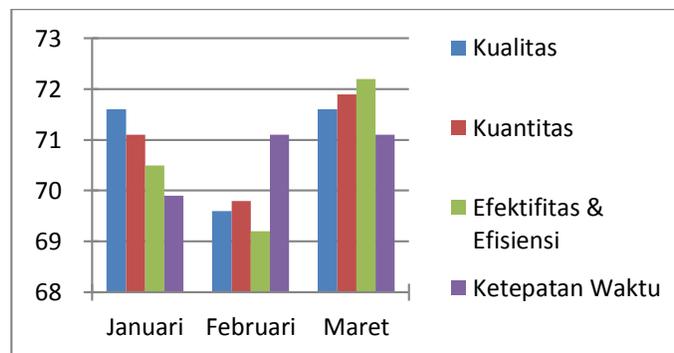
Suatu ukuran kinerja dapat dilihat dari segi jumlah dan mutu tertentu dari karyawan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Peningkatan kinerja merupakan hal yang perlu diperhatikan agar perusahaan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkannya. Kinerja yang baik pastinya merupakan sasaran dari perusahaan dengan peningkatannya. Tercapainya kinerja yang baik tentunya tidak terlepas dari kualitas yang ditimbulkan dari karyawannya, maka dari itu diperlukan penilaian untuk menilai sumber daya manusia yang ada didalamnya. Para atasan atau manajer senantiasa untuk memperhatikan peningkatan kinerja anggotanya demi kemajuan perusahaan.

PT. Yuqa Sejahtera terletak di Jl. Tataka Puri Block C1 Tangerang, Banten dan untuk kandang dari PT. Yuqa Sejahtera terletak di daerah Serang. Perusahaan tersebut bergerak dibidang perunggasan yang memfokuskan pada pakan ternak, peternakan ayam induk, pengembangan bibit ayam unggul, pedaging dan petelur.

PT. Yuqa Sejahtera ini berdiri sejak tahun 2000. Dimulai dari peternakan kecil dikampung dengan jumlah ternak kurang lebih 20 ekor ayam yang dikelola

sendiri oleh pemilik PT. Yuqa Sejahtera. Lambat laun peternakan tersebut berubah menjadi peternakan besar dengan jumlah hewan ternak mencapai ratusan ribu ekor dan mempunyai karyawan sebanyak 127 orang yang terdiri dari bagian collection staff sebanyak 7 orang, SDM sebanyak 3 orang, admin sebanyak 2 orang, setter sebanyak 10 orang, pull chick sebanyak 12 orang, pre warming sebanyak 7 orang, hatcher team sebanyak 25 orang, grading team sebanyak 28 orang, health disease control (HDC) sebanyak 7 orang, HR & GR sebanyak 3 orang, Sales sebanyak 23 orang. Pada umumnya setiap perusahaan memiliki masalah internal, berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara yang saya lakukan, PT. Yuqa Sejahtera memiliki masalah salah satunya dalam kinerja pada karyawannya. Masalah kinerja tersebut dapat dilihat pada tabel I. 1 dibawah ini :

Tabel I. 1
Penilaian Kinerja Karyawan tahun 2018
PT. Yuqa Sejahtera



Sumber : Data diolah oleh peneliti

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa terjadi penurunan kualitas kinerja pada karyawan dibulan Februari. Berdasarkan hasil wawancara hal ini disebabkan

karena adanya jumlah permintaan ayam potong dan telur yang meningkat karena bertepatan dengan tahun baru *Imlek*, sedangkan jumlah karyawannya terbatas sehingga membuat para karyawan yang bekerja tidak sanggup untuk menjalankan tugas sebagaimana mestinya dan tidak sedikit pula karyawan yang akhirnya jatuh sakit. Walaupun dengan kondisi seperti ini PT. Yuqa Sejahtera tetap memenuhi kebutuhan untuk para konsumen tepat pada waktunya agar konsumen tersebut tidak kecewa. Kejadian tersebut juga berdampak pada efektifitas dan efisiensi kinerja karyawan yang menurun.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja juga dapat dilihat dari motivasi karyawan, motivasi salah satu faktor yang mendorong karyawan untuk bekerja. Apabila motivasi kerja pada karyawan tinggi maka kinerja karyawannya pun tinggi, sebaliknya jika motivasi karyawan dalam bekerja rendah maka kinerja yang dihasilkan juga rendah. Motivasi juga mempengaruhi kinerja, karena untuk menghasilkan suatu produk yang berkualitas dengan hasil yang optimal perusahaan memerlukan karyawan dengan motivasi yang baik agar ia lebih baik dalam menghasilkan produk yang berkualitas. Beberapa perusahaan sering mengalami masalah seperti adanya karyawan yang memiliki motivasi yang rendah karena karyawan yang tidak merasa puas dalam pemberian gaji, bonus, rekan kerja, atasan dan lain-lain, sehingga dengan begitu dapat menyebabkan menurunnya jumlah produksi pada perusahaan dan kejadian-kejaidan lain yang dapat merugikan perusahaan.

Peneliti mengamati dan juga melakukan wawancara dengan beberapa karyawan PT. Yuqa Sejahtera, berdasarkan wawancara tersebut terdapat karyawan yang memiliki kerendahan dalam motivasi, kurangnya motivasi pada karyawan berkaitan dengan kompensasi yang diberikan dan kepuasan kerja.

Adanya perbedaan bonus yang tidak sebanding dengan pekerjaan membuat karyawan menjadi kurang peduli terhadap pekerjaannya, karyawan kurang semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Ada juga karyawan yang tidak bertanggung jawab, ia memberikan/menitipkan pekerjaannya kepada rekan kerjanya atau kepada mahasiswa yang sedang magang di perusahaan tersebut.

Faktor lainnya juga terdapat pada pimpinan, pimpinan disini tidak melihat proses yang dikerjakan karyawan melainkan ia hanya melihat pada hasil akhir dari karyawan tersebut. Hal ini dapat mengakibatkan pada penurunan kinerja pada karyawan yang ditandai oleh tidak tercapainya tujuan dari apa yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja pada karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja adalah suatu sikap berperilaku yang menyangkut dengan ketaatan dan kepatuhan terhadap sesuatu yang kasat mata. Berdasarkan pada pengamatan dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti, masalah yang ada dalam disiplin kerja pada karyawan di PT. Yuqa Sejahtera adalah karyawan menambah waktu jam istirahat karena rendahnya keinginan dan tanggung jawab karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya, kurangnya kepekaan karyawan dalam menjaga kebersihan kandang ayam. Faktor rendahnya disiplin pada

karyawan selanjutnya adalah kurang teliti dalam hal mensortir telur berdasarkan *grade abc* yang terdapat pada perusahaan.

Faktor selanjutnya adalah kurang kondusif lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja fisik pada suatu perusahaan merupakan suatu kondisi untuk memberikan suasana dan situasi kerja yang nyaman bagi karyawan. Kondisi tersebut sangat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan beban tugasnya. Lingkungan kerja fisik meliputi suhu udara dan juga kebersihan. Lingkungan yang bersih, nyaman, dan baik akan membuat karyawan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan pengamatan peneliti dan melakukan wawancara dengan karyawan PT. Yuqa Sejahtera yang mengatakan bahwa kurang kondusifnya lingkungan kerja fisik yang disebabkan karena suhu ruangan yang panas dan lembab serta kurang terjaganya kebersihan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi dalam bentuk finansial sangat penting bagi karyawan, karena dengan adanya kompensasi finansial ini karyawan dapat memenuhi kebutuhannya secara langsung. Karyawan berharap bahwa kompensasi yang diterimanya sesuai dengan seberapa banyak kontribusi dan pengorbanan yang telah diberikan dalam bekerja, jika kompensasi yang diberikan tidak memenuhi kebutuhan karyawannya maka dapat berdampak pada dengan penurunan kinerja pada karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian dalam wawancara dengan pihak HRD, dari 127 karyawan terdapat 36 karyawan yang masih berstatus sebagai karyawan kontrak,

dikarenakan lama bekerja karyawan tersebut belum mencapai satu tahun. Ada pula karyawan yang sudah bekerja lebih dari satu tahun namun belum diangkat menjadi karyawan tetap dikarenakan karyawan tersebut belum memenuhi syarat sebagai karyawan tetap. Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang belum tetap belum sesuai karena beban kerja yang ditimpalkan kepada karyawan yang tidak tetap jauh lebih banyak dibandingkan karyawan tetap. Perbedaan tersebut dapat terlihat dari pemberian gaji, bonus, cuti, tunjangan dan asuransi.

Selain disiplin faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah perasaan menyenangkan yang dihasilkan oleh individu melalui hasil kerja dalam rangka menyelesaikan tugas. Setiap perusahaan harus berusaha agar karyawannya mempunyai kinerja yang baik, maka dari itu salah satu yang harus diperhatikan adalah kepuasan kerja karyawannya. Jika kepuasan kerja karyawan tinggi maka kinerja yang dihasilkan dapat sebanding dengan apa yang diharapkan, karena kepuasan kerja menyangkut sikap seseorang ,mengenai pekerjaannya.

Kepuasan kerja dapat dilihat dari tingkah laku seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya, dapat dilihat jika karyawan tersebut mengerjakan pekerjaan dengan semangat yang tinggi dan pekerjaan yang dihasilkannya optimal, berarti tingkat kepuasannya sudah terbilang cukup.

Berdasarkan wawancara pada beberapa karyawan, ada beberapa hal yang berhubungan dengan ketidakpuasan kerja karyawan pada PT. Yuqa Sejahtera

karena adanya atasan yang terbilang mempunyai sifat yang tegas, contohnya seperti ketika bulan februari, banyaknya permintaan dari konsumen. Atasan tersebut memberikan penekanan bahwa produksi telur dan daging ayam harus sesuai dengan permintaan konsumen, sedangkan karyawan yang ada tidak mampu memenuhi target konsumen dikarenakan stamina yang dimiliki karyawan sudah menurun. Selanjutnya kurangnya komunikasi antara rekan kerja maupun antara karyawan dengan atasan.

Keadaan tersebut harus diantisipasi agar karyawan tersebut tidak memiliki motivasi yang rendah atau mempunyai semangat kerja yang rendah. Bila karyawan merasakan ketidakpuasan dalam berkerja dapat mengakibatkan kurangnya semangat dalam bekerja, karyawan menjadi bermalas-malasan, pekerjaan yang dikerjakan tidak optimal, seperti melakukan banyak kesalahan-kesalahan dalam bekerja. Tidak dipungkiri bila hal ini terjadi terus menerus maka tidak sedikit karyawan yang akan mengundurkan diri dari perusahaan tersebut.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah diatas, terdapat rumusan masalah dalam penelitian sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja pada karyawan di PT. Yuqa Sejahtera
2. Adakah pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pada karyawan di PT. Yuqa Sejahtera

3. Adakah pengaruh kompensasi finansial dan kepuasan kerja terhadap kinerja pada karyawan di PT. Yuqa Sejahtera

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan pengetahuan berdasarkan data yang tepat (*valid*) dan dapat dipercaya antara kompensasi finansial dan kepuasan kerja terhadap kinerja pada karyawan PT. Yuqa Sejahtera mengenai ada atau tidaknya :

1. Pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja pada karyawan PT. Yuqa Sejahtera
2. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pada karyawan PT. Yuqa Sejahtera
3. Pengaruh kompensasi finansial dan kepuasan kerja terhadap kinerja pada karyawan PT. Yuqa Sejahtera

D. Kegunaan Penelitian

Penelitian yang dilakukan di PT. Yuqa Sejahtera diharapkan dapat memiliki kegunaan yaitu kegunaan teoritis dan kegunaan praktis, jika diuraikan sebagai berikut :

1. Kegunaan Teoritis

- a. Diharapkan penelitian yang dilakukan dapat memberikan pembuktian bahwa adanya pengaruh kompensasi finansial dan kepuasan kerja terhadap kinerja pada karyawan.
- b. Diharapkan penelitian yang dilakukan dapat berguna sebagai bahan referensi bagi penelitian selanjutnya.
- c. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan pembaharuan bagi peneliti terdahulu.

2. Kegunaan Praktis

a. Bagi PT. Yuqa Sejahtera

Diharapkan penelitian yang dilakukan ini dapat memberikan masukan dan perbaikan bagi PT. Yuqa Sejahtera mengenai masalah manajemen kompensasi dan kepuasan kerja dimasa mendatang

b. Bagi Universitas Negeri Jakarta

Diharapkan dari hasil penelitian ini dapat menambah referensi dan informasi bagi civitas akademika yang akan meneliti masalah seperti ini.