

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG PENELITIAN

Seiring dengan berkembangnya dunia industri textile, sebuah perusahaan harus dapat bersaing dan menggunakan keunggulan-keunggulan yang dimiliki oleh perusahaan tersebut. Peningkatan penjualan tekstil di Indonesia merupakan salah satu keuntungan tersendiri bagi perusahaan. Karena dengan adanya peningkatan penjualan dari tahun ke tahun, maka industri tekstil dapat dikatakan sebagai salah satu dari banyak industri di Indonesia sebagai industri termaju yang ada di Indonesia. Oleh karena itu PT. Warna Asli Indah Textile merupakan salah satu perusahaan tekstil terkemuka yang berlokasi di Jalan Cilampeni KM 7, Katapang, Kab.Bandung, perusahaan ini bergerak di bidang jasa pencelupan kain dan finishing kain

Perusahaan perlu terus menjaga agar setiap karyawan selalu dalam keadaan baik dalam menjalankan pekerjaan, pemberian kompensasi kepada karyawan adalah salah satu upaya perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi merupakan bentuk penghargaan atau apresiasi dari perusahaan atas kinerja seorang karyawan yang dianggap mempunyai kinerja yang baik, kompensasi yang diberikan dapat berupa upah atau gaji, tunjangan, dan fasilitas. Kompensasi menarik perhatian karyawan dan memberi informasi atau mengingatkan akan pentingnya sesuatu yang diberi kompensasi dibandingkan

dengan yang lain, kompensasi juga meningkatkan motivasi karyawan terhadap ukuran kinerja, sehingga membantu karyawan mengalokasikan waktu dan usaha karyawan (Nurchayani & Adnyani, 2016). Keuntungan dari pemberian kompensasi dari perusahaan kepada karyawan adalah dapat meningkatkan motivasi, semangat kerja, dan loyalitas karyawan kepada perusahaan. Karyawan merupakan aset yang sangat penting bagi perusahaan terutama bagi perusahaan yang bergerak di bidang jasa, kinerja karyawan akan mempengaruhi kepuasan konsumen terhadap perusahaan.

Dalam meningkatkan kinerja karyawannya perusahaan menempuh beberapa cara misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi. Menurut Umi Narimawati (2020:3) “*higher education has been contributing to the fuction of society and economy of a country*”. 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.

Masalah yang ditimbulkan dari setiap perusahaan tentu akan berbeda. Tetapi permasalahan yang patut untuk diperhatikan adalah yang berkaitan dengan sumber daya manusia. Karena peran karyawan yang sangat berpengaruh hebat pada kemajuan perusahaan, walaupun sudah diupayakan melalui teknologi yang semakin

canggih dan modal yang cukup besar bagi kemajuan perusahaan. Hal ini tentu kembali lagi pada kuantitas dan kualitas sumber daya manusia yang ada.

Kesejahteraan para karyawan juga sangat menjadi perhatian khusus oleh pihak manajemen PT. Warna Asli Indah Textile guna menjaga serta meningkatkan produktivitas kinerja mereka.

Bagi perusahaan, penelitian kinerja sangat berguna untuk menilai kuantitas, kualitas, efisiensi perubahan, motivasi para karyawan serta melakukan pengawasan dan perbaikan. Kinerja karyawan yang optimal sangat dibutuhkan untuk meningkatkan produktivitas dan menjaga kelangsungan hidup perusahaan ini. Setiap perusahaan tidak akan pernah luput dari hal pemberian balas jasa atau kompensasi yang merupakan salah satu masalah penting dalam menciptakan motivasi kerja karyawan, karena untuk meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan pemenuhan kompensasi untuk mendukung motivasi para karyawan. Menurut Narimawati (2007) faktor yang menyebabkan kinerja belum maksimal adalah masalah sumber daya manusia, sumber daya manusia memiliki peran penting dalam menentukan kualitas dan untuk mengukur kualitas bisa diambil dari pelaksanaan tri darma (*Three Deeds Of Higher Institution*) yaitu pengajaran, penelitian, dan layanan masyarakat.

Pada penelitian kuesioner awal peneliti memakai 20 responden untuk mengetahui fenomena yang diteliti :

Tabel 1.1 Kuisisioner awal penelitian (variabel Kompensasi)

No	Pertanyaan	Ya	%	Tidak	%
----	------------	----	---	-------	---

1	Apakah Gaji yang diterima sesuai harapan	17	85%	3	15%
2	Apakah Bonus yang diberikan perusahaan sebanding dengan waktu kerja lembur	8	40%	12	60%
3	Apakah Tunjangan yang diterima sesuai harapan	15	75%	5	25%
4	Apakah perusahaan menjaminkan asuransi kepada karyawan	12	60%	8	40%
5	Apakah Perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas karyawan	15	75%	5	25%

Dilihat dari tabel 1.1 di atas, maka adanya fenomena pada variabel kompensasi.

Bonus yang diberikan perusahaan sebanding dengan kerja lembur masih kurang karena perusahaan tidak mau mengeluarkan upah lembur terlalu banyak yang bisa menyebabkan anggaran perusahaan menjadi boros.

Tabel 1.2 Kuisisioner awal penelitian (variabel Kepuasan Kerja)

No	Pertanyaan	Ya	%	Tidak	%
1	Apakah merasa puas dengan interaksi sesama rekan kerja sehingga memudahkan dalam bekerja.	14	70%	6	30%
2	Apakah saya merasa puas dengan pembayaran gaji saat ini	17	85%	3	15%
3	Apakah Saya merasa puas dengan pekerjaan saya saat ini.	6	30%	14	70%
4	Apakah Saya merasa puas dengan beban pekerjaan saat ini	15	75%	5	25%
5	Saya selalu diberi kebebasan oleh atasan dalam mengerjakan pekerjaan saya	14	70%	6	30%

Dilihat dari tabel 1.2 di atas, maka adanya fenomena pada variabel Kepuasan kerja.. Kurang puasnya dengan pekerjaan saat ini karena beberapa karyawan tidak sesuai dengan pekerjaannya

Tabel 1.3 Kuisisioner awal penelitian (variabel Motivasi Kerja)

No	Pertanyaan	Ya	%	Tidak	%
1	Apakah Atasan saya selalu memberikan motivasi kepada saya untuk bekerja dengan baik	17	85%	3	15%
2	Perusahaan memberikan kesempatan untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi	8	40%	12	60%
3	Apakah pihak perusahaan peduli atas prestasi kerja yang dicapai	16	80%	4	20%
4	hubungan pegawai dengan pimpinan berjalan dengan baik	10	50%	10	50%
5	Apakah ada Penghargaan dalam pekerjaan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja keras	9	45%	11	55%

Dilihat dari tabel 1.3 di atas, maka adanya fenomena pada variabel Motivasi kerja. Perusahaan memberikan kesempatan untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi, karena untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi butuh waktu yang lama dan mempunyai skill dan Pendidikan yang tinggi juga. Penghargaan dalam pekerjaan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja keras masih minim karena penghargaan hanya diberikan kepada karyawan tetap, sedangkan karyawan kontrak tidak.

Tabel 1.4 Kuisisioner awal penelitian (variabel Kinerja Pegawai/ Karyawan)

No	Pertanyaan	Ya	%	Tidak	%
1	Apakah Saya merasa kualitas kerja yang saya hasilkan sudah baik	16	80%	4	20%

2	Apakah Kuantitas kerja saya sesuai dengan standar kerja yang ditentukan	17	85%	3	15%
3	Saya mampu mengambil inisiatif membantu pegawai lainnya apabila sedang memerlukan bantuan	9	45%	11	55%
4	Saya mampu menentukan dan mengatur prioritas kerja secara efektif	14	70%	6	30%
5	Saya berusaha untuk lebih mengutamakan kepentingan pekerjaan dari pada kepentingan pribadi	15	75%	5	25%

Dilihat dari tabel 1.4 di atas, maka adanya fenomena pada variabel Kinerja. Mampu mengambil inisiatif dalam bekerja karena kemampuan seorang karyawan berbeda-beda atas ke inisiatifan pekerjaannya. Mampu menentukan dan mengatur prioritas kerja secara efektif karena sebagian karyawan memilih prioritas lain atas pekerjaan dan pekerjaan masih belum efektif.

Permasalahan yang ditemukan di PT. Warna Asli Indah Textile yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Semua dapat terlihat pada kurang stabilnya kinerja karyawan dalam satu tahun terakhir. Perusahaan selalu menginginkan yang terbaik dalam meningkatkan kinerja karyawan setiap tahunnya. Tetapi hasil yang didapatkan oleh perusahaan justru adanya penurunan kepuasan karyawan.

Pengukuran kinerja karyawan tersebut ditinjau dari dimensi kualitas pekerjaan (kecermatan, ketepatan), kuantitas pekerjaan (jumlah tugas yang diselesaikan), sikap (antusiasme terhadap pekerjaan, team work, terbuka menerima kritikan dan saran) dan kehadiran

Berangkat dari kondisi tersebut, maka dijadikan dasar untuk melaksanakan penelitian tentang kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat diangkat judul “**Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi kerja pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Warna Asli Indah Textile**”

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan penelitian survey awal melakukan pengisian Kuesioner, berikut identifikasi masalah yang terdapat dalam penelitian ini :

1. Bonus yang diberikan perusahaan sebanding dengan waktu kerja lembur masih kurang dan belum merata.
2. Sebagian karyawan merasa kurang puas dengan pekerjaan yang diberikan saat ini, karena kurangnya skill dan pengalaman.
3. Perusahaan memberikan kesempatan untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi sangat minim
4. Penghargaan dalam pekerjaan berupa bonus untuk bekerja keras masih minim
5. Sebagian karyawan kurang berinisiatif membantu karyawan lain yang sedang memerlukan bantuan

1.2.2 Rumusan Masalah

Menurut pemaparan yang telah disampaikan, dapat dibuat rumusan masalah yang menjadi fokus penelitian dalam pembahasan ini, yaitu:

1. Bagaimana pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Warna Asli Indah Textile

2. Bagaimana pengaruh tingkat Kepuasan Kerja terhadap kinerja Karyawan Pada PT. Warna Asli Indah Textile
3. Bagaimana pengaruh tingkat Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Warna Asli Indah Textile
4. Apakah ada hubungan antara Kompensasi, Kepuasan kerja, Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Warna Asli Indah Textile

1.3 Maksud dan Tujuan penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud Penelitian ini adalah sebagai salah satu syarat kelulusan Program S1 Prodi Manajemen Universitas Komputer Indonesia, disamping itu penelitian ini dillakukan untuk memberikan solusi atas permasalahan yang ada di instansi/perusahaan mengenai kinerja pegawai/karyawan.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan, maka dalam hal ini tujuan penelitian ini ialah:

1. Untuk mengetahui Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Warna Asli Indah Textile
2. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Warna Asli Indah Textile
3. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawab pada PT. Warna Asli Indah Textile

4. Untuk mengetahui hubungan pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Warna Asli Indah Textile

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

a. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan informasi dan masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja pegawai dan menentukan kebijakan secara tepat guna mencapai produktivitas kerja perusahaan

b. Bagi Pihak Lain

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan informasi dengan refrensi bacaan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sejenis

1.4.2 Kegunaan Akademis

a. Bagi Peneliti

Sebagai refrensi dan bahan pertimbangan khususnya untuk pengembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan upaya meningkatkan kinerja karyawan.

b. Bagi Instansi Terkait

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan suatu organisasi atau perusahaan dalam mengambil kebijakan kompensasi, kepuasan, motivasi kerja dan kinerja karyawan

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat atau objek untuk diadakan suatu penelitian. Pelaksanaan Penelitian dilaksanakan di PT. Warna Asli Indah Textile yang berlokasi di Jalan. Cilampeni KM 7, Katapang, Kab.Bandung.

1.5.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilaksanakan bulan April 2020 sampai dengan selesai. Adapun rencana kegiatan yang akan dilakukan selama waktu tersebut adalah sebagai berikut :

Tabel 1.5 Pelaksanaan Penelitian

No	Uraian	Waktu Kegiatan																							
		ARPIL				MEI				JUNI				JULI				AGUSTUS				SEPTEMBER			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Survey tempat penelitian	■	■																						
2	Melakukan Penelitian			■	■																				
3	Mencari Data				■	■																			
4	Membuat Proposal				■	■	■	■																	
5	Seminar							■	■	■	■														
6	Revisi											■	■	■	■										
7	Penelitian Lapangan											■	■	■	■										

8	Bimbingan																								
9	Sidang																								