

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Peranan Sumber Daya Manusia memiliki kedudukan yang sangat penting dan strategis di dalam organisasi untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai, sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sumber Daya Manusia sebagai penggerak organisasi dalam mencapai tujuannya, maka upaya-upaya organisasi dalam mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik harus terus dilakukan, dengan adanya karyawan-karyawan yang bekerja secara baik ini, maka di harapkan hasil kerja (kinerja karyawan) yang baik juga tercapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Beberapa cara untuk mewujudkan kinerja yang baik dapat dicapai dengan melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi. Melalui cara tersebut diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para karyawan telah terbekali dan hal tersebut berikaitan dengan implementasi kerja mereka. Pemberian motivasi untuk meningkatkan kinerja pada pegawai menyangkut berbagai bentuk, diantaranya dengan cara memberi motivasi langsung tertuju pada masing-masing individu. Cara yang lazim dilaksanakan adalah dengan memberikan kebijaksanaan kompensasi yang wajar, yang bisa mencukupi semua kebutuhan hidupnya. Setiap individu dari suatu

organisasi mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri ketika ia bergabung pada organisasi tersebut. Bagi sebagian karyawan, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja, namun yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja. Seseorang yang bekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat di sekitarnya, dibandingkan yang tidak bekerja. Kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia. Kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka dan mempunyai dua komponen: pembayaran langsung (dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus), dan pembayaran tidak langsung (dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan uang liburan yang dibayar oleh perusahaan). Tujuan pemberian kompensasi, antara lain: 1. Menghargai prestasi kerja. 2. Menjamin keadilan. 3. Mempertahankan karyawan. 4. Memperoleh karyawan yang berkualitas. 5. Pengendalian biaya. 6. Memenuhi peraturan-peraturan. Kompensasi merupakan penghargaan yang diberikan karyawan baik langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non-finansial yang adil kepada karyawan atas sumbangan mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan manapun guna meningkatkan kinerja karyawannya. Bentuk kompensasi finansial adalah gaji, tunjangan, bonus, dan komisi. Dan untuk kompensasi non-finansial diantaranya adalah pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja serta lingkungan kerja yang mendukung. Terpenuhinya kompensasi yang baik tentu saja akan meningkatkan kinerja para karyawan.

Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Arti kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya. Salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kapasitas kinerja karyawan adalah dengan menghubungkan kompensasi dengan perkembangan karyawan. Apabila program kompensasi dirasakan adil dan kompetitif oleh karyawan, maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang potensial, mempertahankannya dan memotivasi karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya, sehingga produktivitas meningkat dan perusahaan mampu menghasilkan produk dengan harga yang kompetitif. Sehingga perusahaan bukan hanya unggul dalam persaingan, namun juga mampu mempertahankan kelangsungan hidupnya, bahkan mampu meningkatkan profitabilitas dan mengembangkan usahanya. Semakin ketatnya tingkat persaingan bisnis mengakibatkan perusahaan dihadapkan pada tantangan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidup. Salah satunya UD Akhdan Rafif Jaya. UD Akhdan Rafif Jayaberbentuk UD (usaha dagang) dengan produksi sepatu. Bertempat di jalan raya medali no.50 kecamatan Puri Mojokerto.

Penelitian ini akan membahas pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Kita semua saat ini di bingungkan oleh persyaratan-persyaratan kompleks tentang lowongan pekerjaan di semua bidang yakni pengalaman kerja, sedangkan sumber daya manusia yang baru lulus menempuh jenjang pendidikan baik itu jenjang SMK jurusan keahlian ataupun kuliah masih belum mempunyai pengalaman kerja di bidangnya masing-masing sesuai dengan kompetensi yang di ambil saat menempuh jenjang pendidikan. Oleh karena itu kemampuan kompetensi keahlian yang dimiliki oleh setiap individu harus di asah dengan baik sebagai potensi atau harga jual yang tinggi saat melamar pekerjaan. Untuk menentukan kinerja seseorang dapat dilihat dari pengalaman orang tersebut. Dalam lingkungan bisnis yang semakin kompetitif, suatu lembaga dituntut untuk menggunakan sumber daya-sumber daya yang ada untuk meningkatkan kinerja karyawan pada UD Akhdan Rafif Jaya.

Melihat industri sepatu yang kian pesat dan semakin banyaknya peluang dan juga permintaan pasar menjadikan banyaknya pula usaha-usaha baik dari skala kecil sampai usaha skala besar setingkat perusahaan berlomba-lomba membuat produk sepatu mereka. Di penelitian ini, peneliti lebih tertarik mengambil objek UD Akhdan Rafif Jaya. UD Akhdan Rafif Jaya didirikan pada bulan April tahun 2000 dengan produksi bahan setengah jadi sampai bahan jadi yang bekerjasama dengan beberapa mitra usaha. UD Akhdan Rafif Jaya berlokasi di Jl Raya Medali Puri Mojokerto. Produk yang dihasilkan diutamakan lebih mementingkan modernisasi dengan mengikuti perkembangan jaman dan memiliki harga yang dapat bersaing dipasaran saat ini. Konsumen saat ini yang lebih mengutamakan penampilan atau gaya lebih dominan membeli suatu barang tidak dari original atau tiruan melainkan desain yang apik dan juga harga yang terjangkau. Oleh sebab itu banyak UD yang menciptakan produk mereka yang lebih bagus dari segi desain dan penampilan serta harga yang kompetitif dibandingkan produk-produk ternama dari perusahaan besar. Inilah yang saat ini menjadikan keuntungan UD semakin meningkat dan timbul usaha dagang - usaha dagang yang lain.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas maka penulis tertarik mengambil judul “PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UD AKHDAN RAFIF JAYA”.

B. RUMUSAN MASALAH

1. Apakah variabel kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada UD Akhdan Rafif Jaya?
2. Apakah variabel pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada UD Akhdan Rafif Jaya?
3. Apakah variabel kompensasi dan variabel pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada UD Akhdan Rafif Jaya?

C. TUJUAN MASALAH

1. Untuk mengetahui pengaruh variabel kompensasi secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada UD Akhdan Rafif Jaya
2. Untuk mengetahui pengaruh variabel pengalaman kerja secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada UD Akhdan Rafif Jaya
3. Untuk mengetahui pengaruh variabel kompensasi dan variabel pengalaman kerja secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada UD Akhdan Rafif Jaya

D. MANFAAT PENELITIAN

1. Bagi pihak lembaga : sebagai bahan pertimbangan dalam rangka pengelolaan dan penempatan SDM yang mempunyai kompensasi dan pengalaman kerja sesuai dengan posisinya masing-masing agar kinerja karyawan semakin maksimal.
2. Bagi peneliti : untuk menerapkan disiplin ilmu dan teori-teori yang di dapatkan selama kuliah.
3. Bagi pembaca dan almamater : hasil penelitian ini semoga bermanfaat sebagai penambah informasi juga dapat di jadikan sumber referensi untuk penelitian berikutnya.