

I. PENDAHULUAN

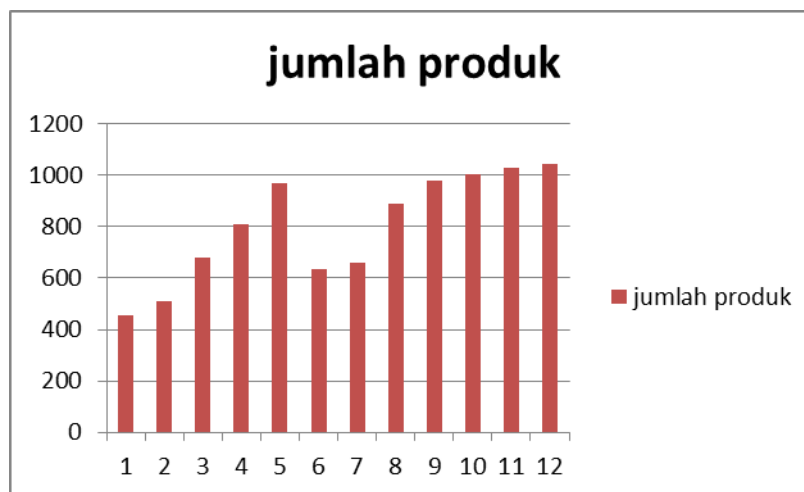
1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) adalah merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan disamping faktor yang lain yaitu modal. Oleh karena itu SDM harus lah dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan produktifitas kerja. SDM merupakan sebagai pelaksana aktivitas, dan program yang bertujuan untuk mendapatkan tenaga kerja, pengembangan dan pemeliharaan dalam usaha meningkatkan produktifitas kerja. Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain dan implementasi system perencanaan, penyusutan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan dan hubungan ketenaga kerjaan yang baik (Hariandja 2002).

PR. Cahaya Pro merekrut karyawan dari usia muda para pemuda desa yang kebanyakan lulus SMK dan SMA di pamekasan yang tempat tinggalnya dekat dengan pabrik mereka direkrut oleh perusahaan untuk dijadikan karyawan. Karena kebanyakan pemuda asal desa akkor sering merantau untuk mencari kerja kelur kota, dengan anggapan jika merantau keluar kota akan sukses dan akan mendapat gaji yang tinggi. Tetapi PR. Cahaya Pro memiliki cara agar para pemuda desa tersebut mau bekerja perusahaan dengan iming-iming pemberian kompensasi yang tinggi, yang akan membuat calon karyawan muda ini mau bekerja di PR. Cahaya Pro. Dengan pemberian kompensasi yang tinggi akan berdampak kepada kinerja dari karyawan muda ini, karena para karyawan muda ini masih memiliki fisik yang kuat dan membuat mereka termotivasi untuk meningkatkan kinerja supaya akan mendapat kompensasi tinggi. Hal ini memuat perusahaan juga diuntungkan karena produksi akan meningkat.

PR. Cahaya Pro merupakan salah satu industri penghasil rokok yang terletak di Kabupaten Pamekasan. Perusahaan PR. Cahaya Pro adalah perusahaan yang baru saja merintis atau milik perseorangan, sebelum berdirinya PR. Cahaya Pro perusahaan ini bernama PR. Cahaya. Dikarenakan ada permasalahan kepemimpinan PR. Cahaya terpecah menjadi dua, yang satu bernama PR. Cahaya Nusantara yang satu bernama PR. Cahaya Pro. Ditahun 2016 PR. Cahaya Pro

melai peningkatan produksinya dengan menjual hasil produksi rokok 1 pack dengan harga Rp. 2.000 sampai Rp. 4.000 rokok dengan harga tersebut belum legal. setelah pada tahun 2016 tepatnya di bulan September PR. Cahaya Pro mengajukan perizinan pemasaran secara sah kepada pemerintah bea dan cukai agar menjadi legal. Dan pada akhirnya di bulan September mendapatkan perizinan pemasaran produk rokok di PR. Cahaya Pro menjadi legal dengan harga yang meningkat Rp 7.000 sampai dengan Rp. 10.000. Sampai tahun 2018 ini produksi semakin meningkat. dengan jumlah karyawan yang tidak banyak. Penjualan rokok di PR. Cahaya Pro dilakukan secara datang ke konsumen dan juga kepada distributor dengan perantara sales dari karyawan PR. Cahaya Pro.



Gambar 1. 1 Grafik jumlah produksi tahun 2017

Pemasaran yang dilakukan PR. Cahaya Pro dilakukan secara datang ke konsumen dengan perantara sales dan juga kepada distributor. Karyawan sales di PR. Cahaya Pro direkrut dari luar Pamekasan, dikarenakan karyawan masih belum memadai dan belum berkopeten menjadi sales. Selain itu karyawannya PR. Cahaya Pro juga sangat kurang, akan tetapi dengan berkembangnya pabrik rokok yang dari dua tahun belakangan ini mulai meningkat perusahaan mulai mempekerjakan karyawan dengan sistem borongan. Meskipun penjualannya masih di area Jawa Timur dan mulai meranjak ke daerah Jawa Tengah perusahaan memerlukan karyawan yang mampu memasarkan produknya, seperti yang sales yang berpenampilan menarik untuk menarik minat dari konsumen.

1.2 Rumusan Masalah

Bagaimana pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PR. Cahaya Pro.

1.3 Tujuan

Mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PR. Cahaya Pro.

1.4 Batasan Penelitian

Batasan dari penelitian ini, adalah:

1. Penelitian hanya dilakukan di PR. Cahaya Pro.
2. Pengamatan difokuskan kepada karyawan yang bekerja di PR. Cahaya Pro dan Penelitian difokuskan terhadap faktor kompensasi dan motivasi yang diberikan terhadap kinerja karyawan.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini, adalah:

1. Penelitian ini dapat digunakan untuk sumbangan pemikiran kepada perusahaan dan para tenaga kerja guna meningkatkan kinerja karyawan
2. Sebagai acuan untuk penelitian selanjutnya