

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Zaman sekarang banyak persaingan dibidang bisnis yang sangat sengit dan kompetitif. Karena itulah diperlukan adanya perubahan yang dilakukan oleh suatu perusahaan. Setiap perusahaan dituntut untuk melakukan perubahan mulai dari persaingan produksi, pemasaran hingga ke pengolahan SDM yang baik. Hal tersebut menuntut perusahaan untuk melakukan perubahan guna meningkatkan produktivitas mereka dalam bersaing dengan perusahaan-perusahaan yang bergerak dibidang yang sama. Di Indonesia garam merupakan bahan yang tidak lepas dari kehidupan sehari-hari masyarakat Indonesia, jadi tidak perlu ditanyakan lagi bila indonesia memerlukan banyak garam di setiap tahunnya untuk dikonsumsi atau digunakan untuk hal lain. Kebutuhan garam sangat penting untuk masyarakat Indonesia, salah satunya garam dibutuhkan untuk mereka memasak, yang mana kebutuhan akan garam memang sangat dibutuhkan oleh masyarakat Indonesia. karena itulah produksi garam di indonesia harus tetap stabil ketersediaanya.

PT Garam Sumenep merupakan salah satu perusahaan yang memproduksi garam hal tersebut untuk memenuhi kebutuhan masyarakat Indonesia. Perusahaan ini merupakan perusahaan garam tertua di Indonesia, perusahaan ini juga memiliki saingan dari perusahaan lain yang bergerak di bidangnya. Perusahaan ini adalah perusahaan tertua yang ada

di Indonesia, mereka sudah memiliki strategi untuk tetap bersaing dengan perusahaan-perusahaan yang bergerak dibidang yang sama.

Produk-produk PT. Garam sangat mudah didapatkan Karena mereka membuka cabang untuk memproduksi barang di kota-kota lain. Seperti tempat produksi yang ada di Sumenep yang bertempat di JL. Raya Kalianget. Hal ini sangat memudahkan perusahaan untuk mendistribusikan produk-produknya. Hal ini juga menjadi hal positif karena tidak perlu dibutuhkan biaya transportasi yang besar dan juga dapat menjangkau banyak konsumen di berbagai kota yang ada di Indonesia.

PT. Garam banyak memberikan banyak kesempatan kerja yang terbuka untuk semua orang mulai dari *fresh graduate* sampai kepada mereka yang sudah mempunyai pengalaman. Hal ini sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan mereka. Tidak sedikit pula mereka yang menjabat atau bekerja disana adalah lulusan dari Universitas, sehingga dalam hal sumber daya manusia mereka dapat menambah kinerja mereka untuk mencapai suatu tujuan perusahaan yang telah direncanakan sejak awal.

Sumber daya manusia adalah faktor yang sangat penting di dalam suatu perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuan dari perusahaan mereka masing-masing. Dalam upaya untuk mencapai suatu tujuan tersebut, suatu perusahaan atau organisasi perlu yang namanya penggerak atau yang dapat melaksanakan yang disebut sumber daya manusia dari perusahaan yaitu karyawan dari perusahaan itu sendiri. Sumber daya manusia atau yang kita sebut karyawan yang ada pada

perusahaan atau organisasi terdiri atas keseluruhan orang yang beraktivitas dalam melaksanakan peran dan tanggung jawab yang ada di dalam perusahaan tersebut. Tentu mereka telah berada dalam tugas yang sudah ada dalam konteks yang ada di dalam perusahaan atau organisasi itu sendiri, hal itu bertujuan agar perusahaan dapat mencapai tujuan yang sudah direncanakan sebelumnya. Jadi suatu organisasi pasti tidak akan lepas dengan yang namanya sumber daya manusia atau yang sering kita sebut sebagai karyawan, karena karyawanlah yang sangat berperan dalam mencapai tujuan mereka. Dalam mencapai tujuan tersebut seorang karyawan yang memiliki kemampuan bagus, karyawan yang seperti itu yang banyak diinginkan perusahaan atau organisasi yang bagus. Dengan adanya karyawan yang memiliki kemampuan bagus dia akan mampu menghadapi persaingan bisnis yang memiliki resiko besar.

Terdapat faktor lain yang juga dapat mempengaruhi suatu perusahaan yaitu kompensasi yang diterima oleh karyawan. jika kompensasi yang diterima oleh karyawan tidak sesuai dengan pekerjaan mereka, hal tersebut akan berdampak kepada kinerja mereka.

Tabel 1 1 Besaran Gaji Karyawan PT. Garam Sumenep

No	Jabatan	Besaran Gaji
1	Manager HRD	Rp 15.000.000- Rp 20.000.000
2	Supervisor Produksi	Rp 12.000.000- Rp 15.000.000
3	Ahli Garam	Rp 10.000.000- Rp 12.500.000
4	Produksi Teknisi	Rp 8.000.000- Rp 10.000.000
5	Konsultan Garam	Rp 10.000.000- Rp 15.000.000
6	Karyawan Logistik	Rp 7.000.000- Rp 10.000.000
7	Karyawan Administrasi	Rp 6.000.000- Rp 8.000.000
8	Staf Keuangan	Rp 5.000.000- Rp 8.000.000
9	Karyawan Administrasi tata Usaha	Rp 5.000.000- Rp 7.000.000
10	Staf Administrasi	Rp 2.500.000- Rp 4.000.000

11	Karyawan Pemeliharaan	Rp 4.000.000- Rp 7.000.000
12	Marketing	Rp 8.000.000- Rp 12.000.000
13	Marketing Online	Rp 5.000.000- Rp 8.000.000
14	<i>Maintenance</i>	Rp 5.000.000- Rp 9.000.000
15	Staf IT	Rp 8.000.000- Rp 12.000.000
16	<i>IT Support</i>	Rp 3.500.000- Rp 5.000.000
17	Pemasok Garam	Rp 4.000.000- Rp 6.000.000
18	Staf Pemasaran	Rp 4.000.000- Rp 8.000.000
19	Asisten Pemimpin tim produksi	Rp 4.000.000- Rp 6.000.000
20	Karyawan Produksi	Rp 3.500.000- Rp 5.500.000
21	Asisten Produksi	Rp 3.000.000- Rp 4.500.000
22	Karyawan Pengemasan	Rp 2.000.000- Rp 3.500.000
23	Karyawan Penjualan	Rp 3.500.000- Rp 5.500.000
24	Karyawan Pengiriman	Rp 2.500.000- Rp 4.500.000
25	Administrasi Pembelian	Rp 3.500.000- Rp 5.500.000
26	Karyawan Reklamasi Lahan	Rp 2.500.000- Rp 4.000.000
27	<i>Driver</i>	Rp 3.000.000- Rp 5.000.000
28	Karyawan Kebersihan	Rp 2.000.000- Rp 3.500.000
29	<i>Office Boy</i>	Rp 2.000.000- Rp 3.500.000

Sumber: PT. Garam Sumenep 2022

Dari tabel di atas terdapat permasalahan perbedaan kompensasi yang didapat para karyawan hal tersebut yang mempengaruhi kinerja setiap karyawan berbeda. Meski mereka memiliki jabatan yang sama tetapi mereka mendapatkan gaji yang berbeda berdasarkan besaran gaji setiap jabatan pada tabel tersebut. Karyawan yang lebih senior akan mendapatkan kompensasi yang lebih besar daripada karyawan junior. Selain itu pemberian insentif kepada para karyawan juga belum merata sesuai dengan pekerjaan yang telah mereka lakukan di perusahaan tersebut.

Kompensasi yang diterima oleh PT. Garam Sumenep adalah gaji, insentif atau bonus. Asuransi tunjangan hari raya, tunjangan transport. tunjangan cuti, penghargaan atas prestasi kinerja. Menurut Sunyoto (2015) kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas

jasa untuk kerja mereka dengan proses kompensasi yaitu suatu jaringan berbagai subproses untuk memberikan balas jasa kepada karyawan untuk pelaksanaan pekerjaan dan memotivasi karyawan agar tercapai tingkat prestasi yang diinginkan. Kompensasi merupakan hak setiap karyawan yang bekerja pada perusahaan, dengan pemberian kompensasi diharapkan karyawan dapat produktif dan mempunyai tanggung jawab penuh terhadap tugasnya, sehingga target volume produksi perusahaan dapat terpenuhi. Permasalahannya adalah pembagian insentif yang tidak merata sesuai dengan kontribusi yang mereka lakukan.

Terdapat faktor lain yang juga dapat mempengaruhi suatu perusahaan atau organisasi dalam mencapai keberhasilan dalam mencapai tujuan yang mereka miliki. Setiap perusahaan pasti memiliki harapan pada setiap karyawannya untuk mencapai prestasi yang bagus, tentu karyawan yang berprestasi akan memberikan kinerja yang luar biasa, hal tersebut juga yang akan memberikan dampak yang besar terhadap perusahaan. Jadi dengan adanya karyawan yang berprestasi di suatu perusahaan hal tersebut akan berdampak kepada kinerja perusahaan. Menurut Kasmir (2016: 189) dalam suatu organisasi atau perusahaan sumber daya manusia adalah aset yang dianggap sangat potensial dan penting. Setiap perusahaan memang sering bermasalah tentang sumber daya manusia mereka, masalah tersebut pasti akan menjadi problem yang harus diatasi oleh perusahaan, karena jika perusahaan acuh terhadap sumber daya manusia mereka, maka dapat dipastikan tingkat keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan akan menjadi kecil.

Tabel 1 2 Hasil Wawancara dengan Pengelola PT. Garam Sumenep 2022

Indikator kepuasan Kerja	Hasil Wawancara
Mencintai pekerjaannya	Cukup Baik
Moral kerja yang positif	Cukup Baik

Sumber : PT. Garam Sumenep 2022

Hasil dari wawancara dengan pihak pengelola PT. Garam Sumenep mengatakan bahwa para pekerja mereka mencintai pekerjaannya. Jika sudah mencintai pekerjaannya tentu mereka akan bekerja dengan maksimal. Para pekerja juga memiliki moral kerja yang positif sehingga para pekerja akan bekerja dengan penuh kesenangan dalam melakukan setiap pekerjaannya. Hal ini juga berpengaruh positif terhadap perusahaan karena para karyawan akan bekerja dengan sepenuh hati dalam mencapai tujuan perusahaan.

Kepuasan karyawan dalam bekerja adalah salah satu peran penting dalam terciptanya kinerja perusahaan yang bagus. Kepuasan kerja seorang karyawan tentu akan dapat diperoleh jika harapan-harapan atau ekspektasi dari seorang karyawan tersebut dapat dipenuhi oleh perusahaan atau organisasi. Kepuasan yang tinggi akan berdampak terhadap bagusnya kinerja karyawan itu sendiri, namun hal tersebut akan terjadi sebaliknya apabila kepuasan kerja tidak tercapai pada setiap karyawan maka karyawan tersebut tidak akan memiliki kinerja yang bagus. Bagaimana cara mereka memiliki kinerja atau bekerja dengan bagus, jika mereka dalam keadaan yang tidak puas akan kompensasi yang diberikan suatu perusahaan atau organisasi. Kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) adalah keadaan emosional para karyawan yang terjadi atau tidak titik temu

antara nilai balas jasa kerja karyawan dan perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan (Fortuna 2016).

Tabel 1 3 Kinerja Produksi Tahun 2022

Bulan	Jumlah produks
Juli	100 ton
Agustus	6.002 ton
September	40.230 ton
Oktober	16.946 ton
November	1.438 ton

Sumeber: PT. Garam Sumenep 2022

Dari data observasi awal di atas kinerja karyawan PT. garam menunjukkan laju fluktuatif cenderung menurun. Disisi lain juga tidak terpenuhinya harapan seperti insentif, dan fasilitas yang ada di perusahaan. Kinerja karyawan PT. Garam yang menurun tersebut diindikasikan ditimbulkan dengan kompensasi dan kepuasan kerja karyawan. Kinerja karyawan PT. Garam yang ada di Sumenep memang sudah bisa dikatakan bagus, hal tersebut ditunjukan dengan adanya peran yang mampu memberikan keuntungan pada perusahaan tersebut. Karyawan yang ada di perusahaan ini mampu melakukan pekerjaannya dengan sangat baik mulai dari efisiensi waktu produksi, pencarian bahan baku sampai pemasaran dan pendistribusian yang mereka lakukan.

Hal tersebut dapat menjadi permasalahan yang dapat diteliti karena dari uraian yang ada dapat di uji **“PENGARUH KOMPENSASI DAN**

KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. GARAM SUMENEP”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dengan uraian tersebut diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini diantaranya:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Garam Sumenep?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Garam Sumenep?
3. Apakah kepuasan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Garam Sumenep?

1.3 Tujuan Penelitian

Berikut adalah beberapa tujuan diadakannya penelitian ini diantaranya:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Garam Sumenep.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Garam Sumenep.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Garam Sumenep

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian dalam penulisan skripsi adalah sebagai berikut:

- a) Bagi penulis, penelitian ini berguna sebagai informasi dan pengetahuan baru yang didapat yang dapat meningkatkan

pemahaman. gaji, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Menerapkan ilmu yang diperoleh di perguruan tinggi, penelitian ini juga menambah informasi baru sebagai tawaran

- b) Bagi perusahaan, penelitian ini berguna untuk PT. Garam Sumenep mengenai berapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja dan kepuasan para karyawan mereka. Dengan adanya pelaksanaan penelitian tersebut diharapkan dapat bermanfaat untuk informasi kepada perusahaan dan dapat sekaligus memberikan masukan kepada perusahaan. Hal ini bertujuan untuk lebih meningkatkan lagi kepuasan kerja para karyawan mereka, hal ini yang nantinya yang akan mempengaruhi terhadap kinerja mereka dalam melakukan pekerjaannya. Diharapkan juga pihak atasan bisa mengambil keputusan yang baik dalam rangka upaya meningkatkan kinerja perusahaan.
- c) Bagi pihak akademisi, semoga hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan edukasi untuk penerapan ilmu di bidang manajemen tentunya khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia.
- d) Bagi peneliti lain, diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat bagi ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Tentunya penelitian ini dapat menjadi tolak ukur yang dapat digunakan pada penelitian selanjutnya tentang *reward*, dan kepuasan kerja para karyawan yang berada di sebuah perusahaan lain.