BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Persaingan dalam dunia bisnis semakin ketat, perkembangan suatu perusahaan bergantung pada kinerja karyawan. Pada masa pandemi ini mempengaruhi berbagai sektor ketenagakerjaan sebuah perusahaan. Indonesia menjadi salah satu yang merasakan dampak akibat adanya pandemi Covid-19. Dengan adanya kondisi seperti ini menyebabkan berbagai perusahaan mengalami penurunan pendapatan dari berbagai bidang, seperti distribusi, produksi, pergudangan dll. Kementrian Ketenagakerjaan menjelaskan, bahwa 17.224 dari 873.090 perusahaan sektor formal menerapkan *Work From Home (WFH)* mulai tanggal 7 April 2020 (Jawahir, 2020). Ada beberapa perusahaan yang masih tetap mewajibkan karyawan untuk menjalankan aktivitas pekerjaan di perusahaan atau *Work From Office (WFO)* dan sebagian perusahaan meminta karyawannya agar tetap bekerja dari rumah atau *Work From Home (WFH)*. Salah satu perusahaan yang mewajibkan karyawannya tetap bekerja di perusahaan yaitu UD. Bintang Terang karena bergerak di bidang produksi. Pelaksanaan sistem kerja dengan cara WFO dimasa pandemi ini sebagai salah satu cara perusahaan untuk tetap dapat menghasilkan produksi agar target perusahaan dapat tercapai.

Dalam suatu organisasi atau perusahaan Manajemen Sumber Daya Manusia sangat dibutuhkan untuk menjaga kelangsungan perusahaan agar tetap berjalan dengan baik dan berkembang sesuai tujuan perusahaan. Menurut Khairani et al (2021), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah cabang ilmu manajemen yang berkaitan tentang segala kegiatan yang

berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi, keselamatan kerja dan pemutusan hubungan kerja. Manajemen Sumber Daya Manusia berperan penting dalam suatu organisasi atau perusahaan untuk menentukan kualitas, melakukan perencanaan, serta pengembangan karyawan. Maka dari itu, suatu perusahaan harus dapat mengelola dan mengembangkan Manajemen Sumber Daya Manusia dengan baik. Menurut Hasibuan (2019), mengungkapkan bahwa "Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat." Karyawan dan perusahaan memiliki hubungan yang erat. Perusahaan membutuhkan karyawan untuk menjalankan aktivitas didalamnya agar perusahaan dapat berkembang. Dan karyawan membutuhkan perusahaan untuk mencukupi kehidupannya. Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan sebagian besar dipengaruhi oleh manusia sebagai karyawan atau pekerja. Oleh karena itu, Sumber Daya Manusia harus di kelola agar efektivitas dan efisiensi perusahaan dapat tercapai. Kegagalan dalam mengelola Sumber Daya Manusia akan mengakibatkan munculnya gangguan dalam pencapaian tujuan organisasi, baik dalam kinerja maupun kelangsungan hidup perusahaan.

Kinerja karyawan dapat di lihat berdasarkan hasil kerja setiap karyawan dalam melakukan segala aktivitas sesuai dengan bagian masing-masing. Di dalam pengelolaan manajemen sumber daya manusia pada suatu perusahaan yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja karyawan, kemampuan kerja karyawan, dan keterampilan

kerja karyawan. Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja pegawai adalah hasil kerja pegawai secara keseluruhan atau selama periode tertentu baik secara kualitas maupun kuantitas berdasarkan kriteria yang telah ditentukan dan disepakati terlebih dahulu, (Yunita, 2018). Menurut A.A Anwar Prabu Mangkunegara dalam Nurzubaidah (2017) menjelaskan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Salah satu cara kinerja karyawan agar semakin meningkat dan lebih semangat yaitu dengan memberikan kompensasi kepada karyawan. Kompensasi adalah imbalan jasa yang di berikan secara teratur dan dalam jumlah tertentu oleh perusahaan kepada para karyawan atas konstribusi tenaganya yang telah diberikan untuk mencapai tujuan perusahaan berupa upah dan gaji, (Ansory dan Indrasari, 2018:231). Usaha perusahaan dengan memberikan kompensasi kepada karyawan akan meningkatkan prestasi kerja serta memotivasi karyawan agar bekerja lebih giat. Kompensasi dapat berupa fisik maupun non fisik yang diberikan kepada karyawan sesuai pengorbanan dan hasil kerja selama di dalam perusahaan. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan, Menurut Hasibuan (2019). Kompensasi yang diberikan kepada karyawan tidak hanya berupa gaji saja, namun juga bisa dari pemberian insentif, asuransi kesehatan, bahkan jatah cuti juga merupakan bagian dari kompensasi

yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawan. Jika kompensasi dapat terpenuhi dan diberikan secara adil oleh perusahaan, maka kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat.

Dengan adanya pelatihan dalam suatu perusahaan, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan karena telah memiliki kemampuan yang cukup untuk mencapai tujuan perusahaan. (Mangkunegara, 2017:44) menjelaskan bahwa pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non-managerial memepelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Pelatihan merupakan suatu usaha yang terencana dari perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan kerja karyawan. Pelatihan adalah sebuah wadah lingkungan bagi karyawan, dimana mereka memperoleh atau mempelajari sikap serta proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu, agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuai dengan standar yang dibutuhkan, (Rachmawati, 2018). Berkaitan dengan kebutuhan pelatihan tersebut, maka harus diketahui pengetahuan dan keterampilan apa saja yang dibutuhkan oleh karyawan untuk bekerja dan pengetahuan serta keterampilan apa saja yang telah dimiliki karyawan.

Menurut Theodore dan Lilyana (2017), menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap atau perilaku yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dari pekerjaan yang mereka kerjakan. Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikap senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja, (Jefrizen, 2017). Kepuasan kerja bukanlah masalah sederhana. Berbagai

penelitian menunjukkan bahwa pegawai yang puas tidak otomatis menjadi pegawai yang berprestasi. Jika seperti ini, dapat juga dikatakan bahwa kepuasan kerja tidak selalu menjadi pendorong yang kuat untuk berprestasi. Seorang karyawan yang puas tidak selalu mengejar keunggulan, karena kepuasannya tidak terletak pada motivasinya, tetapi pada faktor-faktor lain, seperti penghargaan yang diterimanya.

UD. Bintang Terang didirikan pertama kali pada tahun 1983, dengan mengusung brand "Kopi 66", pemasaran dilakukan sendiri oleh Pak Tandianto dengan cara direct selling berkeliling menggunakan sepeda motor menawarkan produk ke toko kelontong & pasar tradisional. Saat ini Bintang Terang dengan brand "Kopi 66" sudah semakin berkembang dan memiliki ribuan outlet & reseller yang tersebar di setiap daerah. UD. Bintang Terang mempekerjakan dan memberikan kompensasi atau gaji kepada seluruh karyawan dengan sistem perhitungan harian. Sehingga kompensasi dan gaji yang didapatkan oleh karyawan adalah akumulasi dari berapa hari dia bekerja selama satu bulan tersebut.

Pimpinan UD. Bintang Terang diharapkan memberikan kompensasi kepada karyawan sesuai dengan kebutuhannya agar tidak ada pihak yang merasa dirugikan dan membuat karyawan merasa puas dengan gaji yang didapat selama bekerja. Permasalahan yang terjadi pada UD. Bintang Terang yaitu ketika ada tambahan pekerjaan secara mendadak tetapi tidak ada gaji tambahan yang diberikan kepada karyawan. Diharapkan pemberian kompensasi diberikan secara adil dan wajar sesuai dengan beban kerja karyawan sehingga akan muncul kepuasan kerja karyawan yang berpengaruh pada kinerja karyawan dan akan meningkatkan produktivitas serta

kelangsungan hidup perusahaan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan UD. Bintang Terang memberikan program pelatihan dan pengembangan yang bertujuan untuk mengurangi kesalahan pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan. Diperlukan perencanaan materi untuk melakukan pelatihan karyawan. Sering terjadi hambatan saat melakukan pelatihan karena pelatihan yang diberikan kurang maksimal. Kurangnya pelatihan sering terjadi kesalahan saat menimbang kopi mentah yang akan di sangrai. Selain itu juga kesalahan pada saat packing, karena harus dipastikan seal tidak bocor agar tidak mengurangi aroma kopi. Hal ini dapat dilihat dari karyawan yang mengalami kesulitan dalam memahami materi pelatihan, dengan meningkatkan materi pelatihan yang baik atau tepat akan meningkatkan pula kinerja karyawan tersebut. Ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya dikarenakan ketidakadilan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sehingga membuat hubungan antar karyawan tidak terjalin dengan baik, terkadang beban kerja karyawan satu dengan yang lainnya lebih berat padahal menduduki posisi yang sama.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang **"Pengaruh Kompensasi, Pelatihan, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pabrik Kopi 66 UD. Bintang Terang Surabaya".**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Pabrik Kopi 66 UD. Bintang Terang Surabaya?
2. Apakah Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Kopi 66 UD. Bintang Terang Surabaya?
3. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Kopi 66 UD. Bintang Terang Surabaya?
4. Apakah Kompensasi, Pelatihan, dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Kopi 66 UD. Bintang Terang Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Pabrik Kopi 66 UD. Bintang Terang Surabaya
2. Untuk mengetahui apakah Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Pabrik Kopi 66 UD. Bintang Terang Surabaya
3. Untuk mengetahui apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Kopi 66 UD. Bintang Terang Surabaya
4. Untuk mengetahui Apakah Kompensasi, Pelatihan, dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Kopi 66 UD. Bintang Terang Surabaya

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian diharapkan dapat bermanfaat bagi semua pihak. Adapun manfaat dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagi UD Bintang Terang

   Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi dan masukan yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan oleh perusahaan berkaitan dengan Kompensasi, Pelatihan, dan Kepuasan Kerja untuk meningkatkan Kinerja Karyawan.
2. Bagi Universitas

   Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan menambah pengetahuan serta wawasan bagi mahaiswa lain untuk mengembangkan penelitian yang berkaitan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya tentang Kompensasi, Pelatihan, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
3. Bagi Penulis

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan khususnya tentang pengaruh Kompensasi, Pelatihan, dan Kepuaan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
4. Bagi Peneliti Selanjutnya

   Dapat digunakan sebagai referensi dan bahan perbandingan dalam melakukan penelitian lain terutama yang berkaitan dengan Kompensasi, Pelatihan, dan Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan.