

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan dunia usaha saat ini semakin bertambah pesat, sehingga perusahaan di dalam mengelola usaha diharapkan mampu menggunakan sumber daya manusia dengan baik dan benar. Sumber daya manusia merupakan bagian yang cukup penting dalam pencapaian tujuan organisasi baik itu perusahaan besar maupun kecil, bahkan suatu perusahaan yang memiliki peralatan modern dengan teknologi tinggi. Sumber daya manusia merupakan salah satu motor penggerak utama bagi setiap operasi perusahaan, sehingga upaya dalam pengembangan sumber daya manusia tersebut merupakan strategi yang utama untuk menegakkan kompetisi global Sedarmayanti, (2010:243-244).

Teknologi baru menyebabkan perubahan pada berbagai persyaratan keterampilan serta peran pekerjaan, dan sering kali menghasilkan struktur pekerjaan yang dirancang ulang misalnya dengan menggunakan tim kerja. Sistem pekerjaan kinerja tinggi dapat memaksimalkan tingkat kesesuaian antara sistem sosial perusahaan (karyawan) dengan sistem teknis perusahaan. Contohnya manufaktur yang terintegrasi dengan komputer menggunakan robot dan komputer untuk mengotomatisasikan proses manufaktur. Komputer memungkinkan proses produksi produk – produk yang berbeda hanya dengan pemrograman kembali komputer. Sebagai akibatnya, pekerjaan – pekerjaan

dari pekerja, pengendalian bahan, petugas, dan pemeliharaan dapat disatukan dalam satu posisi (Noe Raymond A dkk, 2011:59).

Melalui teknologi, informasi yang dibutuhkan untuk meningkatkan pelayanan pelanggan dan kualitas produk yang menjadi lebih mudah diakses oleh karyawan. Hal tersebut berarti para karyawan diharapkan mengambil tanggung jawab yang lebih besar agar dapat memuaskan pelanggan dan menentukan cara mereka menjalankan pekerjaannya. Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tenaga kerja yang baik tetapi juga tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap dan memadai (Noe Raymond A dkk, 2011:59).

Subang merupakan kota produksi garmen, dari beberapa industri yang terdapat di kabupaten Subang Provinsi Jawa Barat Indonesia. Salah satunya keberadaan industri garmen di perusahaan PT IE Moto Subang. Yang berdiri pada bulan Juni tahun 2011, Adapun cara produksi garmen di PT IE Moto meliputi berbagai tahapan seperti pemesanan bahan baku, inspeksi bahan baku, pembuatan pola garmen, pemotongan bahan, penjahitan dan tahap akhir. Pada mulanya beroperasinya perusahaan tersebut mengangkat tenaga kerja mencapai 1400 karyawan hingga saat ini PT IE Moto Subang memiliki 761 karyawan yang terdiri dari tenaga kerja *staff* dan tenaga kerja *non staff*. Perusahaan PT IE Moto Subang memproduksi garmen rata-ratanya 300 pcs perhari dalam memproduksi garmen dan dikirim langsung ke berbagai negara meliputi Eropa, Jerman, Swedia, Italia dan Amerika Serikat. Hal ini dapat mengindikasikan bahwa karyawan yang bekerja di PT. IE Moto

Subang dapat di katakan tidak puas dan berakibat terhadap kinerja sehingga berpengaruh terhadap tujuan dari PT. IE Moto Subang, <https://panjiva.com>.

Sesuai dengan penelitian Tohardi dan Handayani (2017:92), Semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang-orang untuk bekerjasama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama. Salah satunya indikasi semangat kerja adalah kemampuan atau kemauan setiap individu atau sekelompok orang untuk saling bekerjasama dengan giat dan disiplin serta penuh rasa tanggung jawab disertai kesukarelaan dan kesediaannya untuk mencapai tujuan organisasi. Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal menurut Tandi Olyvia dkk (2017). Hal ini di dukung oleh penelitian Dito, dkk (2019), Ishak Syahropi (2016), Pradyana, dkk (2016) menyebutkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara semangat kerja terhadap kinerja karyawan.

Beberapa faktor yang dipengaruhi semangat kerja diantaranya kompensasi dan kinerja. Kompensasi adalah segala bentuk imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawainya atas pengorbanan pegawai yang bersangkutan. Pengorbanan pegawai tersebut dapat berupa kerja, jasa kinerja, biaya, maupun jerih payah yang dikeluarkan untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan oleh perusahaan menurut Maddinsyah Ali dan Wahyudi, (2017).

Kompensasi merupakan salah satu cara yang dapat diberikan kantor berupa imbalan kepada pegawai. Kompensasi dapat meningkatkan

ataupun menurunkan kinerja pegawai. Pemberian kompensasi kepada pegawai perlu mendapatkan perhatian lebih oleh kantor. Kompensasi harus memiliki dasar yang kuat, benar dan adil. Kompensasi yang dirasakan tidak adil akan menimbulkan rasa kecewa kepada pegawai, sehingga pegawai yang baik akan meninggalkan kantor. Untuk mempertahankan pegawai yang baik, perlu dibuat program kompensasi, sehingga pegawai yang berpotensi akan merasa dihargai dan bersedia untuk bertahan di kantor menurut Siagian Sondang P, (2018:252).

Dalam suatu organisasi, kompensasi memegang peranan yang sangat penting karena kompensasi suatu bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan-imbalan dalam bentuk prestasi kerja dari karyawan menurut Sofyandi, (2008:157). Menurut Sunyoto (2012:29) menyatakan kompensasi merupakan suatu jaringan berbagai subproses untuk memberikan balas jasa kepada karyawan untuk pelaksanaan pekerjaan dan untuk memotivasi karyawan agar mencapai tingkat prestasi yang diinginkan. Hal ini di dukung oleh penelitian Arifin (2017), Ali Maddinsyah dan Wahyudi (2017), Alwi (2017), Fransisca, dkk (2017) dan Sari, dkk (2016) menyebutkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Secara umum kinerja dapat diartikan sebagai keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya menurut Roziqin, (2010:41). Kinerja adalah kuantitas, kualitas dan waktu yang

digunakan dalam menjalankan tugas. Kuantitas adalah hasil yang dapat dihitung sejauh mana seseorang dapat berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kualitas adalah bagaimana seseorang dalam menjalankan tugasnya, yaitu mengenai banyaknya kesalahan yang dibuat, kedisiplinan dan ketetapan. Waktu kerja adalah mengenai jumlah absen yang dilakukan, keterlambatan dan lamanya masa kerja dalam tahun yang telah dijalani menurut Sutrisno, (2010).

Penelitian mengenai faktor kinerja karyawan pada industri telah dilakukan beberapa penelitian menurut Tandil, dkk (2017), Arifin (2017), Ali Maddinsyah dan Wahyudi (2017), Alwi (2017), Fransisca, dkk (2017) dan Sari, dkk (2016). Menyebutkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Sedangkan terdapat beberapa penelitian sebelumnya pada penelitian Dito, dkk (2019), Ishak Syahropi (2016), Tandil, dkk (2017), Pradnyana, dkk (2016). Menyebutkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara semangat kerja terhadap kinerja karyawan.

Berkaitan dengan beberapa penelitian terdahulu diatas, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan melakukan penelitian pengembangan pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sunaryo, (2018). Dalam hal ini, peneliti memilih variabel kompensasi dimana variabel tersebut memiliki pengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Selain itu peneliti menambahkan variabel mediasi semangat kerja dari peneliti yang dilakukan oleh Tandil dkk, (2017). Sebab penelitian dengan variabel kompensasi dan

semangat kerja sebagai variabel mediasi memiliki hasil bahwa semangat kerja mempengaruhi kinerja karyawan dan variabel kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh sebab itu penulis memilih semangat kerja sebagai variabel mediasi agar lebih mengetahui fenomena yang benar - benar terjadi di sebuah perusahaan industri.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik menambahkan efek mediasi pada penelitian di PT. IE Moto Kabupaten Subang, alasan mengapa tertarik meneliti pada PT. IE Moto dalam perluasan pemasaran distribusi hasil produksi meliputi Ekspor ke Negara Eropa, Jerman, Swedia, Italia, Amerika Serikat dan Jufa, tidak itu saja PT.IE Moto bahwa, waktu kurun 3 tahun akhir mengalami keluar masuknya karyawan. Selain itu PT. IE Moto Subang yang mampu bersaing dengan waktu yang cukup lama, selama 8 tahun dalam mempertahankan produk garmen.

Dalam hal ini peneliti berharap bahwa penelitian yang dilakukan di PT. IE Moto dapat bermanfaat bagi perusahaan serta mengetahui tingkat semangat kerja karyawan yang terdapat di PT. IE Moto Subang. Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka peneliti tertarik untuk mengkaji lebih dalam untuk dijadikan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja Karyawan melalui Semangat Kerja Sebagai Variabel Mediasi Studi Kasus Karyawan Produksi Pada PT. IE Moto Subang”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja pada PT. IE MOTO di Subang ?
2. Apakah kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. IE MOTO di Subang ?
3. Apakah semangat kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. IE MOTO di Subang ?
4. Apakah semangat kerja dapat memediasi pengaruh positif antara kompensasi dan kinerja karyawan pada PT. IE MOTO di Subang ?

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan perumusan masalah diatas, pembatasan masalah pada penelitian ini yaitu pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja sebagai variabel mediasi PT. IE Moto Subang. Terdapat dua variabel yang di teliti yaitu kompensasi dan semangat kerja.

Didalam pembatasan masalah melakukan penelitian pada :

1. Responden adalah karyawan tetap produksi PT. IE MOTO di Subang.
2. Penelitian ini dibatasi pada kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja sebagai variabel mediasi pada PT. IE MOTO di Subang.

D. Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja.
2. Untuk menguji pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk menguji pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk menguji pengaruh mediasi semangat kerja pada hubungan antara kompensasi dan kinerja karyawan.

E. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak berikut:

1. Bagi Direktur (PT. IE Moto Subang)

Diharapkan agar dapat digunakan sebagai masukan pentingnya pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja dan dapat menjadi pertimbangan dalam menyusun strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan, Sehingga produktivitas kerja karyawan akan optimal dan meningkatkan laba perusahaan.

2. Bagi Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah literatur khususnya bagi manajemen sumber daya manusia tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja sebagai variabel mediasi pada PT. IE MOTO di Subang.

3. Bagi peneliti

Untuk kepentingan peneliti dalam rangka menerapkan ilmu yang diperoleh selama proses belajar pada jurusan Manajemen khususnya menambah kemampuan dalam memahami aspek sumber daya manusia.

