BABI

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perusahaan organisasi yang baik adalah organisasi yang mampu berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena sumber daya manusia hal yang paling penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Salah satu yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan kegiatan dalam perusahaan yaitu tercapainya kinerja yang baik dan sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan perusahaan. Perusahaan yang berhasil dalam mencapai tujuannya atau tercapainya standar kinerja seringkali datang dari prilaku karawan itu sendiri. Hal ini sependapat dengan Mangkunegara (2013) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas nya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Perusahaan PT. Indo Bali Negara merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang uaha pembuatan tepung ikan dan ikan sarden dalam kaleng. Kinerja karyawan yang sangat penting bagi perusahaan sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Jika semakin tinggi kinerja karyawan, maka keuntungan perusahaan juga semakin tinggi. PT. Indo Bali Negara menetapkan standar kerja karyawan yang di sesuaikan dengan bagian/unit kerjanya. Namun, berdasarkan penelitian awal yang saya lakukan pada PT Indo Bali Negara, peneliti mengamati kinerja karyawan bagian/unit produksi masih

belum sesuai target. Berdasarkan observasi awal yang dilakukan terhadap bagian/unit produksi karyawan PT. Indo Bali Negara, diketahui ketercapaiaan target kinerja karyawan seperti tampak pada Tabel 1.1.

Tabel 1.1 Ketercapaian Target Kinerja Karyawan PT. Indo Bali Negara Tahun 2018

No.	Unit Kerja	Job Discription	Standar Rata-rata Kinerja per Minggu	Rata-rata Kinerja per Minggu	Kategori
1	Pengawet	Mengawetkan bahan baku (ikan) segar dari laut	20 ton	15 ton	Tidak mencapai standar
2	Gunting	Menggunting atau memotong kepala dan ekor ikan yang akan di masukaan ke dalam kaleng	20 ton	10 ton	Tidak mencapai standar
3	Pengisian Pengisian	Mengisi ikan yang sudah di gunting dan di bersihkan ke dalam kaleng	20 ton	10 ton	Tidak mencapai standar
4	X- Box	Memasukan kaleng yang sudah berisi ikan ke dalam keranjang untuk di isi saos	400 keranjang	350 keranjang	Tidak mencapai standar
5	Pensaosan	Memberikan saos tomat atau cabai ke kaleng ikan	40.000 kaleng	35.000 kaleng	Tidak mencapai standar
6	Mesin Tutup	Memasukan kedalam mesin untuk menutup kaleng sarden	40.000 kaleng	35.000 kaleng	Tidak mencapai standar
7	Seterilisasi	Menseterilkan kaleng-kaleng sarden yang sudah berisi ikan dan saos ke dalam mesin seteril	40.000 kaleng	35.000	Tidak mencapai standar
8	Gudang	Memasukan kaleng sarden ke dalam kardus/kotak untuk siap di pasarkan	4.000 kotak	3.500 kotak	Tidak mencapai standar

Berdasarkan data kinerja karyawan PT. Indo Bali Negara pada Tabel 1.1, di tunjukan bahwa kinerja yang dicapai bagian produksi masih lebih rendah dari standar kinerja yang di harapkan, sehingga kinerja karyawan PT. Indo Bali Negara berkategori rendah. Tentunya permasalahan ini harus diperhatikan oleh pihak manajemen untuk tetap menjaga kelangsungan hidup perusahaan kedepannya melalui peningkatan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja harus dilakukan karena adanya kesenjangan antara prestasi kerja yang diharapkan dengan kenyataan yang sebenarnya terjadi. Menurut Samsudin (2006: 187) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa atas kerja mereka, dan kompensasi itu sendiri dapat dibagi menjadi dua yaitu kompensasi langsung dan tak langsung. Menurut Ruky (2001: 10) Kompensasi langsung merupakan imbalan jasa kepada pegawai yang diterima secara langsung, rutin atau periodic karena yang bersangkutan telah memberikan bantuan atau sumbangan untuk men<mark>capai tujuan organisasi, dan kompens</mark>asi langsung meliputi gaji, bonus atau insentif, komisi. Selain kompensasi langsung, kompensasi tak langsung juga mempunyai peran yang tak kalah pentingnya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan tidak dibenarkan memberikan upah yang tidak sesuai dengan pedoman yang ditetapkan oleh pemerintah yaitu harus sesuai dengan persyaratan yang tercantum dalam Upah Minimum Regional (UMR). Penggajian harus memperhatikan peraturan pemerintah, seperti ketentuan tentang UMR. Jika upah yang diterima karyawan lebih rendah dari UMR, maka karyawan kurang maksimal dalam memberdayakan diri untuk bekerja.

Selain kompensasi, untuk meningkatkan kinerja karyawan juga tidak terlepas dengan pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan perusahaan

tersebut. Robbins dan Timothy (2008:162) menyatakan bahwa: "Pengalaman kerja adalah tingkat penguasan pengetahuan dan keterampilan seseorang dalam bekerja yang tampaknya menjadi sebuah dasar pemikiran yang baik atas kinerja pegawai". Pengalaman juga memberikan damppak pada setiap keputusan yang diambil merupakan keputusan yang tepat. Hal tersebut mengindikasikan bahwa semakin lama masa kerja yang dimiliki karyawan maka karyawan akan semakin baik pula kualitas kinerja yang dihasikan.

Penelitian Oktavia (2006) tentang pengalaman kerja memberikan hasil bahwa tidak terdapat pengaruh pengalaman kerja terhadap pengambilan keputusan karyawan. Orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang siap pakai. Semakin luaspengalaman kerja seseorang, semakin terampil melakukan pekerjaan dan semakin sempurna pola pikir dan sikap untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini juga di dukung dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Napitupulu dan Nasution (2016) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasi penelitian dari Agustina dan Anggita (2017) menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

Bedasarkan kajian teoritis dan empiris tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di perusahaan ini karena teori-teori menunjukan bahwa kinerja pegawai di pengaruhi oleh kompensasi dan pengalaman kerja, artinya ketika ada permasalahan kinerja dalam perusahaan ini maka ada kemungkinan besar dipengaruhi oleh kompensasi yang kurang dan pengalaman kerja yang kurang pula namun untuk mengetahui penyebabkan pasti dari masalah tersebut maka harus dilakukan penelitian. Latar belakang tersebut dapat diketahui bahwa

ketidak konsistenan pengaruh kompensasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan serta terdapat permasalahan terkait kinerja karyawan yang terjadi di PT. Indo Bali Negara sehingga menyebabkan peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kompensasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indo Bali Negara".

1.2 Identifikasi Masalah

Saya tertarik melakukan penelitian terkait kinerja karyawan di PT. Indo Bali Negara karena terdapat beberapa permasalahan yang teridentifikasi dari hasil pengamatan awal sebagai berikut ini:

- 1. Terjadinya penurunan kerja karyawan pada PT. Indo Bali Negara pada tahun 2018 di sebabkan oleh ketidaksamaan kompensasi yang di berikan oleh perusahaan terhadap karyawan.
- 2. Kompensasi di PT Indo Bali Negara tergolong cukup rendah karena di sebabkan kinerja karyawan yang kurang terlaksanakan.
- 3. Pengalaman kerja karyawan di PT. Indo Bali Negara masih tergolong rendah yang disebabkan oleh kurangnya penguasaan dan ketrampilan dalam bekerja.

1.3 Pembatasan Masalah

Batasan masalah diperlukan untuk menghindari kemungkinan terjadinya pembahasan yang jauh menyimpang dari pokok permasalahan yang akan diteliti dalam penelitian ini serta untuk menjaga agar penulisan penelitian ini lebih terarah, maka saya memutuskan untuk membatasi masalah dalam penelitian ini hanya pada masalah tentang kompensasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja

karyawan pada PT. Indo Bali Negara. Selain itu responden yang digunakan hanya berorientasi pada pegawai PT. Indo Bali Negara saja.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian, dalam penelitian ini, dapat dirumuskan beberapa masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Bagaimana pengaruh kompensasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Indo Bali Negara?
- 2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Indo Bali Negara?
- 3. Bagaimana pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja di PT. Indo Bali Negara?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Untuk menguji pengaruh kompensasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indo Bali Negara.
- Untuk menguji pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT.
 Indo Bali Negara.
- Untuk menguji pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Indo Bali Negara.

1.6 Manfaat Hasil Penelitian

Secara umum terdapat dua manfaat yang diharapkan dari adanya penelitian ini yakni manfaat teoritis dan praktis. Adapun manfaat dari penelitian ini antara lain:

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini nantinya diharapkan dapat memberikan informasi atau pengetahuan yang bermanfaat bagi pengembangan sebuah ilmu serta memberikan literature tambahan yang dapat membantu mahasiswa Universitas Pendidikan Ganesha untuk menyelesaikan tugasnya khususnya dalam bidang ilmu manajemen.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini nantinya diharapkan akan memberi wawasan tambahan kepada PT. Indo Bali Negara khususnya bagian Produksi dan Umum tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan khususnya faktor-faktor yang menjadi variabel bebas dalam penelitian ini sehingga dapat menjadi bahan pertimbangan untuk menentukan upaya-upaya yang perlu di terapkan dalam mengatasi permasalahan kinerja karyawan yang terjadi di PT. Indo Bali Negara.