

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pengelolaan sumber energi manusia jadi perihal yang sangat berarti dalam sesuatu industri. Sumber energi manusia ialah motor penggerak jalannya industri dan peninggalan terutama untuk industri. Salah satu arah industri ialah menggapai keuntungan serta berupaya buat mengukuhkan kelangsungan hidupnya dalam waktu jangka panjang. Dalam menggapai arah tersebut, hingga industri wajib melakukan aktivitas dalam memakai aspek penciptaan ialah alam, modal, skill, teknologi, keahlian tenaga kerja serta lain- lain. Salah satu aspek yang sangat berarti ialah tenaga kerja, sebab buat menunjang teknologi wajib didukung dengan sumber energi manusia yang bermutu(Prakoso, 2016). Terus menjadi baik keahlian sumber energi manusia yang dipunyai hingga hendak terus menjadi baik perolehan yang diraih. Tetapi kebalikannya terus menjadi rendah mutu sumber energi manusia hingga hendak terus menjadi rendah pula perolehan yang diraih.

Ketatnya persaingan dunia usaha kue mewajibkan industri buat membutuhkan pekerja yang mempunyai tingkatan kinerja yang besar. Arah industri buat meraup perolehan yang besar serta perolehan sasaran yang optimal membutuhkan kinerja yang baik dari pekerja industri. Kinerja ialah “hasil kerja keras dan sikap kerja yang diraih dengan melakukan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam kerangka waktu tertentu.” (Kasmir, 2016: 182). Jika masih

banyak pekerja bertalenta, total produktivitas industri akan meningkat dan industri akan mampu bertahan dalam persaingan global (Lidyawati, 2019).

Bila diamati dari ciri pekerja pada usaha kue yang mengaitkan tenaga kerja yang literasi relatif rendah serta mempunyai masa kerja yang terbatas, oleh sebab itu betapa berartinya kenaikan kinerja pekerja. Tumbuhkembangnya industri roti di Singaraja, mengakibatkan terjadinya persaingan yang ketat antara perusahaan roti yang sejenis, seperti Conato Bakery, Valencia Bakery, dan Bunga Pertiwi Bakery. Sehingga pengkaji mempelajari kasus yang di natural pekerja yang terjalin pada industri di bidang kue Bunga Pertiwi Bakery yang tercatat selaku salah satu usaha populer di Bali.

Terciptanya kinerja pekerja yang bisa mencuat apabila organisasi sanggup memperoleh keadaan yang bisa mendesak serta membolehkan pekerja buat meningkatkan serta tingkatan keahlian dan keahlian yang dipunyai secara maksimal sehingga pekerja bisa membagikan donasi yang positif. Buat memperoleh kinerja yang besar hingga Bunga Pertiwi Bakery wajib sanggup memperoleh keadaan yang bisa mendesak serta membolehkan pekerja buat terus meningkatkan serta tingkatan keahlian secara maksimal. Salah satunya dengan membagikan balas jasa ataupun kompensasi yang memuaskan serta terdapatnya motivasi kerja pekerja (Lusiana, 2019).

Bersumber pada perolehan obeservasi awal dan wawancara dengan beberapa orang pegawai di Bunga Pertiwi Bakery, didapatkan informasi bahwa ditengah persaingan yang ketat ini malah terjadi penurunan kinerja pekerja di Bunga Pertiwi Bakery. Perihal ini ditandai dengan ada pekerja yang kerap terlambat bekerja, keterlambatan dalam pembuatan dan distribusi produk kue

bahkan ada pelanggan yang pernah mengeluhkan bahwa bobot kue di Bunga Pertiwi Bakery menurun. Penyusutan kinerja pekerja ini mungkin disebabkan oleh kompensasi yang diterima pekerja terkategori rendah. Motivasi kerja pekerja yang kurang baik pula dapat berdampak pada penyusutan kinerja pekerja.

Besarnya upah mencerminkan besarnya nilai project mereka bagi pekerja itu sendiri, keluarganya, dan penduduknya. Remunerasi berkaitan dengan gaji atau penghasilan yang diperoleh pekerja. Remunerasi ialah “semua pendapatan dalam bentuk uang yang diterima secara langsung atau tidak langsung oleh seorang pekerja sebagai kompensasi atas jasa yang diberikan kepada industri.” (Hasibuan, 2016: 118). Wujud kompensasi langsung berbentuk tunjangan, pendapatan, bonus serta komisi. Sebaliknya buat kompensasi tidak langsung semacam penghargaan atas kinerja, wewenang serta tanggung jawab. Kompensasi bisa menolong industri menggapai arah serta meraupkan pekerja dengan baik. Apabila kompensasi yang diterima pekerja tidak cocok dengan beban kerja pekerja hingga pekerja tidak bergairah buat bekerja serta bisa memdampaki terhadap kinerja mereka. Bila pekerja memandang kompensasi tidak mencukupi hingga kinerja mereka dapat turun secara ekstrem (Kurnia, 2016).

Sehingga penghibahan kompensasi wajib dihibahkan secara adil serta layak supaya sanggup menciptakan semangat kerja dalam diri para pekerja serta bisa mendesak pekerja buat terus meningkatkan kemampuan yang dipunyainya dengan arah buat mensejahterakan kehidupan pada pekerja. Besaran kompensasi yang dihibahkan para pekerja harusnya menjajaki peraturan yang sudah diresmikan oleh pemerintah pada masing- masing kabupaten. Bersumber pada SK Gubernur Bali no 2235/03- G/ HK/ 2019 Upah minimum yang berlaku buat

kabupaten Buleleng tahun 2020 ialah sebesar Rp 2.538. 000.

Tetapi demikian, bersumber pada perolehan observasi dini serta wawancara dari sebagian pekerja, kalau peraturan pemerintah menimpa upah minimum kabupaten Buleleng belum diterapkan secara merata terhadap para pekerja yang bekerja di Bunga Pertiwi Bakery. Perihal ini ditunjukkan dengan banyak kompensasi yang diterima pekerja tidak cocok dengan Upah Minimum Kabupaten (UMK) Buleleng yang telah ditetapkan. Adapula gaji yang didapat pekerja Bunga Pertiwi Bakery disabilan dalam tabel 1.1.

Tabel 1.1
Gaji Pekerja Bunga Pertiwi Bakery

No.	Nama Pekerja	Unit Kerja	UMK (Upah Minimum Kabupaten)	Gaji yang Diterima	Kategori Gaji
1	I Gst Ayu	Roti	Rp. 2.538.000	Rp. 1.350.000	Tidak Cocok
2	Luh Wuryani	Roti	Rp. 2.538.000	Rp. 1.000.000	Tidak Cocok
3	Kadek Juli	Roti	Rp. 2.538.000	Rp. 1.230.000	Tidak Cocok
4	Luh Sudar	Roti	Rp. 2.538.000	Rp. 1.500.000	Tidak Cocok
5	Marjan	Roti	Rp. 2.538.000	Rp. 950.000	Tidak Cocok
6	PT Sri Wardani	Perias Tart	Rp. 2.538.000	Rp. 1.330.000	Tidak Cocok
7	Made Sri Ariani	Perias Tart	Rp. 2.538.000	Rp. 1.100.000	Tidak Cocok
8	Luh Wury	Cake	Rp. 2.538.000	Rp. 1.450.000	Tidak Cocok
9	Putu Agus Permadi	Cake	Rp. 2.538.000	Rp. 900.000	Tidak Cocok
10	Putu Ninuk Lestari	Cake	Rp. 2.538.000	Rp. 850.000	Tidak Cocok

(Sumber: Bunga Pertiwi Bakery, 2020)

Bersumber pada tabel 1.1 menampakkan bahwa gaji yang diterima sepuluh pekerja di Bunga Pertiwi berada dibawah rerata Upah Minimum Kabupaten (UMK) Buleleng tahun 2020 tidak mencapai Rp. 2.538.000. Sepatutnya kompensasi yang diterima pekerja wajib cocok dengan peraturan yang diresmikan pemerintah. Perihal ini meyakinkan kalau minimnya pemahaman industri dalam penghibahan kompensasi bisa dampaki baik buruknya kinerja pegawai.

Riset yang berafiliasi dengan kompensasi dicoba oleh Hendro (2018) dengan perolehan riseta kalau kompensasi memdampaki positif serta substansial

terhadap kinerja pekerja. Riset ini pula didukung oleh Hadi (2019) yang menampilkan kalau kompensasi memdampaki positif terhadap kinerja pekerja. Apabila terus menjadi baik penghibahan kompensasi yang dihibahkan pekerja hingga hendak terus menjadi besar kinerja pekerja tersebut. Sebaliknya pada riset (Riwanto, 2016) menampilkan perolehan yang berbeda kalau kompensasi memdampaki negatif serta tidak substansial terhadap kinerja keuangan. Kalau kompensasi tidak jadi alibi utama dalam tingkatkan kinerja pekerja, namun besar mungkin cuma buat mencari kenyamanan serta kepuasan terhadap dirinya.

Upaya buat tingkatkan kinerja pekerja tidak hanya aspek kompensasi, ialah motivasi kerja. Dimana motivasi kerja memdampaki kokoh terhadap dalam diri seseorang pekerja. Semua pemimpin dan manajer di organisasi Anda perlu menyadari pentingnya mereka dan meningkatkan kinerja pekerja dengan memberikan teknik motivasi yang tepat dan menyesuaikan dengan kebutuhan mereka. Memotivasi kerja setiap pekerja dalam organisasi dapat secara efektif dan efisien meningkatkan kinerja pekerja dan meningkatkan kinerja industri.

Motivasi ialah “kemauan yang mencuat dari dalam diri seorang ataupun individual sebab termotivasi, tersemangati, serta terdorong buat melaksanakan kegiatan dengan wujud keiklasan, bahagia hati serta serius” (Afandi, 2018: 23). Motivasi kerja yang besar membikin pekerja sangat antusias dalam memberikan pelayanan yang terbaik dan puas dengan pelayanan yang diberikan (Kurnia, 2016).

Bersumber pada perolehan observasi dan wawancara terhadap pekerja di Bunga Pertiwi Bakery menurunnya kinerja pekerja diindikasikan karena kurangnya motivasi akibat kompensasi yang diterima pekerja tidak cocok upah

minimum. Perihal ini menyebabkan kurang bergairah serta bergairah dalam melaksanakan project. Mereka siuman hendak melaksanakan project serta tidak memikirkan sasaran yang sudah diresmikan industri. Pekerja pula tidak termotivasi buat melaksanakan project yang lebih baik ataupun hanya berinovasi dalam menuntaskan projectnya. Sehingga perihal tersebut membikin project yang dikerjakan pekerja kurang efisien serta sasaran yang di idamkan industri belum tercapai. Perihal ini disebabkan minimnya upaya industri dalam mengadakan aktivitas yang bisa tingkatkan motivasi kerja pekerjanya.

Perolehan ini cocok dengan perolehan riset tadinya yang dicoba oleh Murtiyoko(2018) menciptakan kalau motivasi kerja memdampaki positif serta substansial terhadap kinerja pekerja. Riset ini pula didukung oleh Martinus(2019) dengan perolehan kalau motivasi kerja memdampaki substansial terhadap kinerja pekerja. Perihal ini meyakinkan kalau terus menjadi besar motivasi kerja yang dihibahkan industri kepada pekerja, hingga terus menjadi besar pula kinerja pekerja. Tetapi ada perbandingan perolehan riset yang dicoba oleh Julianry(2017) menampilkan perolehan kalau variabel motivasi memdampaki negatif terhadap kinerja pekerja. Dimana dalam perihal ini motivasi cuma berfungsi selaku pendorong pekerja dalam bekerja lebih aktif. Tetapi apabila pekerja dihibahkan motivasi yang positif oleh pimpinan, hingga pekerja tentu hendak merasa dihargai sehingga pekerjapun bahagia dalam bekerja.

Bersumber pada penjelasan latar balik serta fenomena yang terjalin, hingga pengkaji mau mempelajari lebih lanjut terpaut kinerja pekerja pada Bunga Pertiwi Bakery di Kabupaten Buleleng dengan alibi rendahnya kompensasi yang berakibat pada rendahnya kinerja pekerja pada Bunga Pertiwi Bakery serta

perolehan kinerja yang kurang baik diprediksi sebab minimnya motivasi kerja yang dihibahkan oleh pimpinan industri. Tidak hanya itu masih ada research gap perolehan riset tadinya serta dengan memandang sebagian variabel yang dipakai. Melihat *permasalahan* di atas, maka pengkaji berkeinginan untuk melakukan riset yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bunga Pertiwi Bakery di Kabupaten Buleleng”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Bersumber pada latar belakang yang dikemukakan maka dapat direkognisikan beberapa *problem* yang akan dibahas, selayaknya berikut:

1. Penghibahan kompensasi yang diterima oleh pekerja di Bunga Pertiwi Bakery belum cukup memuaskan, perihal ini dikarenakan gaji yang dihibahkan atasan beradadibawah rerata Upah Minimum Kabupaten (UMK) Buleleng yang sepatutnyasebesar Rp. 2.538.000.
2. Adanya penurunan motivasi kerja pekerja di Bunga Pertiwi Bakery, dikarenakan kurangnya motivasi kerja pekerja untuk berinovasi dalam menyelesaikan project.
3. Masih dijumpai adanya beberapa pekerja yang kerap tidak masuk kerja, sehingga menyebabkan terganggunya pelaksanaan tugas dan kewajiban dari parapekerja di Bunga Pertiwi Bakery.
4. Terdapat penurunan target produksi kue di Bunga Pertiwi Bakery dikarenakan menurunnya omset penjualan akibat adanya pandemi Covid 19.

1.3 Pembatasan Masalah

Bersumber pada latar belakang serta rekognisi permasalahan yang sudah dipaparkan, hingga periset mengperihalangi permasalahan pada dampak kompensasi serta motivasi kerja terhadap kinerja pekerja pada Bunga Pertiwi Bakery dengan arah buat menjauhi terbentuknya ulasan yang lebih luas.

1.4 Rumusan Masalah

Bersumber pada latar belakang *problem* di atas, dapat dirumuskan permasalahan selayaknya berikut:

1. Apakah kompensasi berdampak terhadap Kinerja pekerja pada Bunga Pertiwi Bakery?
2. Apakah motivasi kerja berdampak terhadap Kinerja pekerja pada Bunga Pertiwi Bakery?
3. Apakah kompensasi dan motivasi kerja berdampak secara serempak terhadap Kinerja pekerja pada Bunga Pertiwi Bakery?

1.5 Tujuan Penelitian

Bersumber pada latar belakang dan perumusan *problem* maka arah riset ini ialah untuk mengetahui perihal-perihal sebagian berikut:

1. Untuk mengetahui dampak kompensasi terhadap kinerja pekerja pada Bunga Pertiwi Bakery.
2. Untuk mengetahui dampak motivasi kerja terhadap kinerja pada Bunga Pertiwi Bakery.
3. Untuk mengetahui secara serempak dampak kompensasi dan motivasi kerjaterhadap kinerja pekerja pada Bunga Pertiwi Bakery.

1.6 Manfaat Penelitian

Perolehan riset ini diharapkan dapat menghibahkan manfaat secara teoretis dan manfaat secara praktis, selayaknya berikut:

1. Manfaat Teoretis

Perolehan survei ini diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan dan pemahaman di bidang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berafiliasi dengan kinerja pegawai. Selain itu, survei ini juga dipakai selayaknya standar dalam melakukan survei mengenai dampak kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pekerja..

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Mahasiswa

Kajian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan literatur terkait manajemen sumber daya manusia dan dipakai selayaknya salah satu persyaratan untuk meraih gelar Sarjana (S1).

b. Bagi Undiksha

Riset ini akan dipakai di Perpustakaan Universitas Ganeshaha (UNDIKSHA) selayaknya referensi bagi pengkaji lain yang ingin mempelajari dampak kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di berbagai instansi..

c. Bagi Perusahaan

Riset ini perlu menjadi pertimbangan dalam mengembangkan kebijakan bagi perusahaan Bunga Pertiwi Bakery untuk meningkatkan kinerja pekerja.