

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dunia bisnis saat ini perusahaan atau usaha industri dituntut untuk menciptakan kinerja yang tinggi untuk pengembangan usaha bisnis didalamnya. kinerja tidak hanya membahas mengenai hasil kerja saja namun juga bagaimana proses kerja itu berlangsung untuk mencapai tujuan, setiap perusahaan maupun usaha industri harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungan kerjanya agar mencapai tujuan.

Keberhasilan suatu usaha dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor yang sangat penting dalam sebuah perusahaan atau usaha industri adalah sumber daya manusia dimana keberadaan sumber daya manusia saat ini dibutuhkan sebagai peran utama dan penggerak dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang ada didalam sebuah perusahaan atau usaha industri jika karyawan dapat melakukan pekerjaannya secara optimal dan maksimal maka hasil yang diinginkan tercapai sehingga mampu meraih keberhasilan dan mencapai tujuan dengan baik.

Tercapainya tujuan perusahaan atau usaha industri dapat tergantung dari kinerja individu karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Tujuan perusahaan atau usaha industri dapat tercapai terdapat faktor lain yang harus diperhatikan perusahaan dalam mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan memperhatikan kondisi lingkungan kerja, memberikan pemenuhan dan kebutuhan yang memadai, mendapat dukungan motivasi dari atasan, pemberian kompensasi yang sesuai dan tersedianya sarana dan prasarana yang lengkap

sehingga faktor tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan terhadap pekerjaannya secara maksimal.

Kinerja adalah pencapaian hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan yang kepadanya. Kinerja karyawan ini akan tercapai apabila didukung oleh dorongan dari dalam diri individu karyawan itu sendiri, upaya kerja dalam melaksanakan tugas tanggung jawabnya dan dukungan perusahaan.

Menurut Rani & Mayasari (2015) Kinerja merupakan suatu pencapaian berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Informasi tentang kinerja organisasi adalah hal yang sangat penting yang digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kinerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum. menurut Yuliantari Dewi & Ardana (2022) Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh karyawan berdasarkan kemampuan yang dimilikinya dan hasil kerja nyata yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria dan tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan. menurut Armantari *et al.* (2021) kinerja karyawan adalah hasil kerja yang mampu diperoleh pekerja dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk pencapaian tujuan serta sebagai elemen penting bagi organisasi untuk menentukan keberhasilan organisasi.

Perusahaan atau usaha industri sendiri juga harus mempunyai sumber daya yang cukup baik seperti sumber daya alam, sumber daya modal maupun sumber daya manusia. Ketiga sumber daya tersebut harus dimiliki setiap perusahaan maupun usaha industri agar dapat dikelola dengan baik secara efektif dan efisien demi tercapainya tujuan yang ingin dicapai. Keberhasilan suatu usaha dapat ditentukan salah satu faktor yang paling penting adalah sumber daya manusia yang memiliki keahlian dan kompeten dibidangnya, karena tanpa adanya faktor tersebut maka tidak dapat meraih tujuan suatu usaha dan tidak ada yang dapat mengelola atau menjalankan usaha tersebut dengan baik.

Jumlah usaha industri yang ada di Kabupaten Kuningan sendiri dari tahun ke tahun semakin pesat dan meningkat pertumbuhannya sehingga memunculkan beberapa bentuk persaingan antar usaha bisnis itu sendiri seperti menciptakan inovasi produk dan pengembangan pemasaran produk secara digital, hal ini terbukti dengan banyaknya usaha baru yang menciptakan berbagai macam produk inovasi mulai dari produk seperti *fashion*, makanan, minuman, kerajinan tangan dan produk jasa lainnya. Beberapa bentuk inovasi produk inilah yang mendorong para pengusaha untuk selalu membuat konsumen mereka merasakan tingkat kepuasan terhadap produk dan pelayanan usaha mereka.

Keberadaan usaha industri makanan ketemling ini adalah sebagai sumber perekonomian masyarakat sekitar dalam memenuhi kebutuhan hidup dan mengembangkan inovasi produk yang dimiliki agar terus berkembang. Total data jumlah usaha industri yang terdaftar di kabupaten Kuningan sendiri yang bersumber dari Dinas Koperasi dan UMKM, Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten

Kuningan pada tahun 2023 total usaha industri di kabupaten Kuningan adalah total sebanyak 59.561 unit yang terdiri dari UMKM pertanian, industri perdagangan, industri non perdagangan dan jasa lain.

Objek penelitian ini adalah usaha industri ketemling yang merupakan salah satu produk makanan unggulan di Kabupaten Kuningan. Beberapa produk unggulan yang berada di Kabupaten Kuningan sendiri terdiri dari perusahaan pabrik minuman sirup jeruk nipis peras, industri makanan dan minuman, industri jasa dan industri dagang lainnya. Produk ketemling Dua Dara ini merupakan salah satu produk unggulan makanan ringan yang dijadikan sebagai oleh – oleh khas kabupaten Kuningan dan bisa terlihat dari tersedianya produk ketemling di setiap toko oleh-oleh yang menjual dan tembus sampai ke luar negeri sebagai oleh-oleh makanan ringan dari kabupaten Kuningan, selain itu industri ketemling Dua Dara ini berperan penting bagi perekonomian masyarakat dalam memenuhi kebutuhan hidupnya, kapasitas produksi yang dihasilkan pun sangat beragam sesuai dengan jumlah produksi setiap harinya dan sesuai permintaan konsumen.

Berdasarkan data yang diperoleh dari pabrik Dua Dara untuk dapat mengukur tingkat kinerja karyawan bisa melalui beberapa dimensi salah satunya melalui kuantitas kerja yang ditunjukkan pada target pencapaian berupa hasil produksi yang dihasilkan setiap bulan nya, adapun hasil produksi beberapa bulan di tahun 2023 dapat dilihat dari tabel jumlah target produksi dan hasil produksi produk ketemling perbulan dalam setahun yang dihasilkan Pabrik ketemling Dua Dara sebagai berikut.

Tabel 1. 1
Tabel Target dan Hasil Poduksi Pabrik Industri Ketempling Dua Dara
Dalam setiap bulan Tahun 2023

No.	Bulan	Jumlah Karyawan (Orang)	Target Produksi (Kg)	Hasil Produksi (Kg)	Jumlah Persentase (%)	Target Produksi Tercapai
1.	Januari	49	6.000 Kg	5.250 Kg	87,5%	Tidak
2.	Februari	49	6.000 Kg	5.250 Kg	87,5%	Tidak
3.	Maret	49	6.000 Kg	5.250 Kg	87,5%	Tidak
4.	April	49	6.000 Kg	6.100 Kg	100%	Ya
5.	Mei	49	6.000 Kg	5.250 Kg	87,5%	Tidak
6.	Juni	49	6.000 Kg	5.250 Kg	87,5%	Tidak
7.	Juli	49	6.000 Kg	5.400 Kg	90%	Tidak
8.	Agustus	49	6.000 Kg	6.000 Kg	100%	Ya
9.	September	49	6.000 Kg	5.700 Kg	95%	Tidak
10.	Oktober	49	6.000 Kg	5.550 Kg	92,5%	Tidak
11.	November	49	6.000 Kg	5.300 Kg	88,33%	Tidak
12.	Desember	49	6.000 Kg	6.000 Kg	100%	Ya

Sumber : Hasil survei dan wawancara produsen pabrik ketempling Dua Dara, 2024

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan bahwa pabrik industri ketempling Dua Dara mengalami fluktuasi setiap bulannya dimana setiap bulannya mengalami kenaikan dan penurunan jumlah produksi ketempling pada tahun 2023 dan persentase jumlah produksi menunjukkan persentase terendah sebesar 87,5% dengan rata-rata jumlah produksi sekitar 5.250 kg/bulan terjadi pada bulan Januari, Februari, Maret, Mei dan Juni, persentase sebesar 88,33% dengan jumlah produksi sebanyak 5.300 kg/bulan terjadi pada bulan November, persentase sebesar 90% dengan jumlah produksi 5.400 kg/bulan terjadi pada bulan Juli, persentase sebesar 92,5% dengan jumlah produksi 5.550 kg/bulan terjadi pada bulan Oktober, persentase sebesar 95% dengan jumlah produksi 5.700 kg/bulan terjadi pada bulan September, dan persentase tertinggi sebesar 100% dengan jumlah produksi 6.000

sampai 6.100 kg/bulan terjadi pada bulan April, Agustus dan Desember pada bulan tersebut jumlah produksi mencapai target yang ditetapkan dan permintaan meningkat. Pabrik ketemling Dua Dara ini menyediakan 5 kuintal bahan baku singkong perhari untuk diolah sebagai produk ketemling dalam sehari dari 1 kuintal tersebut dapat menghasilkan rata-rata kurang lebih 35-40 kg ketemling, untuk harga per kg kisaran Rp.25.000-30.000.

Tabel 1. 2

Tabel Pra Survei Variabel Kinerja Karyawan Pada Karyawan Pabrik Ketemling Dua Dara

No.	Pernyataan	Jawaban Alternatif		Persentase Jawaban	
		Ya	Tidak	Ya	Tidak
1.	saya merasa beban kerja yang diberikan atasan sudah sesuai dan dapat memenuhi target	14	16	46,7%	53,3%
2.	Saya merasa senang fasilitas yang tersedia memadai dan menunjang pekerjaan	13	17	43,3%	56,7%
3.	Saya memiliki tanggung jawab yang besar terhadap tugas dan pekerjaan	18	12	60%	40%
4.	Kualitas kerja yang saya miliki menghasilkan kuantitas kuantitas yang baik	15	15	50%	50%
5.	Saya melaksanakan tugas pekerjaan sesuai prosedur yang ada	11	19	36,7%	63,3%
Total		30 Responden		47,34%	52,66%
				100%	

Sumber : Hasil Pengolahan Data Pra Survey, 2024

Berdasarkan tabel 1.2 hasil pra survey diperoleh jawaban dari 30 responden karyawan pabrik ketemling Dua Dara sebagai sampel dengan persentase terkait variabel kinerja yaitu jawaban “Ya” sebesar 47,34% dan jawaban “Tidak” sebesar 52,66% artinya kondisi tersebut belum optimal dan hal ini menunjukkan bahwa tingkat kinerja karyawan di pabrik ketemling Dua Dara masih rendah.

Selain itu ditemukan fenomena lain yang diperoleh dari hasil survei dan wawancara terhadap produsen dan karyawan pabrik industri ketemling Dua Dara ini ditemukan beberapa faktor lain yang menjadi alasan tidak tercapainya target produksi dengan jumlah produksi yang dihasilkan dimana terdapat fenomena masalah yang dialami karyawan faktor tersebut adalah terdapat beberapa alat produksi yang tersedia masih menggunakan alat yang tradisional, fasilitas yang tersedia di pabrik ketemling tersebut masih belum lengkap dan belum memadai, serta terdapat karyawan yang kurang disiplin waktu sehingga disiplin kerja karyawan yang ada dikatakan masih kurang baik dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. terkait kinerja karyawan, fenomena tersebut terjadi dari faktor lingkungan kerja dan disiplin kerja karyawan ketemling Dua Dara dikarenakan tingkat kinerja karyawan yang tergolong masih rendah dapat dilihat dari tabel jumlah produksi ketemling yang tidak mencapai target produksi dan dari tabel pra survey yang diperoleh menyatakan bahwa kinerja pada pabrik ketemling Dua Dara masih tergolong rendah hal ini berpengaruh terhadap produktivitas dan kinerja karyawan yang kurang maksimal.

Terpenuhinya kompensasi dan pemberian motivasi yang baik tentu saja akan meningkatkan produktivitas serta kinerja para karyawan Menurut Santika *et al.* (2023) Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang, meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasi, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budaya, dan variabel-variabel personal lainnya. faktor eksternal merupakan faktor-

faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang berasal dari lingkungan, kepemimpinan, tindakan-tindakan rekan kerja, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah serta lingkungan sosial. Menurut Sanaba *et al.* (2022) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja. Hasil penelitian menemukan bahwa terdapat kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. menurut Kristiani *et al.* (2022) kompensasi adalah segala bentuk bentuk balas jasa yang diberikan perusahaan baik finansial maupun non finansial, nyata atau tidak nyata kepada pekerja atas sumbangan tenaga dan pikiran karena telah melakukan pencapaian tujuan perusahaan. Kompensasi juga dapat memberikan rasa adil dan nyaman kepada karyawan dengan cara menghargai setiap beban, prestasi kerja, dan kinerja sesuai wajar yang mereka lakukan serta kemampuan perusahaan. Hasibuan (2017:119) menyebutkan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Selain kompensasi, motivasi kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan, menurut Dharma *et al.* (2020) motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang menjadi dasar seseorang melakukan sesuatu atau bekerja. Seseorang yang termotivasi, yaitu orang yang melakukan upaya substansial, guna menunjang tujuan-tujuan produksi kesatuan kerjanya, dan organisasi dimana ia bekerja. Menurut Saputro *et al.* (2021) motivasi merupakan daya kuat untuk mendorong

rangsangan karyawan agar dapat bekerja dengan segiat – giatnya. Setiap karyawan memiliki motivasi yang berbeda, hal ini disebabkan karena tujuan dan kebutuhan dari masing – masing karyawan untuk bekerja.

Beberapa riset telah menjelaskan bahwa kompensasi dan motivasi kerja telah terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan. penelitian yang dilakukan oleh Fauzan (2022) dengan hasil menyatakan bahwa kompensasi dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan manufaktur di Sumatera selatan, Surabaya dan Jakarta selain itu kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Penelitian oleh Dharma *et al.* (2020) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi dan motivasi kerja mampu memediasi terhadap kinerja karyawan pada mandiri utama finance.

Penelitian lain menghasilkan hasil yang berbeda yang dilakukan oleh Ilham *et al.* (2020) terdapat pengaruh positif tetapi tidak signifikan kompensasi terhadap kinerja pegawai, terdapat pengaruh positif tetapi tidak signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai, motivasi kerja tidak memediasi pengaruh kompensasi dengan kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Bima. Penelitian lain dilakukan oleh Dewi & Ardana (2022) menunjukkan hasil bahwa kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Gianyar Partasedana. Selanjutnya kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. BPR Gianyar Partasedana. Sedangkan Penelitian lain menunjukkan hasil berbeda, penelitian yang dilakukan oleh Priyanto (2016) menyatakan penelitian yang

dilakukannya menunjukkan bahwa motivasi tidak dapat memediasi kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Bo Kyung Pasuruan.

Berdasarkan uraian latar belakang dan *research gap* di atas, sesuai dengan tabel data jumlah target hasil produksi pabrik industri ketemling Dua Dara, tabel pra survey terkait kinerja karyawan dan melalui survei dan wawancara terdapat fenomena masalah terkait lingkungan kerja dan disiplin kerja yang terjadi pada karyawan Pabrik industri ketemling Dua Dara yaitu kinerja karyawan yang masih tergolong rendah dan berpengaruh terhadap produktivitas produk dihasilkan, oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Survei pada karyawan Pabrik Dua Dara)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Dari penjelasan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pabrik ketemling Dua Dara?
2. Bagaimana kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja pabrik ketemling Dua Dara?
3. Bagaimana motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pabrik ketemling Dua Dara?
4. Bagaimana motivasi kerja memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pabrik ketemling Dua Dara?

1.3 Tujuan penelitian

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

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pabrik ketemling Dua Dara
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja pabrik ketemling Dua Dara
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pabrik ketemling Dua Dara
4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi motivasi kerja pabrik ketemling Dua Dara

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Sebagai pembuktian mengenai adanya pengaruh variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh variabel motivasi kerja.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan suatu organisasi atau perusahaan dalam mengambil kebijakan mengenai kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh variabel kompensasi dan dimediasi motivasi kerja pada sebuah perusahaan atau usaha industri.