

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi saat ini, persaingan di berbagai sektor jasa, dagang dan industri terus mengalami peningkatan. Hal tersebut juga berlaku di Indonesia. Upaya memperkuat daya saing di ranah global perlu mendapat dorongan dari berbagai pilar pelaku perekonomian yang terdiri dari BUMN, Koperasi dan BUMS.

Badan Usaha Milik Negara (BUMN) adalah salah satu pelaku kegiatan ekonomi dalam perekonomian nasional berdasarkan demokrasi ekonomi yang memiliki peranan penting dalam penyelenggaraan perekonomian nasional guna mewujudkan kesejahteraan masyarakat. Menurut pengamat BUMN Toto Pranoto menilai kinerja Kementerian BUMN sudah cukup baik. Meski demikian, Erick Tohir selaku menteri BUMN tetap harus memperbaiki dan mengubah orientasi kebijakan. Erick Tohir harus meningkatkan daya saing BUMN di pasar internasional, namun tetap berperan di pasar domestik. Saat ini sudah ada rintisan BUMN yang Go Internasional seperti Semen Indonesia, WIKA, INKA, dan Biofarma, oleh karena itu, jumlah perusahaan Go Internasional harus diperbanyak dengan kualitas yang lebih baik agar mampu bersaing di ranah global. Selain BUMN pilar perekonomian kedua yaitu Koperasi.

Koperasi adalah sebuah organisasi ekonomi yang dimiliki dan dioperasikan oleh orang-orang demi kepentingan bersama yang berdasarkan asas

kekeluargaan dengan tujuan membantu mendongkrak perekonomian rakyat. Pada tahun 2008 terjadi krisis ekonomi global yang bermula dari krisis ekonomi Amerika Serikat, lalu menyebar ke negara lain di seluruh dunia, termasuk Indonesia. Dampak dari krisis tersebut perusahaan-perusahaan finansial mengalami kebangkrutan karena kehilangan likuiditasnya, namun hal itu tidak berimbas pada koperasi yang selalu mengedepankan prinsip kemandirian sehingga tidak sepenuhnya bergantung pada dunia perbankan dan mampu bertahan dari guncangan dibandingkan dengan perusahaan swasta lainnya. Jenis koperasi di Indonesia ada berbagai macam, seperti koperasi produksi, koperasi konsumsi, koperasi simpan pinjam, koperasi serba usaha, koperasi pegawai negeri, koperasi unit desa, dan sebagainya. Semua jenis koperasi tersebut mempunyai peran dan fungsi masing-masing sesuai dengan kepentingan anggotanya. Selain koperasi, pilar perekonomian yang terakhir yaitu BUMS.

Badan Usaha Milik Swasta (BUMS) adalah badan usaha yang modalnya dimiliki oleh pihak swasta yang mempunyai tujuan mencari keuntungan seoptimal mungkin dalam mengembangkan usaha dan modalnya serta membuka lapangan kerja bagi masyarakat. Bentuk-bentuk BUMS itu sendiri terdiri dari Firma (fa), Persekutuan Komanditer (CV), Perseroan Terbatas (PT), dan Perusahaan Perseorangan. Perusahaan Perseorangan menurut Undang-Undang adalah suatu badan usaha dimana seluruh modalnya dimiliki oleh satu orang dan konsekuensi tanggung jawabnya juga dibebankan kepada orang tersebut. Era 4.0 sekarang ini banyak pengusaha yang mendirikan usaha perseorangan dikarenakan mereka memiliki kebebasan mengelola usahanya sendiri serta bebas

menentukan keputusan dan membuat kebijakan. Salah satu contoh perusahaan perseorangan skala mikro yaitu Usaha Dagang (UD).

Usaha Dagang (UD) adalah usaha perseorangan yang bentuk usahanya dimiliki oleh satu orang saja. Hal ini berarti tidak ada pemisahan kekayaan ataupun pemisahan tanggung jawab antara usaha dagang dan pemiliknya. Saat usaha dagang tersebut mengalami kebangkrutan maka pemiliknya juga ikut bangkrut karena sumber keuangan sepenuhnya berasal dari kekayaan pemiliknya. Untuk menghindari kebangkrutan tersebut maka peran seorang pemimpin dalam suatu organisasi sangatlah penting dalam mengelola organisasinya terutama mengelola karyawannya dengan baik dengan menerapkan manajemen sumber daya manusia.

Mondy & Martocchio (2016) menjelaskan manajemen sumber daya manusia sebagai *“Utilization of individuals to achieve organizational objectives”* atau pemanfaatan individu untuk mencapai tujuan organisasi. Organisasi yang memiliki sumber daya yang terampil dan berkualitas bisa mendorong peningkatan kemajuan perusahaan sehingga mampu bersaing dalam perubahan era industri 4.0. Kemampuan dan keterampilan karyawan dapat diukur dari kinerjanya. Paradigma lama sumber daya manusia menempatkan karyawan sebagai aset perusahaan, namun saat ini telah berkembang paradigma baru bahwa karyawan adalah partner bagi suatu perusahaan. Manajemen sumber daya manusia memiliki posisi yang sangat strategis bagi keberlangsungan perusahaan. Hal ini dikarenakan kurangnya bahan dasar seperti kinerja, motivasi, kepuasan kerja dan produktivitas akan menyebabkan terganggunya kelangsungan hidup perusahaan.

Masalah kinerja selalu menjadi perhatian dalam manajemen, karena sangat erat dengan produktivitas perusahaan. Diakui bahwa banyak orang yang bisa mengerjakan pekerjaan tetapi belum tentu mau, sehingga tidak menghasilkan kinerja yang baik. Banyak orang yang ingin melakukan pekerjaan, tetapi tidak mampu melakukannya, hal ini juga tidak dapat menghasilkan kinerja yang baik. Performanya adalah sesuatu yang dicapai seseorang atau kelompok dalam mencapai tujuan tertentu Susanto (2016). Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja antara lain pelatihan dan pengalaman, pendidikan, kepribadian, organisasi, pimpinan, kondisi sosial, kebutuhan individu, kondisi tempat kerja, kemampuan, komunikasi, motivasi kerja, kompensasi dan lain-lain.

Menurut Nurudin (2016) komunikasi adalah usaha menyampaikan suatu gagasan untuk menerima umpan balik dari gagasan yang kita sampaikan. Komunikasi bisa mengalami kegagalan yang disebabkan berbagai masalah seperti pesan yang sulit dipahami, munculnya persepsi negatif, dan gangguan saluran komunikasi. Selain komunikasi, faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu motivasi kerja.

Miftahun & Sugiyanto (2010) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu usaha yang dapat menimbulkan suatu perilaku, mengarahkan perilaku, dan memelihara atau mempertahankan perilaku yang sesuai dengan lingkungan kerja dalam organisasi. Motivasi kerja merupakan kebutuhan pokok karyawan dalam bekerja. Apabila kebutuhan karyawan terpenuhi maka motivasi kerja meningkat sehingga mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Selain motivasi kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu kompensasi.

Ardana (2012) mengatakan kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai imbalan atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi. Karyawan yang bergabung dengan organisasi membawa kapabilitas, kemampuan, keterampilan dan penghargaannya kepada organisasi dan mengharapkan masukan ini dikompensasikan dengan keluaran yang diberikan organisasi kepadanya (Gholipour, 2014). Kemampuan untuk menciptakan insentif di antara karyawan dan mempertahankan karyawan yang diinginkan sebagian besar dipengaruhi oleh kompensasi guna mencapai keunggulan kompetitif organisasi.

Penelitian ini dilakukan pada UD New Tweety Magetan, karena perusahaan tersebut berkembang cukup pesat dan mampu menyerap tenaga kerja banyak walaupun skala perusahaannya masih terbilang belum besar namun bisa berkontribusi terhadap masyarakat dan lingkungan sekitar.

Berdasarkan hasil survey di lokasi penelitian terlihat hubungan yang terjadi antara pimpinan dan karyawan terjalin dengan baik, tidak jarang antara pimpinan dan karyawan berkumpul dan berbincang pada waktu waktu tertentu yang membuat adanya kedekatan psikologis namun dari informasi yang penulis terima berdasarkan hasil wawancara terdapat fenomena yang terjadi pada karyawan seperti kurangnya semangat dalam bekerja diantaranya sering terlambat, dan memperlama waktu istirahat sehingga berdampak lambannya dalam menyelesaikan pekerjaan. Fenomena lain di lokasi penelitian yaitu kebijakan perusahaan yang belum memberikan upah sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) kepada karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang dan fenomena permasalahan yang terjadi, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UD NEW TWEETY MAGETAN”**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, perumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah komunikasi (X₁) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) pada UD New Tweety Magetan?
2. Apakah motivasi kerja (X₂) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) pada UD New Tweety Magetan?
3. Apakah kompensasi (X₃) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) pada UD New Tweety Magetan?
4. Apakah komunikasi (X₁), motivasi kerja (X₂) dan kompensasi (X₃) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) pada UD New Tweety Magetan?
5. Manakah variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada UD New Tweety Magetan?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Mengenai tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Tujuan Penelitian

- a. Mengetahui pengaruh komunikasi (X1) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) pada UD New Tweety Magetan.
- b. Mengetahui pengaruh motivasi kerja (X2) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) pada UD New Tweety Magetan.
- c. Mengetahui pengaruh kompensasi (X3) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) pada UD New Tweety Magetan.
- d. Mengetahui pengaruh komunikasi (X1), motivasi kerja (X2) dan kompensasi (X3) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) pada UD New Tweety Magetan.
- e. Mengetahui variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada UD New Tweety Magetan.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah :

a. Bagi Peneliti

Dilaksanakannya penelitian ini peneliti berharap semoga dapat berguna dalam mengaplikasikan teori yang didapat selama perkuliahan pada kenyataan yang sebenarnya serta menambah pengetahuan penulis.

b. Bagi Pembaca

Dapat memberikan sumber inspirasi dan literatur untuk pengembangan dan penyempurnaan penelitian manajemen sumber daya manusia

selanjutnya, terutama mengenai, pengaruh komunikasi, motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

c. Bagi Instansi

Penelitian ini dapat menambah informasi kepada instansi mengenai pengaruh komunikasi, motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada UD New Twety Magetan.

d. Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna menambah wawasan dan pengetahuan serta menambah koleksi akademik tentang pengaruh komunikasi, motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada UD New Tweety Magetan.

