

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era modern ini perusahaan saling berkompetisi untuk menjadi yang terbaik diantara ketatnya persaingan. Berbagai cara dilakukan agar perusahaan mengalami kemajuan dan perkembangan untuk dapat bersaing dengan perusahaan lain, salah satunya ialah dengan mencari sumber daya manusia terbaik untuk dapat mendorong kemajuan dan perkembangan perusahaan. Hal tersebut sudah dicerminkan oleh PT Petrokimia Gresik yang tempatnya bukan strategis untuk pendistribusian barang dan produksi namun strategis untuk mencari sumber daya manusia terbaik yang berdampak pada kemajuan perusahaan tersebut hingga kini.

Sadar akan pentingnya sumber daya manusia bagi keberlangsungan hidup dan kemajuan suatu perusahaan. Maka perusahaan harus memberikan perhatian pada salah satu faktor produksi ini dan sudah sewajarnya pemilik perusahaan memandang sumber daya manusia lebih dari sekedar asset yang dimiliki suatu perusahaan dan menjadikan mitra dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia yang mempunyai kinerja baik tentu saja tidak mudah didapatkan oleh perusahaan. Karyawan dengan kinerja bagus juga tidak akan mau dibayar dengan harga yang murah oleh perusahaan, tidak sedikit juga perusahaan yang kehilangan karyawan terbaiknya karena perusahaan tidak mampu memberikan kompensasi yang sepadan sehingga berdampak pada berpalingnya karyawan tersebut pada perusahaan lain.

Oleh karena itu, pemberian kompensasi yang adil dan benar sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena dalam memberikan

kompensasi yang adil dan benar akan meningkatkan produktivitas karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Maka konsumen atau vendor akan senang bekerjasama dengan perusahaan karena pekerjaan selesai tepat waktu atau bisa juga selesai sebelum waktu yang ditentukan. Dalam hal ini juga diatur oleh UU. NO. 13/2013 tentang ketenaga kerjaan “bahwa kesejahteraan pekerja atau buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.

Kompensasi akan sangat berdampak pada keberlangsungan karyawan suatu perusahaan, karena setiap karyawan yang bekerja mempunyai tujuan untuk mencari kompensasi yang nantinya untuk pemenuhan kebutuhannya. Dalam melakukan pemberian kompensasi disini tentunya perusahaan harus mempunyai manajer yang dapat mengatur keberlangsungan keuangan perusahaan sehingga perputaran produksi dan pengadaan kompensasi dapat berjalan dengan baik dan dapat memberikan kompensasi yang setara dengan pekerjaan yang diberikan kepada karyawannya, dengan demikian perusahaan tidak akan kehilangan karyawan dengan kinerja yang baik.

Karyawan dengan kinerja baik akan dapat memberikan kontribusi yang sangat bermanfaat pada perusahaan dan berdampak pada kemajuan perusahaan. Dalam melakukan pemberian kompensasi disini tentunya perusahaan haruslah memberikan kompensasi tersebut secara adil utamanya. Kompensasi yang adil nantinya adalah kompensasi yang sesuai dengan nilai kerja seorang individu, mulai dari kehadiran individu, keahlian yang dimiliki individu dalam menghasilkan barang atau jasa bahkan juga dengan melihat kompensasi apa nantinya yang akan layak diberikan bagi seorang individu atau

tenaga kerja baik dari segi finansial ataupun dari segi non finansial dan ketika perusahaan benar-benar telah memberikan kompensasi yang sesuai akan membuat kinerja karyawan meningkat.

Simamora (2011), mendefinisikan bahwa kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka pada organisasi atau perusahaan. Meskipun dalam praktiknya kinerja karyawan itu berbeda beda antara satu dengan yang lainnya, namun kompensasi yang akan diterima oleh karyawan merupakan cermin dari apa yang telah karyawan berikan atau kerjakan pada perusahaan.

Dengan memberikan kompensasi, perusahaan menginginkan para karyawan mendapatkan kepuasan dalam bekerja yang merupakan pencapaian prestasi kerja yang akan memberikan karakteristik karyawan pada prestasi individualnya yang pada akhirnya akan terlihat pula peningkatan hasil kerja. Dengan adanya kompensasi yang baik dan adil akan membuat kepuasan kerja pada karyawan yang akan memacu semangat dan kreativitas dalam bekerja sehingga dapat menunjukan prestasi kerja yang akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerja yang bagus. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukan sikap yang positif terhadap kerja itu, seorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu. Karena pada umumnya apabila orang berbicara mengenai sikap karyawan, lebih sering mereka memaksudkan kepuasan kerja

Dalam jurnal *Business Management Analysis Journal* (BMAJ) oleh Mundakir dan Zainuri (2018) mengatakan bahwa kompensasi merupakan faktor penting yang akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Dengan didapatkannya kepuasan kerja atas kompensasi yang diberikan perusahaan, tentunya karyawan akan terpacu untuk memberikan kinerja terbaiknya sebagai hubungan timbal balik antara karyawan dengan perusahaan.

Dampak yang nyata dari pemberian kompensasi yang nantinya akan dirasakan perusahaan yakni para pekerja dalam perusahaan tersebut akan senantiasa lebih meningkatkan kinerjanya baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Karena apa tidak bisa dipungkiri ketika seorang individu atau masyarakat ketika diberi imbal balik yang bagus nantinya akan ada dorongan dari dalam hati serta naluri seorang individu tersebut untuk lebih meningkatkan kinerjanya dengan harapan nantinya individu tersebut mendapatkan hal yang lebih dari kompensasi atau dikenal dengan kompensasi secara non finansial misalnya saja berupa promosi jabatan.

Tidak hanya sebagai sarana untuk mempertahankan karyawan pemberian kompensasi merupakan sarana untuk memotivasi karyawan agar nantinya senantiasa meningkatkan kinerjanya. Dengan pemberian kompensasi sebagai motivasi karyawan, stabilitas karyawan akan terjaga dan lebih terjamin. Selain itu dengan melakukan pembayaran yang sesuai dengan hukum atau UMR yang berlaku nantinya juga menjadikan sasaran yang strategis utamanya dalam program rekrutmen karyawan, sehingga nantinya menghasilkan karyawan yang memiliki kompetensi yang tinggi sehingga nantinya produktifitas meningkat.

Dari paparan tersebut peneliti mendefinisikan bahwa kompensasi adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa perusahaan atas kontribusi yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan. Kompensasi sendiri dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial, kompensasi finansial terdiri dari kompensasi langsung diantaranya adalah gaji, insentif, dan fasilitas serta kompensasi tidak langsung yaitu tunjangan dan jaminan kesehatan. Kompensasi non finansial terdiri dari karir dan lingkungan kerja.

Rusadi (2014) dalam penelitiannya mengatakan bahwa pemberian kompensasi finansial yang diterima oleh karyawan sebagai suatu kebijakan pimpinan yang sangat mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dari hal tersebut dapat dikatakan bahwa kompensasi finansial adalah kompensasi berbentuk materil yang menjadi aspek penting karyawan dan menjadi tujuan karyawan untuk bekerja. Sedangkan kompensasi non finansial adalah kompensasi tambahan yang tidak berupa materi, diberikan perusahaan kepada karyawannya sebagai bentuk perhatian lebih kepada karyawan agar karyawan merasa diperhatikan oleh perusahaan dan tidak berpaling ke perusahaan lain.

Mengenai kompensasi secara finansial adalah kompensasi berupa materi yang diberikan perusahaan kepada karyawan. kompensasi finansial secara langsung yakni bentuk kompensasi yang nantinya akan diberikan perusahaan kepada karyawannya dalam hal materi, materi yang dimaksudkan dapat berupa gaji, insentif, dan fasilitas. Sedangkan bentuk kompensasi finansial secara tidak langsung nantinya dapat berupa jaminan keamanan diri seorang pekerja yang dapat berupa tunjangan dan jaminan kesehatan.

Kemudian mengkaji mengenai kompensasi non finansial yang merupakan pemberian kompensasi yang dilakukan oleh perusahaan selain dalam bentuk non materi. Hal ini misalnya saja dilakukan dengan memberikan pujian, menghargai karyawan seperti halnya dengan keluarga sendiri, memberikan pengakuan misalnya saja perusahaan ini tidak akan dapat berkembang menjadi sepesat ini tanpa adanya kerjasama antara karyawan dan direksi yang terkait. Sehingga nantinya dari pemberian kompensasi secara non finansial ini akan memberikan ikatan hati antara karyawan dengan perusahaan.

Hubungan antara kompensasi secara finansial maupun secara non finansial sangat erat kaitannya bahkan keduanya tidak dapat dipisahkan.

Karena seorang karyawan yang hanya diberikan upah tanpa dihormati nantinya juga akan menurunkan kinerjanya terhadap perusahaan karena karyawan akan merasakan terabaikan dan tidak dianggap ada, mereka nantinya akan dipandang hanya sebagai budak yang diperintah kemudian dibayar. Namun perusahaan sekarang tidak seperti itu mereka justru sangat memberikan perhatian ketika melakukan pemberian kompensasi terhadap para pekerjanya.

Kinerja karyawan secara umum adalah sebuah perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya digunakan sebagai dasar atau acuan penilaian terhadap karyawan di dalam suatu perusahaan. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan, atas dasar tersebut kinerja juga merupakan sarana penentu dalam mencapai tujuan organisasi sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Sedangkan Kinerja menurut Dwi, Eka, dan Sofia (2016) dalam satu penelitian di PT Bali Daksina Wisata menjelaskan bahwa kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha perusahaan untuk mencapai tujuannya, kinerja yang efektif dan efisien sangat diperlukan dalam sebuah perusahaan sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas kerja karyawan. Kinerja adalah proses bekerja dan hasil kerja karyawan untuk perusahaan atau organisasi yang didalamnya terdapat kualitas kerja, kuantitas kerja, produktivitas kerja serta efektifitas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Berikut hasil penelitian mengenai kompensasi Nuraini (2014) menyatakan bahwa karyawan yang termotivasi dengan besarnya gaji dan tunjangan, akan bekerja dengan sungguh–sungguh serta energik, bersemangat dalam mengerjakan tugas–tugas yang diberikan oleh perusahaan untuk mendapatkan karir yang lebih baik sebaliknya karyawan dengan motivasi

yang rendah akan sering menampilkan rasa tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya. Menurut Dwi, Eka, dan Sofia (2016) bahwa terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bali Daksina Wisata Tour and Travel yaitu sebesar 9.93 %. Namun pada penelitian Nasriah (2016) di Kantor Badan Kekaryawanan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Baubau menunjukkan bahwa kompensasi non finansial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja, jadi ketika karyawan sudah mendapatkan kompensasi finansial karyawan akan mengesampingkan kompensasi non finansial karena karyawan tujuan utama karyawan disini adalah untuk memenuhi kebutuhannya dengan kompensasi finansial. Dari paparan penelitian di atas maka diperoleh hasil yang berbeda (riset gap) sehingga layak untuk diteliti lebih lanjut.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya ialah kompensasi, dalam penelitian Edrick dan Fransisca (2015) di PT. Kopanitia menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dari hasil mean untuk kompensasi yang termasuk kategori cukup baik yang artinya karyawan merasa puas atas kinerjanya yang diberikan untuk perusahaan. Riset yang dilakukan Rio di Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa (BPMPD) Sulawesi Utara juga menyatakan adanya pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan secara signifikan.

Dari paparan di atas dapat dilihat bahwa adanya keterkaitan antara dua kompensasi dan kinerja. Hal tersebut menjadikan ketertarikan tersendiri bagi peneliti untuk mengkaitkan antara kedua variabel karena peneliti sudah melakukan pengamatan terhadap kinerja karyawan perusahaan yang menjadi objek penelitian dan dianggap sangat baik, oleh karena itu peneliti mencoba

menghubungkan kinerja karyawan yang baik dengan kompensasi yang ada pada perusahaan tersebut.

Hasil pengamatan peneliti terhadap perusahaan di bidang pembuatan kue di Gresik sudah cukup banyak sehingga menimbulkan ketatnya persaingan pada pangsa pasar tersebut. Salah satu perusahaan yang bergerak dibidang pembuatan kue adalah Larissa Bakery. Perusahaan tersebut didirikan pada tahun 2009 oleh Adi Nugroho dan mempunyai misi memberikan kue yang berkualitas dengan harga terjangkau untuk konsumen sehingga dapat menjawab kebutuhan konsumen yang membutuhkan kue dengan harga terjangkau namun tetap enak. Perusahaan tersebut bergerak dibidang pembuatan berbagai macam kue dan mengalami perkembangan pesat di awal dan pertengahan tahun 2018, terbukti dengan dibukanya tiga cabang baru perusahaan di kota Gresik. Persaingan perusahaan kue di Gresik cukup ketat karena banyaknya perusahaan yang bergerak di bidang tersebut. Namun ditengah persaingan yang ketat tersebut CV Larissa Bakery dirasa cukup mampu untuk bersaing dan dapat menjadi salah satu yang terbaik walau dapat dikatakan vendor baru di pasar waktu itu. Hal tersebut merupakan pencerminan dari hasil kinerja karyawan yang baik sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai saat itu dan mengalami perkembangan yang pesat.

Berdasarkan pengamatan terhadap obyek, perusahaan yang menjadi objek penelitian ini mempunyai karyawan dengan kinerja yang cukup baik. Hal tersebut digambarkan dengan pelayanan yang diberikan dan kerja sama antar karyawan saat peneliti mencoba melakukan pembelian di perusahaan tersebut dan sedikit berbincang dengan karyawan perusahaan. Peneliti juga mendapatkan informasi bahwa perusahaan yang menjadi objek penelitian tersebut mengalami kemajuan yang cukup pesat dengan dibukanya beberapa cabang baru di kota Gresik. Pencapaian ini menunjukkan tercapainya tujuan

perusahaan sementara tujuan perusahaan hanya akan dapat dicapai ketika kinerja karyawannya baik, kinerja karyawan yang baik akan dipengaruhi dengan adanya kompensasi yang baik pula dari perusahaan. Dari beberapa paparan tersebut akan terjalin sebuah hubungan yang saling berkaitan antara perusahaan dengan karyawannya dan akan menjadi hubungan harmonis ketika saling menguntungkan.

Namun pada akhir 2018 hingga 2019 perusahaan tersebut mengalami penurunan perkembangan. Terhambatnya perkembangan dapat dilihat dari tidak adanya cabang baru yang dibuka, hal tersebut seakan membuat peneliti berasumsi bahwa perusahaan tersebut mulai menunjukkan bahwa perusahaan tersebut sampai pada titik stagnan dari yang sebelumnya mengalami kemajuan begitu pesat. Karyawan perusahaan tersebut juga tidak lagi menunjukkan kinerja baik seperti dahulu yang dapat dilihat dari bagaimana mereka melayani konsumen, keadaan stagnan perkembangan perusahaan juga mungkin adanya pengaruh dari luar. Pengaruh tersebut kemungkinan karena adanya kompetitor perusahaan yang dirasa cukup kuat, diantaranya ialah perusahaan-perusahaan besar seperti Holland Bakery, Daffa Cake and Bakery, Laxmi, dan beberapa perusahaan roti lokal yang masih dalam skala kecil.

Dari keadaan stagnan dan kinerja yang dirasa mengalami penurunan tersebut menimbulkan pertanyaan tersendiri bagi peneliti. Karena seharusnya perusahaan menunjukkan kemajuan secara terus menerus hingga menjadi yang terbaik karena sebelumnya dapat dikatakan bahwa perusahaan ini salah satu perusahaan pembuatan berbagai macam kue yang mengalami kemajuan sangat pesat dan menunjukkan kinerja yang baik dari karyawannya.

Hal tersebut menjadi daya tarik tersendiri bagi peneliti untuk mengetahui sejauh mana kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang menjadikan perusahaan tersebut mengalami penghambatan kemajuan dari

yang pesat hingga keadaan stagnan yang saat ini terjadi dan kinerja karyawan yang dirasa mengalami penurunan dari tahun lalu sehingga menjadikan hal tersebut suatu masalah perusahaan dan penelitian ini juga ditunjang atas terdapatnya riset gap yang ada. Untuk mengetahui masalah tersebut peneliti mencoba mencari beberapa penelitian yang berhubungan dengan kinerja karyawan dan dari beberapa penelitian menunjukkan bahwa faktor yang banyak mempengaruhi kinerja adalah kompensasi yang utamanya yaitu kompensasi finansial dan non finansial. Dari paparan tersebut dibuatlah penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui bagaimanakah pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan CV Larissa Bakery kota Gresik dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti melakukan perumusan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah pemberian kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Larissa Bakery?
2. Apakah pemberian kompensasi non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Larissa Bakery?
3. Apakah pemberian kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Larissa Bakery?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan CV Larissa Bakery.

2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan CV Larissa Bakery.
3. Untuk mengetahui pengaruh secara positif dan signifikan pemberian kompensasi secara finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan CV Larissa Bakery.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun nantinya penelitian ini berguna atau bermanfaat untuk beberapa pihak, sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti:

- a. Berkesempatan mendapat pengetahuan tentang bagaimana melakukan penelitian pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan CV Larissa Bakery.
- b. Untuk memperoleh tambahan pengetahuan dan wawasan mengenai berpengaruhnya kompensasi terhadap kinerja karyawan.
- c. Sebagai pengaplikasian ilmu pengetahuan yang didapat peneliti selama menjadi mahasiswa untuk mengkaji kompensasi finansial dan non finansial.

2. Bagi Instansi atau Lembaga:

- a. Dapat melaksanakan salah satu bentuk tanggung jawab sosial dari masyarakat atau lembaga kepada masyarakat.
- b. Dengan dikajinya pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan perusahaan, nantinya perusahaan dapat mengetahui timbal balik kompensasi yang diberikan terhadap kinerja karyawannya tersebut.

- c. Sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan utamanya dalam pemberian kompensasi.

3. Bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Trunojoyo Madura:

- a. Menjadi sarana baca bagi rekan-rekan mahasiswa Universitas Trunojoyo Madura.
- b. Memperluas jaringan kerjasama dengan instansi atau lembaga lain yang terkait dengan pembelajaran lapangan.
- c. Dapat menjadi sarana referensi bagi pihak yang melakukan penelitian selanjutnya.