

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Karyawan bukan sekedar aset utama organisasi, melainkan modal sumber daya manusia yang memiliki peran dalam memajukan sebuah organisasi, karena merekalah yang menjadi penggerak seluruh aktivitas organisasi. Salah satu fungsi sumber daya manusia adalah pemberian kompensasi yang menunjang kegiatan tenaga kerja agar berkinerja unggul sesuai bidang tugas masing-masing sehingga mampu berkontribusi bagi kinerja organisasi. Kompensasi kepada karyawan merupakan suatu tindakan yang harus terencana dengan baik, terintegrasi agar mampu menjadi pendorong semangat kerja yang tinggi kepada seluruh karyawan dan juga tujuan organisasi dapat tercapai. Peran manajemen khususnya manajer sumber daya manusia adalah memberikan kontribusi terbaik kepada karyawan dalam mengintegrasikan serta mengelola sumber daya manusia dan keuangan di perusahaan. Pemberian kompensasi disesuaikan dengan tuntutan kualitas karyawan pada masing-masing posisi jabatan atau pekerjaan. Tidak hanya faktor ketrampilan, kemampuan dan penguasaan kerja karyawan yang harus dikembangkan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Namun perusahaan juga harus memperhatikan pula faktor pemberian kompensasi sebagai salah satu motif bagi karyawan untuk bekerja. Dengan adanya kompensasi bagi karyawan merupakan kewajiban bagi perusahaan yang harus dipenuhi tepat waktu, yang dilakukan secara adil dan berdasarkan hasil kerja.

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Setiap perusahaan memiliki perbedaan sistem kompensasi, sistem disesuaikan dengan visi, misi, dan tujuannya.

Pemberian kompensasi yang tepat bagi keinginan karyawan maupun kemampuan perusahaan, akan menciptakan hubungan kerjasama yang sehat untuk kemajuan kinerja perusahaan. Selain itu, kompensasi yang sesuai dengan keinginan karyawan atas pekerjaannya dapat memacu semangat karyawan untuk bekerja lebih baik dari waktu ke waktu, sehingga memberikan pengaruh positif bagi peningkatan hasil kerja karyawan. Kepuasan terhadap besarnya kompensasi merupakan elemen utama terciptanya kepuasan kerja. Selain itu, kepuasan kompensasi juga berperan membentuk sikap seorang karyawan dalam bekerja.

Karyawan dengan kualitas tertentu diharapkan mampu memberikan kontribusi tertentu pula kepada organisasi, dan mereka berhak mendapatkan sejumlah kompensasi tertentu. Oleh karena itu, kompensasi perlu dikelola sedemikian rupa agar dapat berfungsi secara efektif dan efisien.

Suparyadi (2015:269) mengungkapkan bahwa kompensasi yang diberikan kepada karyawan itu hendaknya mampu memenuhi kebutuhan karyawan sehingga mereka bersemangat dalam bekerja, tetapi pada sisi lain bahwa pengeluaran biaya oleh organisasi sebagai kompensasi tidak boleh menjadi beban bagi organisasi, sehingga sektor-sektor lain tidak mendapatkan dukungan biaya yang cukup.

Mulyadi (2015:11) berpendapat bahwa kompensasi adalah segala bentuk yang diberikan kepada seluruh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi

yang diberikan kepada perusahaan untuk mendorong karyawan berprestasi tinggi dan mempertahankan karyawan produktif serta berkualitas. Wilson Bangun (2012:254) berpendapat bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor penting dan menjadi perhatian pada banyak organisasi dalam mempertahankan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas, karena kualitas pekerjaan ditentukan oleh kompetensi yang dimiliki sumber daya manusianya.

PT. Kebon Agung adalah perusahaan yang memberikan kompensasi finansial secara langsung . Dengan adanya pemberian kompensasi finansial secara langsung dari PT. Kebon Agung, maka akan berdampak besar bagi karyawan untuk meningkatkan kesejahteraan perusahaan maupun seluruh karyawan. Karena, dengan hasil kinerja karyawan yang baik perusahaan akan bisa meningkatkan keuntungan dan prestasi kerja meningkat. Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja yang dicapai oleh pekerja atau karyawan secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan tersebut, peneliti memandang betapa pentingnya pemberian kompensasi dalam mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga perlu dilakukan penelitian dengan judul “Pengaruh pemberian kompensasi finansial secara langsung terhadap kinerja karyawan pada PT. Kebon Agung”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kompensasi finansial secara langsung yang terdiri atas gaji (x1), upah (x2), bonus (x3), tunjangan (x4) berpengaruh signifikan secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Kebon Agung?
2. Kompensasi finansial langsung manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kebon Agung?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan

- a. Untuk menganalisis signifikansi pengaruh kompensasi finansial langsung secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Kebon Agung.
- b. Untuk mengetahui kompensasi finansial langsung manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kebon Agung.

2. Manfaat

a. Bagi Perusahaan

Dapat digunakan sebagai pedoman bagi para manajer dalam mempertimbangkan manfaat dari pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Dengan mengetahui manfaat tersebut dapat mempermudah perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

b. Bagi Lembaga/universitas

Sebagai informasi akademis dan referensi yang tepat bagi perpustakaan di Universitas Katolik Widya Karya Malang mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

c. Bagi Peneliti

Untuk menambah wawasan di bidang manajemen sumber daya manusia mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dan menerapkan di dalam perusahaan.

