

# **BAB I PENDAHULUAN**

## **A. Latar Belakang Masalah**

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan ilmu dan juga seni yang mengatur hubungan dan juga peran tenaga kerja agar bekerja secara efektif dan efisien dengan tujuan membantu terwujudnya tujuan perusahaan. Manajemen yang mengatur unsur dalam manusia ini sering juga disebut sebagai manajemen personalia yang diterapkan pada suatu perusahaan untuk mencapai tujuan suatu perusahaan secara bersama sama, menurut Menurut (Hasibuan, 2019:10) mengatakan “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.”

Manajemen sumber daya manusia ini sangat penting peranannya terutama pada era perdagangan bebas saat ini, semakin marak dan ketatnya persaingan antar perusahaan, perusahaan dituntut untuk mampu bertahan, berkompetisi dan juga berinovasi dengan perusahaan lain. Salah satu faktor yang mendukung perusahaan agar mampu bersaing dengan perusahaan lain adalah meningkatkan sumber daya yang ada pada perusahaan tersebut, karena manusia merupakan faktor penting dalam suatu keberhasilan perusahaan. Oleh sebab itu, keberhasilan sebuah perusahaan atau organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusianya, yaitu orang yang memberikan tenaga, kreativitas, pikiran, bakat, serta semangat bagi perusahaan, selain itu manusia juga berperan penting dalam oprasional perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia adalah sebuah bidang dalam manajemen yang mempelajari tentang hubungan dan juga peranan manusia dalam organisasi. Hal ini dikarenakan manajemen sumber daya manusia mengatur tentang tenaga kerja yang ada dalam perusahaan sehingga terdapat kepuasan dalam perusahaan dan juga kepuasan kerja pada karyawan. Manajemen sumber daya manusia ini juga dapat menilai hasil kinerja dalam setiap individu atau anggota perusahaan, dengan hasil penilaian tersebut akan berpengaruh terhadap pemberian balas jasa

dari perusahaan terhadap individu atau anggota sesuai dengan kemampuan kinerja yang telah diberikan.

Menurut Menurut Edison dkk (2018:188) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama waktu periode tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja dari karyawan adalah hasil yang sangat penting bagi perusahaan demi mencapai tujuan dari perusahaan. Pada praktiknya, perusahaan hanya menginginkan prestasi dan hasil kerja yang terbaik dari karyawannya, namun hal tersebut belum sepenuhnya dapat terjadi apabila perusahaan tidak menyediakan pelatihan, peralatan, metode bekerja yang baik, serta kualitas dari penempatan karyawan atas potensi yang dimilikinya. Hal tersebut penting adanya bagi perusahaan untuk dapat memperhatikan secara objektif dan teliti apabila dikemudian hari mendapati kenyataan totalitas dari kinerja karyawan rendah, hal ini bisa terjadi akibat dari rendahnya kemampuan serta semangat kerja pada karyawan, serta perusahaan juga tidak memberikan pelatihan atau peralatan yang dapat mengangkat kinerja dari karyawan tersebut. Demi meningkatkan hasil kinerja karyawan perusahaan perlu membuat atau membangun motivasi kerja dan juga pendorong bagi karyawan agar bekerja lebih giat dan efisien. Dari beragam cara dalam pengoptimalan kinerja karyawan, salah satu diantaranya adalah pemberian balas jasa atau Kompensasi kepada karyawan, Kompensasi dapat dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai kepada karyawan yang prestasinya melebihi standar yang telah ditetapkan dengan tujuan diharapkan dengan adanya Kompensasi maka dapat mendorong semangat karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja yang akan berdampak pada produktivitas serta kinerja yang meningkat.

Dari pengertian diatas ada beberapa ahli yang mengemukakan pengertian mengenai Kompensasi. Menurut Enny (2019:37) kompensasi diartikan sebagai bentuk timbal balik jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka terhadap organisasi. Kompensasi tersebut dapat berupa kompensasi finansial langsung maupun kompensasi finansial tidak langsung, serta penghargaan tersebut juga dapat bersifat non finansial. Menurut Akbat, *et al.*, (2021 : 125) Kompensasi merupakan semua bentuk pengembalian finansial dan tunjangan-tunjangan yang diterima oleh

pegawai sebagai bentuk dari hubungan kepegawaian.

Berdasarkan pemaparan menurut ahli di atas dapat disimpulkan peranan Kompensasi pada sebuah perusahaan memegang peran yang cukup penting, karena diyakini dapat mengatasi berbagai permasalahan pada tempat kerja, seperti rendahnya kinerja dikarenakan kurangnya motivasi kerja. Bagi perusahaan dengan adanya pemberian Kompensasi pada karyawan akan memberikan dampak positif juga bagi perusahaan dengan meningkatnya kinerja karyawan, meningkatkan produktivitas kerja, rasa memiliki, disiplin, bahkan loyalitas dari karyawannya terhadap tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan tersebut. Akan tetapi dalam pemberian Kompensasi tentunya perusahaan juga memiliki pola penilaian terhadap kinerja karyawan, yang akan menentukan besar kecilnya Kompensasi yang diterima bagi karyawannya. Apakah Kompensasi yang diterima sebanding dengan tenaga serta pengorbanan yang diterima pada saat bekerja, apabila tidak sebanding tidak dapat dipungkiri hasilnya juga tidak akan baik terhadap karyawan, seperti kurangnya motivasi kerja yang akan mempengaruhi kinerja perusahaan dan juga pastinya berkaitan juga dengan pendapat yang diterima oleh perusahaan. Maka dari itu dalam pemberian Kompensasi haruslah disusun dengan tepat diiringi juga dengan kebijakan-kebijakan yang tepat juga.

Seperti yang disebutkan di atas, pemberian Kompensasi pastinya memiliki tujuan khusus yaitu sebagai motivasi bagi karyawan yang senantiasa ikut berperan dalam kemajuan organisasi agar terus mempunyai semangat dan prestasi dalam bidang pekerjaannya. Menurut Edy Sutrisno (2019, P.75) Kepuasan Kerja merupakan sikap karyawan terhadap pekerjaannya yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, besaran imbalan yang diterima dalam kerja, serta hal lain yang berkaitan dengan faktor fisik maupun psikologis. menurut Prayogo (2019) Kepuasan Kerja adalah sikap emosional yang timbul atas rasa menyenangkan serta kecintaan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja harus diciptakan sebaik mungkin agar dedikasi, moral kerja dan juga kedisiplinan karyawan dapat meningkat. Bentuk kepuasan kerja merupakan luapan energi positif dan perasaan senang karena merasa pekerjaan yang dilakukan telah tercapai dengan baik. Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan dan juga segala sesuatu yang dihadapinya

pada lingkungan kerjanya.

Kompensasi sendiri yang diberikan pada karyawan digolongkan menjadi dua jenis yaitu berupa Kompensasi finansial dan Kompensasi non-finansial. Yang mana Kompensasi finansial berupa materil atau uang, dan juga kompensasi non-finansial. Faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi materil bergantung pada standar kerja atau target yang telah ditentukan oleh perusahaan, seperti karyawan berhasil menyelesaikan suatu pekerjaan lebih awal, yang mana secara waktu sudah jauh lebih efisien, selain itu karyawan juga dapat melampaui target dalam penjualan, dan Kompensasi dalam bentuk jaminan sosial dan juga jaminan hari tua. Sedangkan untuk Kompensasi non Finansial yang diberikan oleh perusahaan dapat berupa pujian, promosi jabatan, pelatihan, fasilitas yang diberikan perusahaan, dan tanda jasa.

PT. Laju Niaga Gemilang (LNG) merupakan perusahaan swasta yang bergerak pada bidang kontraktor berpengalaman yang mengerjakan proyek nasional yang beralamat di Rukan Sentra Niaga H No. 1 Green Lake City , Kel. Duri Kosambi, Kec. Cengkareng Kota Jakarta Barat. Saat ini perusahaan memiliki karyawan sebanyak 153 karyawan yang mana didalamnya terbagi menjadi berbagai divisi. Seperti divisi akuntan, divisi oprasional, divisi pengadaan, dan juga divisi lapangan. Sedangkan jumlah sampel yang diambil untuk pengumpulan data dengan pengisian kuesioner adalah 111 karyawan. Dalam oprasionalnya perusahaan memberikan fasilitas kesehatan yang merupakan partisipasi dari perusahaan dalam upaya memberikan pelayanan terbaik bagi seluruh karyawannya, karena mereka adalah aset paling berharga bagi perusahaan untuk mewujudkan visi, misi, serta tujuan dari perusahaan. Dengan adanya program kompensasi diharapkan kesejahteraan para karyawan lebih terjamin dan juga merasa betah, sehingga akan menciptakan produktivitas dan juga motivasi kerja untuk lebih giat sehingga menghasilkan tingkat produktivitas yang lebih tinggi dan hal tersebut dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan. Pada saat peneliti melakukan prariset pada perusahaan berdasarkan variabel-variabel yang akan diteliti peneliti menemukan adanya penurunan kinerja pada karyawan. Pada saat yang bersamaan juga perusahaan sudah memberikan perhatian lebih terhadap para karyawan. Menurut peneliti terhadap hal-hal yang terjadi dikarenakan

menurunnya kinerja dari karyawan, peneliti melihat turunnya antusiasme karyawan dikarenakan suatu hal yang tidak sesuai dengan harapan dari para karyawan terkait dengan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dalam hal ini menyangkut Kompensasi finansial, seperti tunjangan, bonus yang diberikan tidak sesuai dengan jadwal yang ditentukan. Hal tersebut menyebabkan kinerja karyawan menjadi menurun dan cenderung menunda-nunda pekerjaannya. Perusahaan telah memberikan perhatian yang cukup terhadap karyawannya, hal-hal tersebut sudah meliputi hak-hak yang memang seharusnya didapatkan oleh karyawan seperti gaji, bonus, dan tunjangan. Besaran dari kompensasi juga sudah disesuaikan dengan optimalisasi hasil kinerja yang diberikan oleh karyawan terhadap perusahaan. Berdasarkan hal yang terjadi pada PT.Laju Niaga Gemilang peneliti ingin mengetahui seberapa besar pengaruh dari tiap-tiap variabel dependen terhadap variabel independen. Yaitu hubungan antara kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan, berdasarkan penelitian sebelumnya oleh Aspita & Sugiono, (2019) Menunjukkan bahwa Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya dalam penelitian Priliani et al., (2021), Sitompul & Saragih, (2019), Sugiono et al., (2019), Namun pada penelitian Siahaan, (2019) Meneunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pada variabel kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan, berdasarkan penelitian sebelumnya oleh Aspita & Sugiono, (2019) Menunjukkan bahwa Kompensasi non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya dalam penelitian Priliani et al., (2021), Sitompul & Saragih, (2019), Sugiono et al., (2019), dan Kusuma & Ardana, (2014) menunjukkan bahwa Kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan memberikan hasil yang positif dan signifikan. Siahaan, (2019) Meneunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pada variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan berdasarkan penelitian sebelumnya oleh Sausan et al., (2021) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya dalam penelitian Rahmawani & Syahrial, (2021), Rosmaini, Tanjung, (2019), Nabawi, (2019) menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan

memberikan hasil yang positif dan signifikan, namun pada penelitian yang dilakukan oleh Endratno & Fitri,(2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan jurnal pendahulu maka peneliti ingin mengetahui apakah pengaruh dari tiap variabel independen terhadap variabel dependen tersebut pada PT.LNG.

Hubungan Kompensasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan memiliki hubungan yang erat. Ini menunjukkan bahwa semakin baik sebuah perusahaan memperlakukan karyawannya maka akan semakin erat kinerjanya. Perusahaan melakukan sistem kinerja yang ketat dan sangat dibutuhkan disiplin dari setiap karyawannya, hal tersebut dapat dilihat dari hasil rekapitulasi pada kinerja karyawan. Dapat dilihat pada Tabel 1.1.

**Tabel 1. 1**

**Penilaian kinerja karyawan PT.Laju Niaga Gemilang**

No	Aspek Penilaian	Target	Pencapaian Kinerja			
			2018	2019	2020	2021
1	Kualitas Pekerjaan	100%	74%	76%	80%	77%
2	Inisiatif	100%	81%	83%	85%	81%
3	Kerjasama	100%	85%	86%	87%	85%
4	Tanggung Jawab	100%	82%	84%	86%	85%
Rata-Rata			81%	82%	85%	82%

Sumber : PT. Laju Niaga Gemilang

Berdasarkan data pada tabel diatas menunjukkan bahwa telah terjadi penurunan kinerja karyawan pada periode tahun 2021, yang mana pada tiap aspek sebagai faktor penilaian terhadap kinerja karyawan dan mengalami penurunan yang cukup besar jika dibandingkan dengan kinerja karyawan pada tahun 2020.

Berdasarkan latar belakang dari penelitian diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian baru dengan judul “Pengaruh Kompensasi Finansial, Kompensasi non Finansial, Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan” studi kasus pada PT. Laju Niaga Gemilang Jakarta.

**B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas permasalahannya adalah terjadi penurunan kinerja, maka diharapkan penelitian ini bisa memberikan solusi atas masalah tersebut dengan mengajukan beberapa pertanyaan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Laju Niaga Gemilang ?
2. Apakah Kompensasi Non-finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Laju Niaga Gemilang ?
3. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Laju Niaga Gemilang ?

### **C. Tujuan dan kegunaan penelitian**

Pada sebuah penelitian pasti terdapat arahan untuk mencapai sebuah tujuan tertentu. Dengan penelitian ini, peneliti berharap dapat mencapai tujuan yang sudah ditentukan yaitu sebagai berikut :

1. Untuk menguji pengaruh Kompensasi Finansial terhadap kinerja karyawan PT. Laju Niaga Gemilang
2. Untuk menguji pengaruh Kompensasi Non-Finansial terhadap kinerja karyawan PT. Laju Niaga Gemilang
3. Untuk menguji pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Laju Niaga Gemilang.

Dengan terlaksananya tujuan-tujuan tersebut, peneliti berharap penelitian ini dapat menyampaikan kegunaan sebagai berikut :

1. Teoritis

Penelitian ini mampu menjadi rujukan pada meningkatkan model penelitian tentang Kompensasi finansial, Kompensasi Non Finansial dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan cakupan yang lebih luas.

2. Akademis

Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa menambah wawasan pengetahuan, serta dapat menjadi rujukan bagi peneliti selanjutnya yang ingin melaksanakan penelitian dengan judul Kompensasi finansial, Kompensasi non finansial dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Praktis

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat menyampaikan aspek penting untuk peneliti dalam meningkatkan Kompensasi finansial, Kompensasi non finansial dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Laju Niaga Gemilang.