

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Karyawan merupakan tulang punggung perusahaan. Perkembangan jaman saat ini memunculkan paradigma yang baru dimana karyawan bukan lagi dipandang sebagai beban finansial bagi perusahaan, namun sebagai aset dari perusahaan. Karyawan dipandang sebagai aset dari perusahaan karena peran dari karyawan dalam menjalankan operasional bisnis perusahaan membuat karyawan menjadi penggerak dari perusahaan itu (Kreitner & Kinicki, 2014). Perusahaan dengan karyawan yang dapat bekerja dalam memenuhi tujuan perusahaan akan membuat perusahaan dapat bekerja dengan baik dan memajukan bisnisnya (Sembel et al., 2018). Kinerja karyawan secara individual akan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Perusahaan yang memandang karyawan sebagai aset perlu untuk membuat karyawan dapat bekerja dengan optimal dengan memenuhi kebutuhan dari karyawan (Robbins & Judge, 2015). Hal ini dilakukan oleh perusahaan karena adanya kebutuhan perusahaan akan kinerja yang optimal dari karyawan. Di sisi lain, karyawan membutuhkan dukungan dari perusahaan untuk memenuhi kebutuhannya terutama ketika kinerja setiap individu penting bagi keseluruhan perusahaan (Sulhi & Setyorini, 2018).

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Sugijanto & Sutanto (2018) yang meneliti mengenai pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan pada PT Jatim Indo Lestari. Hasil dari penelitian

Sugijanto & Sutanto (2018) mengungkapkan bahwa baik kompensasi finansial maupun kompensasi non finansial baik secara parsial dan simultan menunjukkan adanya pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi finansial dan kompensasi non finansial yang diberikan kepada karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan.

Alasan dari peneliti mereplikasi penelitian ini adalah karena kompensasi merupakan sesuatu yang sangat dibutuhkan oleh karyawan. Kompensasi yang diberikan dapat menjadi stimulus bagi karyawan untuk dapat bekerja secara lebih baik lagi. Karyawan yang merasa diperhatikan dan dihargai oleh perusahaan atas kerja kerasnya akan berusaha untuk bekerja secara lebih baik sehingga kinerjanya juga akan meningkat (Sugijanto & Sutanto, 2018). Kompensasi yang dapat dibagi menjadi kompensasi finansial dan kompensasi non finansial dianggap dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan CV Anugerah Tiga Putra Mandiri (Wibowo & Setiawan, 2014). Kompensasi finansial dapat berupa gaji, insentif, bonus yang diberikan berupa sejumlah uang sedangkan kompensasi non finansial diberikan dalam bentuk bukan uang melainkan penghargaan dan fasilitas perusahaan untuk mendukung kinerja karyawan (Sugijanto & Sutanto, 2018). Penelitian Nofitasari (2020) menyatakan kompensasi finansial maupun kompensasi non finansial baik secara parsial dan simultan menunjukkan adanya pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil serupa juga terdapat pada penelitian Wibowo & Setiawan (2014) dan Sugijanto & Sutanto (2018) yang juga menunjukkan kompensasi finansial maupun kompensasi non finansial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini akan menggunakan CV Anugerah Tiga Putra Mandiri di kota Cirebon yang bergerak dibidang produksi garam. CV Anugerah Tiga Putra Mandiri dibangun sejak tahun 1984 yang terletak di Kecamatan Gebang Kulon di jalan raya pantura Gebang Kulon Blok Bunut RT.003 RW.007 di desa Gebang kulon. Peneliti melakukan prasurvey berupa wawancara kepada karyawan HRD CV Anugerah Tiga Putra Mandiri dengan hasil bahwa saat ini permasalahan dari kinerja karyawan pada CV Anugerah Tiga Putra Mandiri adalah kinerja dari karyawan yang dianggap belum maksimal sebab tidak tercapainya target bulanan karyawan secara individual.

Tabel 1.1
Rata-Rata Target dan Realisasi Individual Karyawan Produksi CV Anugerah Tiga Putra Mandiri

Bulan	Target (Kg)	Realisasi (kg)	%
Januari	2.000	1251	62,55
Februari	2.000	1325	66,25
Maret	2.000	1636	81,80
April	2.000	1494	74,70
Mei	2.000	1610	80,50
Juni	2.000	1638	81,90
Juli	2.000	1597	79,85
Agustus	2.000	1700	85,00
September	2.000	1676	83,80
Rata-Rata		1547,44	77,37

Sumber : CV Anugerah Tiga Putra Mandiri, Cirebon, 2022

Target individual dari 54 orang karyawan produksi CV Anugerah Tiga Putra Mandiri adalah sebanyak 2.000 kg (2 ton) garam per bulan. Namun dalam tahun 2022, rata-rata realisasi produksi yang dicapai oleh masing-masing karyawan produksi CV Anugerah Tiga Putra Mandiri adalah sebanyak 1.547,44 kg garam atau hanya 77,37% dari target yang ditetapkan. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan, karyawan menyatakan bahwa kompensasi yang

diberikan saat ini masih dirasakan kurang sesuai. Hal ini karena sebagian karyawan mendapatkan kompensasi finansial di bawah UMR yang berlaku saat ini. Peneliti juga melakukan wawancara dengan 10 Orang karyawan, pilihan terbanyak memilih kompensasi finansial dan non finansial dengan jumlah jawaban terbanyak yaitu 10. Selain itu perhitungan bonus dan insentif dirasakan oleh karyawan kurang sesuai dengan jam kerja yang dilakukan oleh karyawan, terutama ketika lembur tidak mendapatkan bonus karena dihitung sebagai loyalitas. Dari hasil wawancara yang dilakukan, ada juga karyawan yang merasakan adanya persaingan antar karyawan, kurang bisa bekerja sama dengan karyawan lain dan menimbulkan kondisi yang kurang kondusif dalam lingkungan perusahaan.

Berdasarkan penjelasan pada latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian sejenis mengenai “Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan CV Anugerah Tiga Putra Mandiri”.

1.2 Perumusan Masalah

Permasalahan yang dialami oleh CV Anugerah Tiga Putra Mandiri saat ini adalah kinerja karyawan CV Anugerah Tiga Putra Mandiri yang masih belum optimal dengan dibuktikan dari belum tercapainya seluruh target produksi individual selama 9 bulan di tahun 2022, sehingga perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana deskripsi kompensasi finansial, kompensasi non finansial dan kinerja karyawan CV Anugerah Tiga Putra Mandiri?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan CV Anugerah Tiga Putra Mandiri?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan CV Anugerah Tiga Putra Mandiri?
4. Bagaimana pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan CV Anugerah Tiga Putra Mandiri?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui deskripsi kompensasi finansial, kompensasi non finansial dan kinerja karyawan CV Anugerah Tiga Putra Mandiri.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan CV Anugerah Tiga Putra Mandiri.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan CV Anugerah Tiga Putra Mandiri.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan CV Anugerah Tiga Putra Mandiri.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi CV Anugerah Tiga Putra Mandiri sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan yang mengalami penurunan dengan memperhatikan faktor kompensasi finansial dan kompensasi non finansial yang diberikan oleh CV Anugerah Tiga Putra Mandiri kepada karyawan.

2. Manfaat Teoritis

- a. Sebagai masukan bagi akademisi mengenai ilmu manajemen terutama sumber daya manusia di bidang kinerja karyawan, kompensasi finansial dan kompensasi non finansial.
- b. Sebagai referensi untuk penelitian yang sejenis di masa depan.

