

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dunia bisnis saat ini memiliki perkembangan yang cukup pesat. Hal ini dapat terlihat dari banyaknya persaingan dalam dunia bisnis. Pembaruan atau inovasi sangat dibutuhkan untuk mengejar ketertinggalan dan meningkatkan kinerja perusahaan. Hal tersebut bertujuan agar dalam menjalankan suatu bisnis perusahaan dapat mencapai kinerja dan hasil yang maksimal serta dapat memenangkan persaingan dalam bisnis. Manajemen bisnis memiliki aspek terpenting yaitu manajemen sumber daya manusia (SDM). Perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas untuk menjalankan dan menunjang tercapainya tujuan perusahaan.

Pentingnya perusahaan memiliki sumber daya manusia dengan karyawan yang berkualitas yaitu sebagai salah satu penentu kinerja di dalam perusahaan. Dalam pengelolaan sumber daya manusia dibutuhkan strategi yang tepat sehingga sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Menurut Hasibuan (2014) menyatakan bahwa, salah satu hal yang harus diperhatikan dalam perusahaan agar mampu berjalan sesuai dengan tujuan yang di harapkan oleh manajemen adalah karyawan, karena dengan dikelolanya karyawan secara baik, maka karyawan akan memiliki kinerja yang baik untuk perusahaan sehingga hal tersebut dapat dijadikan sebagai umpan balik yang sangat berharga dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

Dalam menghadapi situasi dan kondisi yang berubah dalam perkembangan perusahaan pada saat ini, pengelolaan sumber daya manusia harus tepat. Karena jika sumber daya manusia yang diolah oleh perusahaan dengan baik maka akan memberikan kemajuan yang baik pula terhadap kinerja para karyawan tersebut, sebaliknya jika perusahaan tidak bisa mengolah sumber daya manusia dengan baik maka akan mengakibatkan kinerja karyawan yang kurang maksimal pula. Jadi pada dasarnya perusahaan dapat bersaing dan memenangkan persaingan jika perusahaan memiliki kinerja yang baik.

Menurut Mangkunegara (2016) kinerja karyawan adalah hasil kerja seseorang dengan kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya yang disesuaikan dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan. Sedangkan menurut pendapat Moehariono (2012) kinerja adalah gambaran sejauh mana suatu kegiatan telah di capai untuk mencapai tujuan, sasaran, visi dan misi suatu perusahaan yang dituangkan dalam rencana strategis. Menurut Dharma (2004) cara mengukur kinerja karyawan dapat menggunakan indikator sebagai berikut yaitu: kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu. Selain indikator ada beberapa faktor yang juga dapat membentuk suatu kinerja karyawan, menurut pendapat Handoko (2011) faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan sebagai berikut: motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi pekerjaan, dan desain pekerjaan dan system kompensasi. Dari beberapa faktor yang telah disebutkan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan adalah kompensasi.

Dengan kompensasi yang di berikan perusahaan, karyawan di harapkan dapat menyelesaikan tugas-tugas nya dengan baik. Hasil kerja karyawan tercerminkan dari tinggi rendahnya kinerja karyawan secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas nya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Menurut Samsudin (2010), kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari pekerjaannya karyawan itu. Sedangkan ahli lain berpendapat, menurut Yusuf (2015), kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lainnya. Pada umumnya pemberian kompensasi yang di berikan oleh perusahaan dapat di bedakan dengan 2 macam yaitu finansial dan non finansial. Jadi salah satu factor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi finansial.

Menurut Rivai (2011) Kompensasi finansial adalah bentuk kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan dalam bentuk uang atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Menurut pendapat Wilson Bangun (2012) cara mengukur kompensasi finansial dapat menggunakan indikator sebagai berikut yaitu: Pembayaran secara langsung berupa gaji pokok, dan kompensasi variabel yang terdiri dari bonus dan insentif, sedangkan Pembayaran tidak langsung dalam bentuk tunjangan.

Kompensasi finansial memengaruhi kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan dengan hasil dari penelitian terdahulu yang berbeda-beda dengan hasilnya, dimana akan menjadi lebih menarik untuk menjadi bahan Hendrayani (2020) yang berjudul Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada P.T. Kepuh Kencana Arum di kota Makasaar. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Khamdan Yukafi Ansori (2012) hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Sehingga dari 2 penelitian terdahulu tersebut dapat disimpulkan bahwa pemberian kompensasi finansial yang tepat dapat memengaruhi kinerja karyawan di dalam perusahaan.

Menyinggung perihal kinerja karyawan, peneliti tertarik untuk melakukan studi kasus pada karyawan bagian packing di UD. Haydan, karena perusahaan tersebut berupaya untuk menciptakan dan mengembangkan sumber daya manusia. UD. Haydan terus melakukan upaya untuk meningkatkan sumber daya manusia di sekitar perusahaan oleh karena itu karyawan yang bekerja di UD. Haydan merupakan orang-orang yang ada disekitar perusahaan. UD. Haydan satu-satunya perusahaan yang memproduksi minuman herbal yang berada di kota Jombang dan. UD. Haydan merupakan perusahaan yang mengelola rempah-rempah menjadi minuman herbal yang disebut Teh Ramuan Rempah Haydan. Dalam menghadapi era persaingan saat ini, setiap perusahaan terus berusaha untuk mempertahankan kelangsungan usahanya masing-masing. Salah satunya dengan mengoptimalkan kinerja karyawannya. Kinerja yang baik

akan menciptakan pengaruh yang positif bagi perusahaan, sehingga tujuan dari perusahaan dapat tercapai namun pada kenyataannya kinerja pada UD. Haydan dirasa kurang maksimal. Berdasarkan informasi yang peneliti peroleh melalui wawancara langsung dengan pemilik perusahaan mengenai kinerja karyawan pada bagian packing UD. Haydan peneliti dapat mencantumkan data hasil survey sebagai berikut:

Table 1.1

Pencapaian Produksi per-individu pada bulan Januari 2021 bagian packing

Karyawan	Target Produksi	Realisasi	Riject	Packing Jadi	Ket
1	390	390	0	390	Tercapai
2	390	385	1	384	Tdk tercapai
3	390	393	1	392	Tercapai
4	390	390	0	390	Tercapai
5	390	392	0	392	Tercapai
6	390	383	2	381	Tdk tercapai
7	390	396	3	393	Tercapai
8	390	385	1	384	Tdk tercapai
9	390	390	0	390	Tercapai
10	390	390	0	390	Tercapai
11	390	390	0	390	Tercapai
12	390	390	0	390	Tercapai
13	390	392	1	391	Tercapai
14	390	388	1	387	Tdk tercapai
15	390	391	1	390	Tercapai
16	390	388	3	385	Tdk tercapai
17	390	391	3	388	Tdk tercapai
18	390	390	0	390	Tercapai
19	390	390	0	390	Tercapai
20	390	390	0	390	Tercapai
21	390	390	0	390	Tercapai
22	390	392	0	392	Tercapai
23	390	387	0	387	Tdk tercapai
24	390	392	1	391	Tercapai
25	390	390	1	389	Tercapai
26	390	390	2	388	Tdk tercapai
27	390	390	0	390	Tercapai

28	390	376	4	372	Tdk tercapai
29	390	390	0	390	Tercapai
30	390	391	1	390	Tercapai
31	390	383	1	382	Tdk tercapai
32	390	391	1	390	Tercapai
33	390	386	2	384	Tdk tercapai
34	390	390	0	390	Tercapai
35	390	389	3	386	Tdk tercapai
Total	13650	13621	33	13588	Tdk tercapai

Sumber: UD. Haydan, 2021

Berdasarkan hasil penelitian dari table 1.1 diatas menunjukkan pencapaian produksi bulan Januari mengalami fluktuatif, hal ini dapat dilihat dari kuantitas hasil produksi UD. Haydan yang menunjukkan kinerja karyawan yang kurang maksimal dalam mencapai target produksi. Peneliti memberikan data pendukung dimulai dari bulan agustus sampai dengan desember pada tahun 2021 dikarenakan pada waktu 5 bulan tersebut kuantitas hasil produksi pada UD. Haydan mengalami penurunan cukup signifikan. Berdasarkan hasil data pencapaian produksi dari pihak pemilik UD. Haydan bahwa kualitas hasil produksi sudah cukup baik, hal ini di tunjukkan dengan barang return yang tidak begitu banyak dalam bulan Agustus – Desember tahun 2021.

Berdasarkan data diatas menunjukkan angka return produk dalam waktu 5 bulan terakhir tahun 2021. Angka produk return tertinggi terjadi di bulan Agustus sebesar 12 pcs, sedangkan produk return terendah pada bulan Desember sebesar 3 pcs. Kualitas produk UD. Haydan sudah cukup baik, dilihat dari jumlah return 5 bulan terakhir menunjukkan jumlah return yang semakin sedikit.

Dari kedua data pendukung di atas dapat disimpulkan bahwa kuantitas produksi UD. Haydan mengalami perunan 5 bulan terakhir tahun 2021, akan tetapi jumlah return produk 5 bulan terakhir tahun 2021 semakin berkurang. Jadi kinerja karyawan UD. Haydan mengalami penurunan dari segi kuantitas produksi. Diduga menurunnya kinerja karyawan disebabkan adanya kompensasi finansial yang diterapkan oleh perusahaan kurang sesuai dengan pekerjaan dan jam kerja yang diberikan oleh perusahaan.

Pada penelitian ini peneliti akan membahas kompensasi yang diberikan khususnya pada karyawan yang bekerja pada bagian packing. Karena karyawan dibagian packing adalah salah satu bagian yang penting dalam perusahaan. Tingkat pendidikan karyawan bagian paking dan produksi pada UD. Haydan tidak berpengaruh terhadap besarnya kompensasi yang diterima, yang sangat berpengaruh adalah tingkat keterampilan yang dimiliki oleh karyawan. Namun UD. Haydan memberikan gaji masih belum sesuai dengan standart pekerjaan yang berikan maupun jam kerja perusahaan yaitu sebesar Rp 988.000,- setiap bulan. Upah karyawan pada UD. Haydan diberikan seminggu sekali, yaitu sebesar Rp228.000,- yang diberikan pada hari sabtu. Dengan gaji sebesar itu memiliki perbandingan yang cukup besar dengan UMK Jombang saat ini yaitu sebesar Rp 2.600.000. Tetapi UD. Haydan juga memberikan bonus bagi karyawan lama yang bisa memberikan contoh yang baik, seperti datang dan pulang tepat waktu serta terus memenuhi target setiap harinya. Tidak hanya bonus UD. Haydan juga memberikan insentif berupa uang lembur pada

karyawan yang ingin bekerja lembur dan juga memberikan tunjangan yang berupa tunjangan hari raya pada semua karyawannya.

Namun sejauh ini, perusahaan belum mengetahui apakah kompensasi finansial yang di berikan dapat memelihara kinerja karyawan yang di harapkan oleh perusahaan, apakah kompensasi tersebut ada pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, dan apakah kinerja karyawan setelah diberikan kompensasi dalam menyelesaikan pekerjaannya meningkat atau bahkan menurun, sehingga perlu diteliti sejauh mana pengaruh kompensasi finansial yang telah diberikan oleh UD. Haydan yang berada di Jombang terhadap kinerja karyawan. Sebab kompensasi yang diberikan kepada karyawan harus memiliki manfaat bagi kinerja karyawan pada UD. Haydan itu sendiri.

Dari fenomena yang telah di disampikan di atas maka peneliti tertarik untuk mengupas lebih dalam kondisi kinerja karyawan UD. Haydan. Dengan demikian, peneliti mengambil judul **“Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan UD. Haydan (Studi Kasus Pada Bagian Packing)”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan di atas, maka dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Kompensasi Finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian packing di UD. Haydan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah maka tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah :

1. Untuk mengetahui kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan bagian packing UD. Haydan.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penulis berharap hasil penelitian ini memiliki nilai positif bagi pihak lain, serta sebagai masukan untuk pengetahuan dan wawasan tentang objek yang diteliti dan juga dapat dikembangkan dengan melakukan penelitian lebih lanjut.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang dapat digunakan dan diterapkan oleh UD. Haydan untuk mengetahui lebih dalam tentang pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan sehingga UD. Haydan mampu meningkatkan kinerja perusahaan.