

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap perusahaan pasti membutuhkan karyawan yang memiliki kinerja berkualitas untuk menghadapi persaingan yang ketat dan juga memajukan nama baik perusahaan. Salah satu yang menentukan berhasil atau tidaknya perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawannya. Menurut Bangun (2012) “kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan.” Apabila kinerja karyawan baik, maka perusahaan dapat mencapai tujuannya dengan lebih cepat, tetapi jika kinerja karyawan buruk maka bisa mengakibatkan kemunduran bagi perusahaan dan perusahaan tidak dapat mempertahankan usahanya. Oleh karena itu perusahaan harus selalu memperhatikan dan meningkatkan kinerja karyawannya.

Salah satu yang menjadi faktor dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah kompensasi. Hal ini didukung dengan pernyataan Bangun (2012), bahwa “kompensasi merupakan salah satu faktor penting dan menjadi perhatian pada banyak organisasi dalam mempertahankan dan menarik sumberdaya manusia yang berkualitas.” Menurut Hasibuan (2019) “kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.” Hasibuan (2019) mengemukakan bahwa kompensasi dibedakan menjadi dua, yaitu kompensasi langsung berbentuk gaji,

upah, dan upah insentif, yang kedua yaitu kompensasi tidak langsung yaitu kompensasi pelengkap untuk kesejahteraan karyawan.

Kompensasi diharapkan menjadi strategi yang efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dalam jurnal eteses oleh Handayani & Yulia (2021) efektivitas kompensasi terhadap kinerja diartikan sebagai sejauh mana dan seberapa besar pengaruh kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pada dasarnya setiap orang bekerja dengan tujuan untuk memperoleh penghasilan agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Penghasilan tersebut dapat berupa kompensasi yang mereka dapatkan dari perusahaan tempat mereka berkerja. Dalam hal ini berarti bahwa perusahaan dan juga karyawan saling memiliki timbal balik satu sama lain. Karyawan berkewajiban untuk bekerja dengan baik sesuai dengan kemampuannya dan perusahaan memberikan imbalannya berupa kompensasi yang layak bagi karyawannya.

SPPBE (stasiun pengisian dan pengangkutan bulk LPG) PT Profil Sukses Abadi adalah perusahaan yang bergerak di bidang migas, berlokasi di Ds. Paji, Kec. Pucuk, Kab. Lamongan. Perusahaan ini merupakan satu-satunya perusahaan dikecamatan pucuk yang merupakan mitra PT Pertamina dalam melakukan pendistribusian LPG di wilayah Lamongan. Perusahaan ini bertugas untuk melakukan pengisian ulang tabung LPG dan pengangkutan bahan baku dari depot LPG ke SPPBE. Pemilihan SPPBE PT Profil Sukses Abadi sebagai obyek dalam penelitian ini adalah karena ditemukan fenomena penurunan kinerja.

Berdasarkan hasil pengamatan dilapangan peneliti menemukan penurunan kinerja karyawan terjadi pada indikator jumlah pekerjaan dan juga kehadiran karyawan. Menurut Bangun (2012) indikator kinerja dapat diukur antara lain dengan jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan kerja sama. Berdasarkan hal tersebut dan juga keadaan di lapangan penilaian kinerja karyawan SPPBE PT Profil Sukses Abadi diukur berdasarkan indikator yang telah disebutkan diatas. Dalam hal ini terdapat indikator kinerja yang sudah berjalan baik dan terdapat indikator kinerja yang berjalan kurang baik sehingga kinerja karyawan SPPBE PT Profil Sukses Abadi dikatakan menurun.

Pada indikator jumlah pekerjaan dapat dilihat bahwa terjadi penurunan jumlah produksi tabung LPG yang dihasilkan karyawan selama 3 bulan terakhir, yaitu bulan Desember 2021 hingga bulan Februari 2022. Berikut data jumlah tabung yang terisi selama 3 bulan terakhir:

Tabel 1.1 Data Jumlah Tabung Terisi

Keterangan	Desember 2021	Januari 2022	Februari 2022
Jumlah tabung normal	238.560 tabung	228.480 tabung	206.080 tabung
Jumlah tabung diatas no 17	22.400 tabung	29.120 tabung	18.480 tabung
Jumlah tabung hari libur	8.960 tabung	8.400 tabung	18.480 tabung
Jumlah tabung keseluruhan	269.920 tabung	266.000 tabung	243.040 tabung

Sumber: SPPBE PT Profil Sukses Abadi

Berdasarkan tabel 1.1 dapat diketahui bahwa terjadi penurunan jumlah tabung LPG yang diproduksi karyawan SPPBE PT Profil Sukses Abadi dengan membandingkan hasil produksi selama 3 bulan terakhir. Pada bulan Desember 2021 karyawan mampu memproduksi sejumlah 269.920 tabung. Pada bulan Januari 2022 terjadi penurunan produksi dibandingkan dari hasil produksi bulan Desember 2021, dimana karyawan memproduksi sejumlah 266.000

tabung. Pada bulan Februari 2022 jumlah produksi tabung juga semakin menurun dibandingkan dari hasil produksi bulan Desember 2021 dan Januari 2022 yaitu sejumlah 243.040 tabung.

Indikator penurunan kinerja juga terjadi pada kehadiran karyawan. Menurut Bangun (2012) Setiap pekerjaan harus memenuhi absensi atau kehadiran karyawan dalam bekerja sesuai waktu yang ditentukan. Namun pada SPPBE PT Profil Sukses Abadi ada beberapa karyawan yang sering melakukan izin bekerja, sehingga absensi kehadirannya dalam 1 bulan tidak terpenuhi. Berikut data kehadiran karyawan SPPBE PT Profil Sukses Abadi yang tidak terpenuhi pada bulan Desember 2021, Januari 2022 dan Februari 2022.

Tabel 1.2 Rekapitulasi Kehadiran Karyawan

Bulan	Izin	Tanpa Izin
Desember 2021	5 hari	14 hari
Januari 2022	14 hari	7 hari
Februari 2022	7 hari	19 hari

Sumber: SPPBE PT Profil Sukses Abadi

Berdasarkan tabel 1.2 dapat diketahui bahwa pada bulan Desember 2021 terdapat 19 hari jumlah kehadiran yang tidak terpenuhi, sedangkan pada bulan Januari 2022 terdapat 21 hari jumlah kehadiran yang tidak terpenuhi dan pada bulan Februari 2022 terdapat 26 hari jumlah kehadiran yang tidak terpenuhi. Sehingga dapat dikatakan kehadiran karyawan tidak terpenuhi dengan baik, Padahal perusahaan sudah menetapkan batas izin karyawan dalam 1 bulan. Berdasarkan keterangan dari Manajer SPPBE PT Profil Sukses Abadi, ada beberapa karyawan yang memang melakukan izin baik melalui surat maupun pesan elektronik. Namun banyak juga karyawan yang tidak masuk kerja tanpa izin yang jelas.

Penurunan kinerja yang terjadi pada SPPBE PT Profil Sukses Abadi diduga disebabkan karena gagalnya perusahaan dalam menerapkan kompensasi finansial dengan baik. SPPBE PT. Profil Sukses Abadi merupakan perusahaan yang berusaha memperhatikan kesejahteraan karyawan salah satunya dengan cara pemberian kompensasi yang adil dan layak. Pemberian kompensasi yang optimal dimaksudkan untuk menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan agar berkualitas. Namun pada prakteknya SPPBE PT Profil Sukses Abadi dinilai tidak berhasil dalam menerapkan kompensasi finansial yang baik. Berdasarkan informasi dari beberapa karyawan SPPBE PT Profil Sukses Abadi menjelaskan bahwa, memang gaji pokok yang diterima sudah sesuai standar UMK Lamongan, namun pembayaran kompensasi terkadang tidak tepat waktu sesuai dengan tanggal yang sudah ditentukan. Selain itu besaran bonus yang diberikan terkadang tidak sesuai dengan kerja lembur yang telah dilakukan oleh karyawan. Keadilan dalam pemberian bonus juga kurang begitu diperhatikan. Karyawan berharap perusahaan dapat lebih bijak lagi dalam hal pemberian bonus karena hanya bonus yang dapat membantu tambahan penghasilan bagi para karyawan.

Berdasarkan pemaparan diatas maka peneliti menetapkan judul “Pengaruh Efektivitas Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada SPPBE PT Profil Sukses Abadi Lamongan”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan SPPBE PT Profil Sukses Abadi.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan SPPBE PT Profil Sukses Abadi?.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan SPPBE PT Profil Sukses Abadi.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini dijabarkan menjadi manfaat teoritis dan praktis, berikut uraiannya.

1. Manfaat Teoritis

1 Bagi Dunia Pendidikan

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber pengetahuan yang berhubungan dengan pendidikan maupun referensi bagi peneliti berikutnya.

2 Bagi Instansi Terkait

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan oleh perusahaan untuk menentukan keputusan dalam hal kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

1. Bagi Penulis

Sebagai referensi serta bahan pertimbangan khususnya untuk peningkatan ilmu pengetahuan berkaitan dengan upaya meningkatkan kinerja pegawai.

2. Bagi Perusahaan

Sumber informasi serta saran untuk menetapkan kebijakan secara tepat guna meningkatkan kinerja karyawan dalam rangka mencapai produktivitas kerja pada SPPBE PT Profil Sukses Abadi.

3. Bagi Pihak Lain

Hasil dari penelitian ini diharapkan menjadi informasi sebagai referensi bacaan bagi peneliti yang melakukan penelitian dengan topik yang sejenis.