

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Berdasarkan Bappeda Jatim (2023), Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) di Jawa Timur terdapat kenaikan. UMK Jawa Timur Tahun 2024 disesuaikan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 tentang Upah, dengan kenaikan sekitar 6,13 persen, mirip dengan Upah Minimum (UMP) Provinsi Jawa Timur. Penetapan UMK ini mempertimbangkan faktor ekonomi, inflasi, kebutuhan rumah tangga, serta kesejahteraan pekerja dan pengusaha. Salah satu daerah yang merasakan dampak ini adalah Kabupaten Tulungagung. Hasil kesepakatan Tripartite (Pemerintah, serikat pekerja, dan asosiasi pengusaha) ditetapkan kenaikan UMK sebesar 4,05 persen (Rp90.300) besar nominal UMK menjadi Rp2.320.000.

Maka dari itu perusahaan melalui departemen manajemen sumber daya manusia harus bisa menyesuaikan diri dengan peraturan tersebut. Dikarenakan salah satu modal penting bagi keberlangsungan hidup perusahaan agar tetap bertahan atau *survive* di dalam persaingan yang tinggi adalah Sumber Daya Manusia (SDM). Di beberapa penelitian menyebutkan bahwa Sumber Daya Manusia adalah salah satu alat yang dimiliki oleh perusahaan dalam usaha untuk mencapai tujuannya. Oleh karena itu, suatu perusahaan atau bahkan suatu negara, akan berinvestasi pada sumber daya manusia karena hal tersebut tidak hanya meningkatkan hasil jangka pendek bagi perusahaan tetapi juga jangka panjang bagi perusahaan. Sumber daya manusia dianggap sebagai faktor yang menentukan langkah apa yang sebaiknya

diambil oleh perusahaan dalam mengejar tujuannya di dalam dunia bisnis (Hamid et al., 2020). Organisasi yang menerapkan Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) seperti sistem pengembangan, pelatihan, seleksi, penunjukan, dan kompensasi dapat mencapai tujuannya secara efektif, menyesuaikan strategi sesuai kebutuhan, dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Salah satu fungsi utama dari departemen SDM adalah menentukan kebijakan terkait sistem penghargaan bagi karyawan (Matloob et al., 2021). Sehingga sangat penting bagi departemen sumber daya manusia untuk membentuk kebijakan SDM yang dapat mendukung pertumbuhan bagi karyawan, membantu mencapai tujuan organisasi, dan mendukung pertumbuhan berkelanjutan perusahaan (Basak & Khanna, 2017). Pemberian kompensasi baik finansial dan non-finansial dapat meningkatkan kinerja karyawan, jika penghargaan tersebut dijalankan dengan efektif. Sistem penghargaan yang efektif ini artinya penghargaan diberikan secara rasional dan adil. Setelah pemberian kompensasi yang efektif ini dilakukan, perusahaan mengharapkan karyawannya untuk dapat meningkatkan kinerjanya, menyelesaikan tugas yang diberikan dan berharap agar para karyawan dapat mempelajari keterampilan baru dengan tujuan untuk membantu perusahaan dalam mencapai target yang diinginkan. Dikarenakan tujuan utama dari penghargaan adalah untuk mempertahankan karyawan, untuk memotivasi mereka agar dapat mencapai tingkat kinerja yang tinggi (Bustamam et al., 2014). Biasanya, karyawan berkontribusi secara positif dan aktif terhadap keberhasilan bisnis ketika mereka mencapai kondisi pemenuhan diri sebagai hasil dari keterlibatan penuh individu (Alkandi et al., 2023). Keadaan pemenuhan diri dari karyawan sering disamakan dengan

“kepuasan karyawan” maupun “motivasi karyawan”. Perusahaan yang tidak memiliki sistem kompensasi yang efektif akan mendapatkan tantangan seperti rendahnya kinerja karyawan, karyawan kurang produktif, dan tingkat perputaran atau rotasi pekerja yang tinggi (Pearce et al., 2019).

Kompensasi adalah suatu hal yang diberikan pada para karyawan atas imbalan hasil kerja mereka yang dapat berupa moneter dan non moneter. Peran kompensasi dalam perusahaan sangat vital dalam mengatur sumber daya manusia. Menurut Frey dan Osterloh (2002) dalam Hagayo & Mulatu, (2022) menyebutkan bahwa kompensasi finansial berupa gaji, bonus, tip, dan komisi. Sedangkan, kompensasi non-finansial berupa kepuasan yang berasal dari lingkungan kerja (bukan dalam bentuk nilai moneter), seperti status, penghargaan, pengakuan, kondisi kerja, dan keamanan kerja. Berdasarkan keadaan perusahaan, kombinasi kompensasi finansial dan non-finansial diperlukan untuk memenuhi kebutuhan sosial karyawan, yang pada akhirnya, terdapat peningkatan pada kinerja dan produktivitas mereka secara keseluruhan (Alkandi et al., 2023). Sangat penting bagi organisasi untuk dapat mempertahankan atau bahkan meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu untuk menghargai upaya karyawan, organisasi harus memberi jumlah gaji ekstra agar mereka berusaha lebih keras (Maund, 2001 dalam Khan et al., 2022).

Penelitian ini akan dilakukan di sebuah perusahaan produksi, yang akan disebut dengan Perusahaan X. Perusahaan X merupakan salah satu perusahaan di industri manufaktur dan distribusi, dengan lini bisnis utama perusahaan adalah memproduksi kerupuk mentah yang saat ini beroperasi di Kabupaten Tulungagung. Berdasarkan informasi yang didapat dari supervisor bahwa karyawan di Perusahaan

X saat ini mengalami tingkat absensi yang tinggi dan ketidakdisiplinan. Jika karyawan tidak puas terhadap sistem kompensasi perusahaan akan menyebabkan penurunan kinerja mereka yang nantinya akan berpengaruh pada ketidakdisiplinan, tingkat absensi yang tinggi (Memcott dan Growers, 2002 dalam Hagayo & Mulatu, 2022). Berdasarkan uraian tersebut peneliti berkeinginan membuat penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan X”. Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian yang dilakukan di Nigeria.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka peneliti dalam merumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah kompensasi non finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh dari kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat sebagai berikut:

1. Praktis

Penelitian yang dilakukan ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi masyarakat dan penelitian berikutnya. Diharapkan hasil dari penelitian yang dilakukan dapat diimplementasikan dalam kegiatan bisnis dalam manajemen sumber daya manusia pada Perusahaan X, seperti meningkatkan kinerja karyawan, dan agar para pekerja dapat lebih produktif.

2. Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat mengkonfirmasi teori yang telah dikemukakan sebelumnya.

1.5 Batasan Masalah

Penulis membatasi masalah pada penelitian ini dengan tujuan agar pembahasan tidak semakin meluas, maka penulis menentukan batasan masalah sebagai berikut:

1. Kinerja karyawan merupakan ukuran atau hasil seorang karyawan yang berhubungan langsung dengan keberhasilan dan pencapaian organisasi (Alkandi et al., 2023). Kinerja karyawan didefinisikan sebagai pelaksanaan tugas dan tanggung jawab oleh karyawan yang telah mereka janjikan untuk dilakukan dalam organisasi (Alsafadi & Altahat, 2021).
2. Kompensasi finansial mengacu pada segala bentuk upah atau kompensasi yang berlaku dan timbul dari pekerjaan mereka (Idris, 2017).

3. Kompensasi non finansial adalah kompensasi yang diberikan dalam bentuk yang tidak berwujud (*intangible*) (Pearce et al., 2019) Kompensasi non finansial adalah kompensasi yang diberikan bukan dalam bentuk moneter atau bentuk uang (Idris, 2017). Kompensasi non-finansial adalah bentuk imbalan yang diberikan dan diatur oleh perusahaan, yang tidak selalu memberikan manfaat bagi karyawan dalam bentuk uang (Bustamam et al., 2014).

1.6 Sistematika Penelitian

Dalam bagian ini disajikan rencana sistematika penulisan dari skripsi, sebagai contoh:

- | | |
|---------|--|
| Bab I | <p>Pendahuluan</p> <p>Bab ini berisi uraian mengenai latar belakang masalah yang menjadi alasan dilakukannya penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan manfaat atau kegunaan penelitian</p> |
| Bab II | <p>Landasan Teori</p> <p>Bab ini berisi uraian teori-teori yang relevan dengan masalah yang diteliti dan juga berisi kerangka berpikir yang merupakan gambaran logis dari hubungan antara variabel-variabel yang diteliti.</p> |
| Bab III | <p>Metodologi Penelitian</p> <p>Bab ini berisi uraian mengenai metode penelitian yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan, mengolah, dan menganalisis data.</p> |

Bab IV Analisis Data dan Pembahasan

Bab ini berisi mengenai uraian hasil penelitian yang telah diolah dan dianalisis. Hasil penelitian tersaji dalam bentuk tabel, grafik, atau gambar yang dilengkapi dengan penjelasan naratif.

Bab V Penutup

Bab ini berisi uraian mengenai simpulan dan saran yang didapat dari hasil dan pembahasan.

