

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pemberian kompensasi finansial kepada karyawan, masih dirasakan belum memenuhi tingkat kebutuhan dan kepuasan dari karyawan sesuai tingkat pendapatan yang diterima. Ini tercermin dari banyaknya keluhan karyawan untuk ditingkatkan kompensasinya sesuai dengan tingkat kesejahteraan pribadi dan keluarganya atas pendapatan yang diterima. Banyak karyawan saat ini selalu mendambakan pemberian kompensasi finansial untuk ditingkatkan sesuai dengan kelayakan pemberiannya dengan pekerjaan yang dilakukan, dalam rangka membangun motivasi karyawan untuk dapat bekerja dengan baik dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dalam suatu organisasi.

Grand theory berdasarkan pendapat Michael dan Harold (2004:43) menyatakan bahwa pembagian kompensasi finansial dalam tiga kategori, yaitu gaji, tunjangan dan insentif: (1) gaji merupakan pendapatan pokok yang diberikan kepada setiap karyawan, (2) tunjangan merupakan pemberian untuk kesejahteraan karyawan, dan (3) insentif merupakan upah tambahan sebagai balas jasa, misalnya lembur.

Suatu fenomena yang dapat dicontohkan mengenai pemberian kompensasi finansial adalah gaji, tunjangan dan insentif yang berdampak terhadap kinerja yang dilakukan oleh karyawan. Apabila terpenuhi pemberian kompensasi finansial, secara langsung memberikan pengaruh terhadap kinerja, jika tidak tentu akan menurunkan kinerja karyawan.

Dari sudut pandang perusahaan, pemberian kompensasi atau balas jasa merupakan suatu biaya yang harus dikeluarkan oleh pihak perusahaan kepada para karyawannya. Oleh karena itu pihak perusahaan harus melakukan suatu penilaian yang teliti mengenai prestasi kerja yang dihasilkan oleh tiap-tiap karyawan tersebut. Hal tersebut dilaksanakan oleh pihak perusahaan karena perusahaan tersebut menghendaki adanya suatu prestasi kerja yang maksimal dari biaya kompensasi yang mereka keluarkan.

Bentuk pemberian kompensasi finansial yang banyak diterapkan dalam suatu organisasi terdiri dari gaji, tunjangan dan insentif, yang saat ini cenderung menjadi pertanyaan oleh kebanyakan karyawan, karena belum terdistribusikan secara adil dan merata atas pemberian kompensasi finansial kepada setiap karyawan.

Kesenjangan dalam pemberian kompensasi finansial yang diterima belum sesuai dengan tuntutan pemenuhan kebutuhan dan kepuasan. Termasuk meningkatnya kebutuhan konsumsi yang berdampak pada tingginya inflasi ekonomi masyarakat dalam memenuhi kebutuhan ekonomis yang tidak seimbang dengan tingkat pendapatan yang diterima karyawan dari upah kerja yang didapatkan, termasuk berbagai bentuk jenis kompensasi yang ada di UD.GEMILANG.

Banyaknya keluhan dan ketidakpuasan atas pemberian kompensasi finansial yang diterima oleh karyawan, maka secara langsung atau tidak langsung berdampak terhadap proses aktivitas kerja, yang mempengaruhi kegiatan pelaksanaan kerja sehari-hari, karena karyawan tidak termotivasi dalam menjalankan aktivitas kerjanya, diakibatkan kompensasi yang diterimanya

tidak dapat memperbaiki pendapatan dan kesejahteraannya.

Uraian tersebut di atas, dan menurut pengalaman empiris peneliti bahwa pemberian kompensasi finansial yang diterima oleh karyawan sebagai suatu kebijakan pimpinan cenderung mempengaruhi karyawan dalam bekerja, sehingga perlu ditinjau jenis kompensasi finansial mana yang perlu mendapat prioritas diberikan kepada karyawan dalam meningkatkan gairah dan aktivitas kerja karyawan untuk menghasilkan kinerja yang baik. Sesungguhnya setiap karyawan berupaya untuk bekerja dengan baik dan sungguh-sungguh apabila pemberian kompensasi finansial sepadan dan sesuai dengan kebutuhan karyawan.

Atas dasar tersebut, maka proses peningkatan kinerja karyawan banyak dipengaruhi oleh pemberian kompensasi finansial yang diberikan berupa gaji, tunjangan dan insentif. Kompensasi ini menunjukkan bagaimana karyawan dapat meningkatkan kinerjanya diukur berdasarkan penilaian pimpinan dari jumlah pekerjaan yang diselesaikan (kuantitas kerja) atau biasa disebut *input* kerja, mutu pekerjaan yang diselesaikan (kualitas kerja) atau biasa disebut *output* kerja, dan ketepatan waktu kerja (efisiensi) yang diselesaikan yang biasa disebut *outcome*.

Tinggi rendahnya suatu kinerja yang dicapai karyawan banyak ditentukan oleh pemberian kompensasi finansial yang menyebabkan seorang karyawan ingin mengembangkan kemampuan kerjanya berdasarkan pemberian kompensasi finansial dalam memacu peningkatan kinerja kerja karyawan. Dan hal ini pula yang mendorong peneliti untuk meneliti dengan memilih judul: **“Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan UD. Gemilang Kab. Blitar Kec. Kanigoro ”**.

1.2 Rumusan Masalah

- a. Apakah kompensasi Finansial langsung berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan UD. Gemilang?
- b. Apakah kompensasi Finansial tak langsung berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan UD. Gemilang?
- c. Apakah kompensasi Finansial langsung dan tak langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan UD. Gemilang ?

1.3 Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui apakah kompensasi Finansial langsung berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan UD. Gemilang.
- b. Untuk mengetahui apakah kompensasi Finansial tak langsung berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan UD. Gemilang.
- c. Untuk mengetahui apakah kompensasi Finansial langsung dan tak langsung berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan UD. Gemilang.
- d. Untuk mengetahui jenis kompensasi apa yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan UD. Gemilang.

1.4 Manfaat penelitian

- a. Bagi perusahaan hasil penelitian ini diharapkan pada dapat di jadikan bahan pertimbangan bagi para pembuat kebijakan yang terkait kompensasi dan motivasi sehingga pegawai dapat lebih meningkat.

- b. Bagi penulis hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pemahaman masalah kompensasi, kinerja dan beban kerja, juga sebagai pendukung penelitian – penelitian selanjutnya.
- c. Bagi pemerintah, hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai evaluasi atas pelaksanaan dan penerapan pemberian Upah Minimum Regionl (UMR)

