

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Tingkat daya saing dunia usaha saat ini semakin meningkat. Sebuah korporasi harus mampu mengembangkan dan memanfaatkan beragam sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan, seperti modal, material, dan mesin, untuk mencapai tujuan perusahaan agar dapat bertahan dan sejahtera dalam kondisi tersebut. Sumber daya manusia, atau personel, juga dibutuhkan oleh bisnis. Karyawan adalah sumber daya yang berharga bagi perusahaan karena mereka memiliki bakat, antusiasme, dan inovasi yang dibutuhkan organisasi untuk memenuhi tujuannya. Kinerja yang diinginkan perusahaan tergantung pada kemampuan, motivasi, dan bantuan individu yang diterima.

Perubahan lingkungan perusahaan dalam hal teknologi, politik, dan ekonomi memiliki dampak yang signifikan pada perusahaan besar dalam situasi ini, terutama ketika menghadapi persaingan. Perusahaan yang tidak bersaing memiliki kinerja dan kualitas produk yang buruk secara umum. Manajer harus bertanggung jawab atas perencanaan dan memiliki kemampuan untuk melakukan penyesuaian terencana dalam rangka mengintegrasikan organisasi perusahaan ke dalam lingkungan bisnis. Keberhasilan manajemen sumber daya manusia suatu organisasi akan mempengaruhi kemampuannya untuk mencapai tujuan organisasi. Setiap perusahaan berusaha untuk meningkatkan kinerja personelnnya dengan harapan tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia, atau orang-orang yang telah mendedikasikan waktu, bakat,

keaktivitas, dan usahanya untuk suatu perusahaan atau organisasi, adalah sumber daya yang paling berharga (Handoko, 2001; 133).

Kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seorang individu atau sekelompok individu dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab tertentu untuk mencapai tujuan yang disyaratkan secara sah, tanpa melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan cara menerapkan pemberian kompensasi yang adil dan sesuai kepada karyawan sesuai dengan prestasi kerja yang dicapai. Pemberian kompensasi yang adil dan sesuai dapat berdampak pada kinerja karyawan itu sendiri.

Semakin baik kompensasi yang diberikan maka akan meningkatkan kinerja karyawan Hamdiyah (2016). Menurutnya, kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh besarnya remunerasi yang ditawarkan oleh suatu perusahaan kepada setiap karyawannya. Penelitian ini juga sesuai dengan penelitian sebelumnya (Satriowati, 2016) yang menjelaskan untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik, maka sangat penting untuk mengarahkan variabel yang baik untuk membantu tenaga kerja agar dapat bekerja secara optimal.

Dalam penelitiannya juga disebutkan bahwa pemberian kompensasi kepada karyawan seharusnya mendapat perhatian yang utama dari pimpinan, karena dengan gaji atau upah yang cukup akan memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan sumbangan tenaga maupun keahlian yang diberikan oleh perusahaan dari hasil penelitiannya Satriowati (2016) menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap kinerja

karyawan. Menurutnya, kompensasi memberikan keuntungan untuk meningkatkan kinerja karyawan, meningkatkan semangat kerja karyawan, memberikan ketenangan pikiran, mendukung kesejahteraan karyawan, dan memberikan kompensasi kepada karyawan sesuai dengan harapannya. Dengan memberikan kompensasi yang diterapkan secara benar dapat memuaskan dan memotivasi karyawan guna meningkatkan kinerja hingga dapat mencapai tujuan perusahaan.

Meubel Jawa Indah Poso merupakan salah satu perusahaan swasta kabupaten Poso yang bergerak dibidang penjualan furniture dari bahan kayu dan juga dari bahan aluminium. Perusahaan ini memiliki 12 orang karyawan yang terdiri dari 11 orang karyawan yang mempunyai tugas dan fungsi kerja yang sama yaitu membuat furniture yang telah dipesan pelanggan, mengecat barang yang sudah jadi dan pengecekan barang serta pengantaran barang kerumah-rumah pelanggan dan 1 orang lagi bertugas sebagai kasir tetap.

Setiap fungsi dan tugas dari setiap karyawan memiliki hubungan yang berkaitan untuk mencapai tujuan perusahaan sehingga dibutuhkan kinerja yang baik bagi karyawan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Salah satu cara yang dilakukan perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawannya yaitu menerapkan pemberian kompensasi langsung maupun kompensasi tidak langsung. Pemberian kompensasi langsung yaitu yang berupa gaji pokok dan insentif, yang mana pemberian gaji pokok dan insentif untuk setiap karyawan berbeda-beda sesuai dengan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya terutama dalam hal memberikan kepuasan terhadap pelanggan. Selain itu, memberi gaji pokok

yang berbeda untuk karyawan juga didasarkan pada senioritas karyawan. Hal ini dilihat antara karyawan yang sudah lama bekerja di Meubel Jawa Indah dengan karyawan yang baru bekerja menerima gaji pokok bulanan yang cukup jauh berbeda.

Karyawan yang sudah lama bekerja yaitu dari awal Meubel Jawa Indah dibuka menerima gaji pokok yang sama dengan karyawan yang baru beberapa tahun bekerja, hal ini dikarenakan mereka memiliki kemampuan dan kinerja yang sama menurut manajer. Adapula karyawan yang baru beberapa tahun bekerja menerima gaji pokok yang lebih tinggi daripada gaji pokok yang diterima oleh karyawan yang lebih senior.

Pemberian kompensasi yang berupa gaji pokok ini terkadang menimbulkan kecemburuan sosial antara karyawan satu dengan karyawan lainnya, yang mana pemberian gaji pokok dianggap dilakukan secara tidak adil dan baik sehingga akan menimbulkan menurunnya tingkat kinerja karyawan yang merasa tidak diberlakukan adil dalam menerima gaji pokok. Kondisi tersebut akan mengakibatkan karyawan tidak maksimal dalam memberikan kepuasan terhadap pelanggan dan tidak menggunakan waktu jam kerja secara efektif. Hal ini dapat mengakibatkan perusahaan mendapatkan keluhan dari pelanggan dan merasakan kerugian.

Selain kompensasi langsung berupa gaji pokok, adapula insentif yang akan diterima oleh karyawan apabila pendapatan atau penghasilan perusahaan per hari melebihi standar. Kondisi tersebut biasanya terjadi saat hari raya kebesaran seperti Hari Raya Idul Fitri dan Natal. Insentif yang diterima karyawan ini diharapkan dapat memotivasi karyawan untuk dapat meningkatkan kinerja lebih baik lagi dan juga

diharapkan dapat mengatasi dampak dari kecemburuan yang dirasakan karyawan yang merasa tidak adil dalam menerima gaji pokok. Karena menjelang hari raya kebesaran tersebut manajer mengharapkan peningkatan kinerja karyawan untuk bekerja lebih giat lagi terutama dalam memberikan kepuasan terhadap pelanggan.

Meubel Jawa Indah juga menerapkan kompensasi tidak langsung berupa *financial* maupun *nonfinancial* yaitu tunjangan hari raya (THR), Asuransi Kesehatan (Askes), fasilitas kendaraan dan tunjangan cuti atau libur kerja diberikan kepada seluruh karyawan, berbeda dengan pemberian fasilitas kendaraan dan asuransi kesehatan yang diberikan hanya kepada beberapa karyawan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas maka penulis akan melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Meubel Jawa Indah Poso”**

1.2. Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Meubel Jawa Indah Poso ?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan Meubel Jawa Indah Poso.

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat secara langsung maupun tidak langsung untuk berbagai pihak terkait, yaitu:

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan ide dan gagasan pemikiran pada manager atau pemilik Meubel Jawa Indah Poso mengenai pemberian kompensasi terhadap peningkatan kinerja karyawan.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah literatur perpustakaan dibidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai kompensasi dan kinerja karyawan.
- c. Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana (S1) pada prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sintuwu Maroso Poso.
- d. Temuan penelitian ini kemungkinan akan berfungsi sebagai panduan dan inspirasi untuk penelitian masa depan dalam masalah yang sama.

