

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai kesuksesan tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang merupakan faktor utama atau yang dominan bagi perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan semangat didalam lingkungannya perusahaan. Keberadaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan sangat penting karena akan menunjang keberhasilan perusahaan. Perusahaan tidak hanya membutuhkan tenaga dari sumber daya manusia itu sendiri tetapi perusahaan harus menciptakan semangat kerja sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan upah baik yg berbentuk materi maupun non materi.

Berhasil tidaknya suatu perusahaan banyak bergantung pada unsur manusia yang melakukan pekerjaan sehingga perlu adanya balas jasa terhadap karyawan sesuai dengan sifat dan keadaannya, seorang karyawan perlu diperlakukan dengan baik agar karyawan tetap bersemangat dalam bekerja. Pimpinan perusahaan dituntut untuk memperlakukan karyawan dengan baik dan memandang mereka sebagai manusia yang mempunyai kebutuhan baik materi maupun non materi serta harus mengetahui, menyadari dan berusaha agar dapat memenuhi kebutuhan karyawannya, sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan harapan perusahaan.

Pentingnya pemberian kompensasi adalah sebagai salah satu cara yang dilakukan perusahaan agar karyawan mempunyai tanggung jawab terhadap perusahaannya. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 9 No. 2 April 2014. Pemberian kompensasi yang diterapkan secara benar kepada karyawan akan mengurangi rasa kekhawatiran karyawan terhadap masalah ekonomi dan kebutuhan sehari-hari karyawan, karena karyawan dapat memenuhinya dengan kompensasi yang diterima dari perusahaan tempat dia bekerja.

Keadaan tersebut akan merangsang karyawan untuk memberikan imbalan dalam wujud patuh pada peraturan kerja dan tanggung jawab terhadap kelancaran perusahaan. Dengan kata lain, mereka mau bekerja disebabkan merasa dengan bekerja itu mereka akan mendapatkan kompensasi sebagai sumber rezeki untuk menghidupi diri dan keluarganya. Adanya kepastian bahwa sumber tersebut akan selalu ada selama dia menjadi karyawan dalam perusahaan, diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

Banyak cara yang dilakukan organisasi untuk mendorong semangat kerja karyawannya, salah satunya dengan pemberian kompensasi. Kompensasi mempunyai pengaruh yang sangat penting dalam meningkatkan semangat kerja karyawan, seperti yang diketahui kompensasi merupakan seluruh balas jasa yang diterima oleh karyawan dari perusahaan sebagai imbalan atas pekerjaan mereka di perusahaan dalam bentuk finansial atau non finansial dan menjadi tujuan utama karyawan

Menurut Nitisemito (2005: 92) kompensasi mampu mengikat karyawan supaya tidak keluar dari perusahaan, dengan kata lain kompensasi memiliki hubungan

positif dengan semangat kerja karena tinggi rendahnya semangat kerja karyawan dipengaruhi oleh besar kecilnya kompensasi yang diterima. Semakin besar kompensasi yang diberikan oleh perusahaan maka semangat kerja karyawan dalam melaksanakan kewajibannya akan semakin tinggi, sebaliknya bila kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kecil maka semangat kerja karyawan dalam melaksanakan kewajibannya akan semakin rendah (Robbins, 1996: 32)

Menurut Gorda (2004: 13) banyak faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan, dimulai dari kepemimpinan yang diterapkan di dalam perusahaan. Kemampuan pemimpin untuk mempengaruhi orang lain akan memberikan motivasi tersendiri bagi karyawan untuk melakukan sesuatu guna mencapai tujuan yang diinginkan.

PT. Kebon Agung Pabrik Gula Kebon Agung Malang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang produsen gula. Produk gula yang dihasilkan PT. Kebon Agung Pabrik Gula Kebon Agung Malang berupa gula kristal putih yang berkualitas manis, bersih, dan segar (MBS). Sedangkan produk sampingan yang dihasilkan berupa pupuk organik Bio Kompos yang terbuat dari limbah padat abu dan blontong, berfungsi untuk memperbaiki struktur tanah yang akan ditanami tebu. Berdasarkan hasil wawancara dapat diketahui dalam meningkatkan kinerja karyawan, penilaian kinerja karyawan dapat dijadikan sebagai informasi input dalam menentukan kompensasi bagi karyawan dalam memberikan pelayanan yang baik bagi nasabah. Penilaian kinerja karyawan pada perusahaan ini diadakan sebanyak dua kali dalam setahun yang dilaksanakan secara dua periode yaitu periode pertama

berlangsung pada bulan Januari sampai Juni, dan untuk periode kedua berlangsung pada bulan Juli

Pabrik Gula Kebon Agung mempunyai jumlah Karyawan tetap bagian Tata Usaha Keuangan (TUK) sebanyak 30 orang dan diatur dalam perjanjian kerja waktu yang tidak tentu. Tata Usaha dan Keuangan (TUK) di pabrik gula Kebon Agung ini adalah sebagai tenaga administrasi yang menangani semua urusan baik masuk maupun keluar perusahaan terutama yang berhubungan dengan pembayaran karyawan maupun bagi pemborong, jadi semua pembayarannya melalui karyawan bagian TUK. Di sini terdapat 4 departemen, di bagian yang dipimpin oleh masing-masing departemen, yaitu : TUK, Teknik, Tanaman, dan Publikasi. Semua pengeluaran maupun masukan dan pengadaan barang prosedurnya harus melalui TUK. Dapat digambarkan sebagai berikut misalnya pekerjaan di bagian logistik seperti pengadaan barang, permintaan hubungan dengan produksi baik itu beli mesin, kabel, selang dan lain-lain semuanya lewat kantor TUK. Jadi dapat disimpulkan bahwa TUK adalah pelayanan dan pengendalian keuangan, pelayanan pembayaran, perencanaan belanja semuanya dipegang oleh TUK. Fenomena yang terjadi di Pabrik Gula Kebon Agung yaitu menurunnya kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas masing-masing setiap departemen, dikarenakan tidak adanya respon atau tanggapan dari perusahaan terhadap karyawan yang berprestasi yang mengakibatkan karyawan merasa kurang termotivasi untuk bertanggungjawab sehingga kinerja yang dihasilkan kurang memuaskan.

Selain itu ada beberapa karyawan tetap bagian Tata Usaha Keuangan Pabrik Gula Kebon Agung yang memiliki permasalahan dalam hal kinerjanya yaitu karyawan tersebut kesulitan dalam mengerjakan pekerjaannya sehingga produktivitas karyawan tersebut kurang memaksimal dan ada beberapa karyawan yang mengalami kinerja yang tidak sesuai dengan kinerja karyawan yang lain dan adanya penurunan dari segi output yang sedikit berkurang dari bulan-bulan sebelumnya dalam hal penyelesaian pekerjaan yang sesuai dengan *dateline* yang telah ditetapkan yang dialami oleh karyawan tersebut sehingga menimbulkan penumpukan dokumen laporan yang belum terselesaikan. Hal tersebut juga dipengaruhi oleh beberapa sebab seperti yang peneliti temui antara lain karyawan ditempatkan pada satu *job desk* yang dimana karyawan tersebut belum menguasai betul akan pekerjaan yang di kerjakannya.

Berdasarkan uraian diatas maka perlu dilakukan penelitian yang mengkaji tentang “Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non finansial Terhadap Kinerja Yang Dimediasi Oleh Semangat kerja”

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis melakukan perumusan masalah penelitian adalah :

1. Bagaimana pengaruh kompensasi finansial terhadap semangat kerja di PT. Kebon Agung Malang ?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi non finansial terhadap semangat kerja PT. Kebon Agung Malang ?

3. Bagaimana pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja di PT Kebon Agung Malang ?
4. Bagaimana pengaruh kompensasi non finansial terhadap kinerja di PT Kebon Agung Malang ?
5. Bagaimana pengaruh kompensasi finansial dan non finansial melalui semangat kerja terhadap kinerja

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel kompensasi finansial terhadap semangat kerja di PT. Kebon Agung Malang
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel kompensasi non finansial terhadap semangat kerja PT. Kebon Agung Malang
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel kompensasi finansial terhadap kinerja di PT Kebon Agung Malang ?
4. Mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel kompensasi non finansial terhadap kinerja di PT Kebon Agung Malang
5. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi finansial dan non finansial melalui semangat kerja terhadap kinerja

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

1. Bagi Penulis

Penelitian ini memberikan pengetahuan yang lebih mengenai ruang lingkup sumber daya manusia secara nyata khususnya mengenai pemberian

kompensasi, secara finansial dan finansial semangat kerja dan kinerja kerja karyawan.

## 2. Bagi Obyek Penelitian

Perusahaan tersebut mengetahui pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja karyawan PT. Kebon Agung Malang, sehingga berguna untuk memotivasi karyawan untuk semangat bekerja sehingga berpengaruh pada kualitas dan kesuksesan perusahaan.

