

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Kemajuan teknologi berupa digitalisasi dan otomatisasi di berbagai sektor industri yang terjadi pada era revolusi 4.0 dan society 5.0 telah membuat perubahan besar dalam dunia bisnis sehingga banyak bermunculan bisnis baru, namun banyak pula bisnis konvensional lama yang terdisrupsi dalam era ini. Hal tersebut membuat persaingan dalam bisnis yang terjadi saat ini semakin tajam. Oleh karena itu, perusahaan harus memiliki strategi khusus untuk menghadapi persaingan tersebut, salah satunya yaitu dengan cara meningkatkan sumber daya manusianya. Sumber daya manusia dalam perusahaan adalah karyawan. Mereka memiliki peran yang sangat penting karena merupakan penggerak dalam setiap kegiatan perusahaan dan merupakan perencana, pelaku dan penentu bagi terwujudnya tujuan perusahaan. Walaupun perusahaan mempunyai teknologi yang canggih, modal yang melimpah, kendaraan yang banyak, namun jika tidak digerakkan oleh manusia, maka semuanya tidak akan berarti apa-apa. Sebab, sumber daya manusia memiliki keistimewaan yang tidak dimiliki oleh sumber daya yang lain, yaitu memiliki akal, pikiran, perasaan, keinginan, dorongan, serta daya dan karya. Sehingga tidak heran jika banyak perusahaan menempatkan sumber daya manusia sebagai aset utama perusahaan.

Sumber daya manusia yang dibutuhkan dalam persaingan saat ini adalah sumber daya manusia berkualitas yang memiliki keterampilan, mudah beradaptasi, kreatif, inovatif, produktif dan kompetitif. Untuk mendapatkan

sumber daya manusia yang berkualitas, perusahaan harus mengelola sumber daya manusia yang dimiliki menggunakan sebuah ilmu, yaitu manajemen sumber daya manusia. Keberhasilan dalam pengelolaan sumber daya manusia tersebut bisa dilihat dalam kinerja karyawan, di mana dikatakan berhasil apabila kinerja karyawannya tinggi. Karena jika kinerja karyawannya tinggi, maka tujuan perusahaan akan lebih mudah untuk tercapai. Namun, sebaliknya jika kinerja karyawannya rendah, maka perusahaan akan mengalami kesulitan dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, kinerja karyawan merupakan hal yang menentukan bagi keberlangsungan hidup perusahaan. Menurut Mangkunegara dalam Sopiah & Sangadji (2018: 350) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Menurut Werther & Davis dalam Sinambela & Sinambela (2019: 447), kompensasi merupakan sesuatu yang diterima pegawai sebagai penukar atas kontribusi jasa mereka bagi organisasi. Jika dikelola dengan baik, maka kompensasi membantu organisasi untuk mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga pegawai dengan baik. Sebaliknya, tanpa kompensasi yang memadai, maka pegawai yang ada saat ini sangat mungkin akan meninggalkan organisasi, dan organisasi akan kesulitan untuk merekrut kembali pegawai yang sesuai dengan kebutuhan.

Kompensasi merupakan sesuatu yang penting bagi karyawan karena tujuan utama mereka bekerja adalah untuk mendapatkan kompensasi. Hal ini sudah

barang pasti karena pada dasarnya manusia bekerja agar bisa memenuhi kebutuhan hidupnya. Oleh karena itu, perusahaan harus bisa memberikan kompensasi yang layak dan adil pada setiap karyawan agar dapat mengurangi rasa kekhawatiran mereka terhadap masalah ekonomi dan kebutuhan sehari-harinya karena mereka dapat memenuhinya dengan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan. Keadaan tersebut dapat merangsang karyawan untuk memberikan kinerja yang terbaik pada perusahaan sebagai bentuk timbal balik atas apa yang telah diberikan perusahaan kepadanya. Sehingga secara tidak langsung kompensasi dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hendro (2018) yang menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi, maka akan semakin tinggi kinerja karyawan. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan menjadi penentu kinerja karena jika kompensasi tidak sesuai dengan harapan karyawan, maka kemungkinan besar karyawan tidak akan menunjukkan kinerja yang baik.

Faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan adalah komitmen yang dimiliki oleh setiap individu karyawan atau bisa dikatakan sebagai komitmen karyawan. Menurut Luthans dalam Triatna (2016: 120), komitmen sering dimaknai sebagai hasrat yang kuat untuk tetap menjadi anggota suatu organisasi, kesediaan untuk bekerja keras atas nama organisasi, serta kepercayaan tertentu dan penerimaan individu terhadap nilai dan tujuan organisasi. Jika melihat dari definisi tersebut, maka sangat jelas bahwa komitmen karyawan sangat diperlukan

perusahaan. Karena karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan bekerja secara optimal dengan mencurahkan seluruh tenaga, pikiran dan waktunya demi kemajuan perusahaan sehingga bisa terlihat bahwa karyawan yang berkomitmen tinggi biasanya akan memiliki kinerja yang baik dan hal ini bisa membuat perusahaan lebih mudah untuk mencapai tujuannya. Sedangkan karyawan yang memiliki komitmen rendah akan bekerja setengah hati, malas-malasan, dan kurang memiliki tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan sehingga karyawan yang berkomitmen rendah akan memiliki kinerja yang kurang baik dan hal ini akan menghambat perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putra, Agung, & Anggraini (2020) yang menyatakan bahwa komitmen karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis memiliki makna bahwa setiap peningkatan komitmen karyawan, maka akan mengakibatkan kinerja karyawan akan meningkat juga. Dengan kata lain jika pihak perusahaan mampu meningkatkan komitmen karyawan yang dimiliki, maka akan berbanding lurus dengan peningkatan kinerja yang ada.

Subjek dalam penelitian ini adalah PT Rentang Buana Niagamakmur unit Tasikmalaya. Perusahaan tersebut bergerak dalam bidang produksi dan pemasaran produk *furniture* di wilayah priangan timur meliputi wilayah Tasikmalaya, Garut, Ciamis, Banjar, dan sekitarnya. PT Rentang Buana Niagamakmur memiliki visi untuk menjadi perusahaan *furniture* yang berkarya unggul dalam berbagai aspek untuk memberikan kepuasan bagi pelanggan, karyawan, pemegang saham, negara, dan masyarakat. Namun, untuk mewujudkan visi tersebut perlu didukung dengan

kinerja karyawan yang tinggi karena dengan kinerja karyawan yang tinggi, maka tujuan perusahaan akan lebih mudah tercapai.

Fenomena yang terjadi di PT Rentang Buana Niagamakmur unit Tasikmalaya ialah masih rendahnya tingkat kinerja karyawan di bagian produksi. Hal tersebut bisa dilihat dalam tabel 1.1 berikut ini:

Tabel 1.1
Rekapitulasi Penilaian Kinerja Karyawan Bagian Produksi
PT Rentang Buana Niagamakmur Unit Tasikmalaya
Tahun 2019-2021

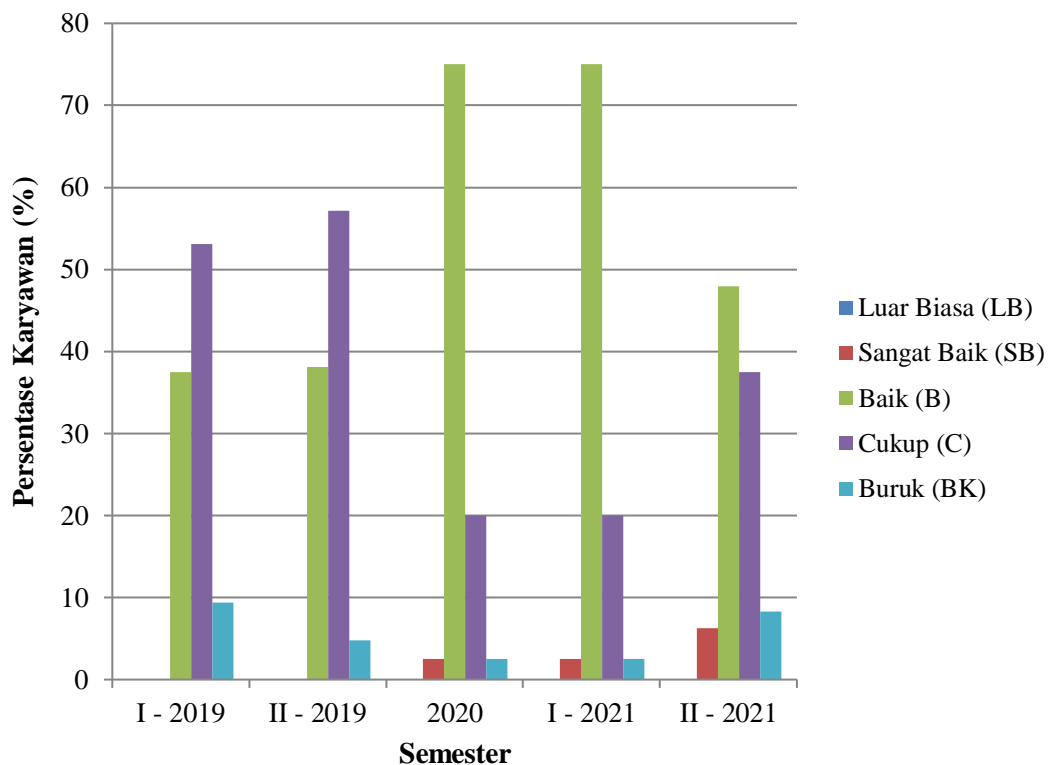
Kategori	Nilai Mutu	Tahun									
		I – 2019		II – 2019		2020		I – 2021		II - 2021	
		Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%
Luar Biasa	9.01 – 10.00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sangat Baik	8.01 – 9.00	0	0	0	0	1	2,5	1	2,5	3	6,25
Baik	7.01 – 8.00	12	37,5	16	38,1	30	75	30	75	23	47,92
Cukup	6.00 – 7.00	17	53,125	24	57,14	8	20	8	20	18	37,5
Buruk	< 6.00	3	9,375	2	4,76	1	2,5	1	2,5	4	8,33

Sumber: HR&GA PT Rentang Buana Niagamakmur Unit Tasikmalaya (2021)

Tabel 1.1 menunjukkan rekapitulasi penilaian kinerja karyawan bagian produksi di PT Rentang Buana Niagamakmur unit Tasikmalaya dari semester 1 tahun 2019 sampai semester 2 tahun 2021. Namun, penilaian kinerja karyawan pada semester 1 tahun 2020 disatukan dengan penilaian pada semester 2 tahun 2020 karena awal pandemi covid-19 yang menyebabkan hari kerja tidak stabil, terkadang masuk namun terkadang karyawan diliburkan, sehingga penilaiannya disatukan. Dalam tabel tersebut terlihat simbol (Σ) yang memiliki arti jumlah karyawan dan simbol (%) yang memiliki arti persentase dari jumlah karyawan. Adapun kinerja karyawan di PT Rentang Buana Niagamakmur unit Tasikmalaya dinilai dari 2 aspek, yaitu aspek kemampuan meliputi pencapaian hasil kerja;

penguasaan teknis kerja; tempo kerja; dan kreativitas, serta aspek sikap meliputi absensi; disiplin; dan kerja sama.

Untuk lebih jelasnya mengenai perkembangan kinerja karyawan pada tahun 2019 – 2021 dapat dilihat pada gambar grafik dibawah ini:



Sumber: HR&GA PT Rentang Buana Niagamakmur Unit Tasikmalaya (2021)

Gambar 1.1
Perkembangan Kinerja Karyawan

Dalam gambar 1.1 mengenai perkembangan kinerja karyawan tersebut terlihat bahwa meskipun persentase karyawan dengan penilaian sangat baik (SB) terus meningkat dari tahun 2020 sampai 2021, namun penilaian lain cenderung fluktuatif setiap semesternya. Misalnya persentase karyawan dengan penilaian baik (B) meningkat dari semester 1 tahun 2019 sampai semester 1 tahun 2021,

lalu menurun pada semester 2 tahun 2021. Penurunan penilaian baik (B) pada semester 2 tahun 2021 adalah sebesar 27,08%. Turunnya penilaian ini diindikasikan karena 3,75% karyawan mengalami peningkatan ke penilaian sangat baik (SB) sedangkan 17,5% karyawan mengalami penurunan ke penilaian cukup (C) dan 5,83% karyawan mengalami penurunan ke penilaian buruk (BK), sehingga persentase karyawan dengan penilaian cukup (C) dan buruk (BK) mengalami peningkatan. Padahal sebaiknya penurunan pada penilaian baik (B) lebih banyak membuat peningkatan ke penilaian sangat baik (SB) daripada penilaian cukup (C) dan buruk (BK), karena penilaian cukup (C) dan buruk (BK) seharusnya menurun agar kinerja karyawan selalu dalam keadaan baik, sehingga perusahaan dapat mencapai tujuannya.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti dengan Bapak Dadan Dani Ramdani selaku Div. Head HR & GA PT Rentang Buana Niagamakmur unit Tasikmalaya pada tanggal 12 November 2021, diperoleh informasi bahwa rendahnya kinerja tersebut merupakan dampak dari kinerja karyawan yang tidak optimal. Kinerja karyawan yang tidak optimal paling signifikan terjadi pada karyawan bagian produksi. Padahal sebagai perusahaan yang bergerak di bidang produksi *furniture*, maka tingkat kinerja karyawan bagian produksi memiliki peran yang sangat penting dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Rendahnya kinerja karyawan bagian produksi terlihat dari masih terjadinya ketidaksesuaian standar antara barang yang diproduksi oleh karyawan dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan, kuantitas hasil kerja karyawan masih belum sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan, masih ada karyawan yang datang

terlambat, dan kurangnya inisiatif karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Fenomena lain yang terjadi di perusahaan adalah mengenai kompensasi. Bentuk kompensasi yang telah diberikan oleh perusahaan kepada karyawan adalah kompensasi langsung berupa gaji pokok, insentif dan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi. Serta kompensasi tidak langsung berupa uang makan, uang transport, BPJS kesehatan, BPJS ketenagakerjaan dan tunjangan hari raya (THR). Kompensasi yang telah diberikan tersebut sudah sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh pemerintah, seperti misalnya mengenai gaji pokok. Gaji pokok di PT Rentang Buana Niagamakmur telah mengikuti standar UMK Kabupaten Tasikmalaya, yaitu sesuai dengan Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor: 561/Kep.732-Kesra/2021 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2022 bahwa Upah Minimum Kabupaten Tasikmalaya adalah sebesar Rp.2.326.772,46 atau dibulatkan menjadi Rp.2.327.000,00. Namun meskipun berbagai bentuk kompensasi telah diberikan perusahaan dan gaji pokok telah sesuai dengan standar UMK di Kabupaten Tasikmalaya, tetapi komitmen karyawan masih tergolong rendah. Penyebabnya diindikasikan karena kebutuhan hidup sehari-hari semakin meningkat, sedangkan pendapatan masih tetap.

Selain fenomena tersebut, fenomena lain yang terjadi di perusahaan adalah mengenai komitmen karyawan. Sebagian karyawan di PT Rentang Buana Niagamakmur masih memiliki komitmen yang rendah terhadap perusahaan. Hal ini bisa dilihat dari karyawan yang hanya bekerja dengan pola datang, menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya, lalu pulang begitu saja.

Mereka kurang memiliki inisiatif untuk mengerjakan hal lain di luar tugas tersebut demi kemajuan perusahaan. Selain itu, saat perusahaan membutuhkan karyawan karena ada sesuatu hal yang *urgent* dan harus segera diselesaikan pada saat itu namun sudah saatnya jam pulang, sebagian karyawan ada yang menolak, lalu pulang tanpa memikirkan keadaan perusahaan yang sangat membutuhkan bantuan mereka.

Hal tersebut harus menjadi bahan evaluasi bagi perusahaan. Karena walaupun berbagai kompensasi telah diberikan dan telah sesuai dengan peraturan yang ditetapkan pemerintah, namun komitmen karyawan masih tergolong rendah dimana hal tersebut bisa dilihat dari kurangnya inisiatif karyawan untuk melakukan hal lain diluar tugas yang diberikan serta kurangnya kontribusi karyawan ketika perusahaan membutuhkan bantuan mereka. Sehingga rendahnya komitmen ini akan membuat kinerja karyawan menjadi menurun.

Berdasarkan masalah yang telah diuraikan, maka akan dilakukan penelitian dan hasilnya akan disajikan dalam bentuk skripsi yang berjudul **“PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KOMITMEN KARYAWAN (Suatu Penelitian Pada Karyawan Bagian Produksi PT Rentang Buana Niaga Makmur Unit Tasikmalaya).”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan masalah pokok yang telah diuraikan dalam latar belakang, yaitu mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui komitmen karyawan bagian produksi di PT Rentang Buana Niagamakmur unit Tasikmalaya, maka masalah pokok dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Bagaimana kompensasi karyawan bagian produksi di PT Rentang Buana Niagamakmur unit Tasikmalaya?
2. Bagaimana komitmen karyawan bagian produksi di PT Rentang Buana Niagamakmur unit Tasikmalaya?
3. Bagaimana kinerja karyawan bagian produksi di PT Rentang Buana Niagamakmur unit Tasikmalaya?
4. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui komitmen karyawan bagian produksi di PT Rentang Buana Niagamakmur unit Tasikmalaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Kompensasi karyawan bagian produksi di PT Rentang Buana Niagamakmur unit Tasikmalaya.
2. Komitmen karyawan bagian produksi di PT Rentang Buana Niagamakmur unit Tasikmalaya.
3. Kinerja karyawan bagian produksi di PT Rentang Buana Niagamakmur unit Tasikmalaya.
4. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui komitmen karyawan bagian produksi di PT Rentang Buana Niagamakmur unit Tasikmalaya.

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

Melalui penelitian ini, diharapkan dapat memberikan hasil yang bermanfaat bagi berbagai pihak, antara lain:

1. Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi kepada khasanah ilmu pengetahuan, khususnya mengenai kompensasi, komitmen karyawan, dan kinerja karyawan.

2. Terapan Ilmu Pengetahuan

a. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman dan menambah wawasan serta pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui komitmen karyawan.

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja yang lebih baik.

c. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan menambah bahan bacaan sebagai pembandingan bagi rekan-rekan mahasiswa lainnya yang melakukan penelitian dengan materi yang sama.

d. Bagi Lembaga

Hasil penelitian ini dapat menambah keragaman karya tulis ilmiah di lingkungan kampus khususnya di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, serta diharapkan dapat memberikan manfaat bagi kepentingan akademik.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Kegiatan penelitian ini dilakukan di PT Rentang Buana Niagamakmur unit Tasikmalaya yang beralamat di Jalan Raya Ciawi KM.08 RT/RW 019/005, Kampung Cidadap, Desa Jatihurip, Kecamatan Cisayong, Kabupaten Tasikmalaya.

1.5.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan selama sembilan bulan, terhitung mulai dari bulan November tahun 2021 s.d. bulan Juli tahun 2022 sesuai dengan waktu yang terlampir.