

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam sebuah perusahaan baik secara perorangan ataupun kelompok. Arti penting dari sumber daya manusia bagi perusahaan terletak pada kemampuannya untuk bereaksi secara positif terhadap sasaran-sasaran pelaksanaan pekerjaan dan ikut serta secara aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Melihat sumber daya manusia merupakan unsur terpenting dalam mencapai tujuan perusahaan, maka sudah selayaknya sumber daya manusia tersebut untuk mendapatkan pemeliharaan dan ditetapkan sebagai prioritas utama.

Perusahaan sering kali hanya memperhatikan bagaimana cara memperoleh keuntungan yang sebesar-besarnya tanpa memperhatikan sumber daya manusia yang telah terlibat untuk mencapai keuntungan tersebut. Oleh karena itu keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Maka setiap perusahaan diharapkan untuk dapat selalu meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat tercapai. Salah satu cara yang ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya, misalnya: melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif (Guritno dan Waridin, 2005:63).

Seperti kita ketahui sekarang ini banyak perusahaan-perusahaan yang menggunakan metode pemberian kompensasi khususnya kompensasi finansial untuk dapat meningkatkan kinerja karyawannya contohnya: pemberian bonus, tunjangan dan insentif pada karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaannya melebihi target yang diinginkan oleh perusahaan. Setelah diberikan kompensasi maka kita akan melihat bagaimana kinerjanya dan apakah karyawan itu menjadi loyal dengan perusahaan atau tidak.

Sukses atau tidaknya seorang karyawan dalam bekerja dapat diketahui apabila perusahaan atau organisasi yang bersangkutan menerapkan sistem penilaian kinerja. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi apakah sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Prawirosentono 1999). Jadi kinerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan atau organisasi serta pihak karyawan itu sendiri. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan atau organisasi.

Loyalitas karyawan merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk menjaga kinerja perusahaan secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia yang setia dan loyal sangat dibutuhkan oleh perusahaan. Bila loyalitas karyawan menurun maka akan memberikan kerugian yang sangat besar bagi perusahaan. Karyawan yang cenderung tidak loyal menunjukkan sikap yang kurang bersemangat dalam bekerja hal ini dapat menurunkan kinerja perusahaan.

Untuk meningkatkan loyalitas karyawan dapat dilihat terlebih dahulu beberapa faktor yang menyebabkan rendahnya loyalitas itu sendiri (Saydam, 2000:395), yaitu sebagai berikut:

1. Sistem kompensasi yang kurang menjamin ketenangan kerja
2. Waktu kerja kurang fleksibel
3. Rendahnya motivasi pegawai
4. Struktur organisasi yang kurang jelas sehingga tugas dan tanggung jawab kabur
5. Rancangan pekerjaan kurang baik dirasa kurang menantang
6. Rendahnya kualitas manajemen yang terlibat dan kurangnya perhatian kepada konsumen
7. Rendahnya kemampuan kerja atasan, yang tidak mendukung berhasilnya kerja sama tim
8. Kurangnya terbuka kesempatan untuk mengembangkan karir.

Dari beberapa faktor yang tercantum diatas maka diharapkan pemberian kompensasi finansial mampu menghasilkan keuntungan bagi kedua belah pihak baik perusahaan maupun karyawan, dan dengan adanya pemberian kompensasi finansial tersebut maka diharapkan karyawan akan bekerja dengan sungguh–sungguh sehingga akan meningkatkan loyalitas dan kinerja karyawan terhadap perusahaan.

Penelitian yang berkaitan dengan kompensasi finansial maupun kinerja karyawan sudah pernah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu. Hak penelitian awal (2004) menyimpulkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Perbedaan dengan penelitian penulis adalah penulis sebelumnya hanya meneliti pengaruh kompensasi finansial secara umum terhadap kinerja karyawannya saja, sedangkan penulis menambahkan variabel

loyalitas sebagai pembanding pengaruh pemberian kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang penelitian ini maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Loyalitas Dan Kinerja Karyawan Terhadap Perusahaan” (Studi Kasus PT. Maya Food Industri)”**.

### **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dikemukakan diatas maka penulis merumuskan masalah–masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh kompensasi finansial terhadap loyalitas kepada PT. Maya Food Industri?
2. Apakah terdapat pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan PT. Maya Food Industri?
3. Apakah terdapat pengaruh kompensasi finansial terhadap loyalitas dan kinerja karyawan PT. Maya Food Industri?

### **1.3 Maksud Dan Tujuan Penelitian**

Berdasarkan identifikasi permasalahan diatas maka maksud dan tujuan penelitian tentang “Pengaruh Pemberian Kompensasi Finansial terhadap Loyalitas dan Kinerja karyawan (Studi Kasus PT. Maya Food Industri)”:

1. Untuk memperoleh gambaran mengenai kompensasi finansial yang diberikan pada karyawan PT. Maya Food Industri

2. Untuk mengetahui gambaran mengenai loyalitas kerja pada karyawan PT. Maya Food Industri
3. Untuk mengetahui dampak loyalitas dan kinerja yang di hasilkan karyawan PT. Maya Food Industri setelah adanya kompensasi finansial.

#### **1.4 Kegunaan Penelitian**

##### 1. Bagi Penulis

Memberikan pengetahuan dan menambah wawasan khususnya mengenai kompensasi finansial dan kinerja karyawan serta dapat menerapkan teori yang diperoleh selama kuliah dengan dilapangan.

##### 2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan bagi perusahaan untuk mengetahui arti penting kompensasi finansial yang baik sehingga dapat meningkatkan loyalitas dan kinerja karyawannya.

##### 3. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan serta memperkaya pengetahuan dalam bidang ekonomi dan referensi bagi pihak-pihak yang berkepentingan terutama dalam teori kompensasi finansial, loyalitas dan kinerja karyawan sebagai bahan bagi penelitian selanjutnya.