

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kompensasi merupakan suatu bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja dari karyawannya.¹ sudah barang tentu bahwa prestasi kerja yang diberikan karyawan harus lebih besar dari pada kompensasi yang dikeluarkan oleh perusahaan. Kompensasi dalam hal ini dapat dikategorikan kedalam dua golongan besar, yaitu: kompensasi langsung dan tidak langsung.² Kompensasi langsung yaitu suatu balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan karena telah memberikan prestasinya demi kepentingan perusahaan, sedangkan kompensasi tidak langsung adalah pemberian kompensasi kepada karyawan sebagai tambahan yang didasarkan kepada kebijakan Pembina dalam rangka upaya meningkatkan kesejahteraan karyawan.³

Bagi perusahaan, kompensasi merupakan faktor utama dalam kepegawaian. Kebijakan kepegawaian banyak berhubungan dengan pertimbangan untuk menentukan kompensasi pegawai. Tingkat besar kecilnya kompensasi pegawai sangat berkaitan dengan pendidikan, tingkat jabatan, dan masa kerja pegawai. Kompensasi yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta hasil kerja. Perusahaan yang menentukan

¹ Herman Sofyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008), Hlm. 159.

² Ibid, Hlm. 160.

³ Ibid, Hlm. 161.

tingkat upah dengan mempertimbangkan standar kehidupan normal, akan memungkinkan pegawai bekerja dengan penuh motivasi. Hal ini karena motivasi kerja pegawai banyak dipengaruhi oleh terpenuhinya tidaknya kebutuhan minimal kehidupan pegawai dan keluarganya.⁴

Pemberian kompensasi dari perusahaan merupakan salah satu faktor penting yang berpengaruh di dalam pemilihan untuk bekerja di sebuah perusahaan. Pemberian kompensasi yang tepat bagi keinginan karyawan maupun kemampuan perusahaan, akan menciptakan hubungan kerjasama yang sehat untuk kemajuan kinerja perusahaan. Selain itu, kompensasi yang sesuai dengan keinginan karyawan atas pekerjaannya dapat memacu semangat karyawan untuk bekerja lebih baik dari waktu ke waktu, sehingga memberikan pengaruh positif bagi peningkatan hasil kerja karyawan. Kepuasan terhadap besarnya kompensasi merupakan elemen utama terciptanya kepuasan kerja. Selain itu, kepuasan kompensasi juga berperan membentuk sikap seorang karyawan dalam bekerja.⁵

Karyawan merupakan kekayaan utama bagi perusahaan, sebab karyawan akan menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu memberikan peran aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Karyawan mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Sikap ini akan menentukan seberapa besar kecintaannya terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya, loyalitasnya kepada

⁴ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, 10 ed. (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2011), Hlm. 84.

⁵ Nuraini Firmandari, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta)" IX (Desember 2014): Hlm. 26.

perusahaan dan tentu saja kepuasan kerjanya. Oleh karena itulah kepuasan kerja karyawan harus selalu dijaga dan dipenuhi sebaik-baiknya oleh pihak perusahaan.⁶

Usaha yang dilakukan perusahaan dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan tidak bisa lepas dari berbagai faktor, diantaranya kompensasi yang diberikan kepada karyawan dan bonus yang akan di dapatkan. Dengan kinerja karyawan yang baik diharapkan perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan lain sehingga dapat diakui bahwa perusahaan mempunyai kinerja yang berkualitas. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui peningkatan kompensasi dan motivasi kerja, karena dengan kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan, semangat, kemauan, dan ketelitian karyawan pada saat bekerja akan lebih maksimal, fokus, dan disiplin.⁷

Teknik paling tua yang digunakan oleh manajemen untuk meningkatkan kinerja adalah penilaian kinerja. Motivasi karyawan untuk bekerja, mengembangkan kemampuan pribadi, dan meningkatkan kemampuan di masa mendatang di pengaruhi oleh umpan balik mengenai kinerja masa lalu. Penilaian kinerja adalah proses organisasi dalam mengevaluasi pelaksanaan kerja karyawan. Dalam penilaian kinerja dinilai kontribusi karyawan kepada organisasi selama periode waktu tertentu. Umpan balik kinerja memungkinkan karyawan mengetahui seberapa baik bekerja jika dibandingkan dengan standar organisasi. Penilaian kinerja memberikan mekanisme penting bagi manajemen untuk

⁶ Ririvega Kasenda, "Kompensasi Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bangun Wenang Beverages Company Manado" 1 (2013): Hlm. 854.

⁷ Ni Made Nurcahyani, "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening" Vol. 5, No.1, 2016. (ISSN: 2302-8912): Hlm. 503.

digunakan dalam menjelaskan tujuan-tujuan dan standar-standar kinerja serta memotivasi karyawan di waktu berikutnya.⁸

Dalam upaya meningkatkan kinerja para karyawan pada umumnya setiap perusahaan tidak terlepas dari adanya suatu masalah, salah satunya adalah faktor upah atau gaji. Masalah tersebut yang juga dialami ABC Swalayan Pamekasan. Sebagian karyawan seringkali mengeluh dengan besarnya gaji yang diberikan oleh pihak ABC Swalayan, para karyawan juga sudah memiliki keluarga sehingga kebutuhan yang harus dipenuhi semakin banyak, dan harga kebutuhan pokok juga terus semakin naik, sehingga gaji yang diberikan tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan mereka.⁹

Bonus yang diberikan ABC Swalayan yaitu berdasarkan kesepakatan bersama antara pihak perusahaan dan pihak karyawan. Misalnya bonus tengah tahun atau bonus akhir tahun. Namun pada kenyataan di lapangan bonus yang dijanjikan oleh pihak ABC Swalayan tidak kunjung diberikan sehingga membuat para karyawan mengeluh akan hal tersebut.¹⁰

Selain gaji dan bonus, insentif juga penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Insentif merupakan salah satu motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang. Tujuan insentif adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan.¹¹ Pihak ABC Swalayan mengaku telah memberikan insentif kepada karyawan sesuai dengan kemampuan perusahaan dan kinerja karyawan tersebut, sehingga jumlahnya

⁸ Herman sofyandi, "Manajemen Sumber Daya Manusia" (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008), Hlm. 122.

⁹ Ahmad Faisal, Karyawan ABC Swalayan, Wawancara Langsung, (25 Mei 2020)

¹⁰ Helmi, Karyawan ABC Swalayan, Wawancara Langsung, (25 Mei 2020)

¹¹ Marianus Subianto, "Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Serba Mulia Auto di Kabupaten Kutai barat", *eJurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 4. No. 3. (April, 2016), Hlm. 34.

berbeda-beda. Akan tetapi, di ABC Swalayan, masih ada beberapa karyawan yang tidak puas atas insentif yang diberikan perusahaan, karena insentif yang diberikan dirasa tidak sesuai dengan keinginan dari sebagian karyawan.¹²

Hal itulah yang menyebabkan seringkali ditemukan pelayanan dari sebagian karyawan dirasa kurang baik atau kurang ramah terhadap para pelanggan. Sehingga banyak pelanggan yang merasa kurang nyaman jika berbelanja di ABC Swalayan Pamekasan.¹³ Oleh karena itu peran perusahaan menjadi sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja karyawan, karena kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam mencapai tujuan perusahaan.¹⁴

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, penulis menganalisa lebih lanjut dan mengambil judul tentang ***“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan ABC Swalayan Pamekasan”***

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar belakang diatas maka penulis merumuskan beberapa masalah yang akan diteliti sebagai berikut:

1. Apakah gaji berpengaruh terhadap kinerja karyawan ABC Swalayan?
2. Apakah bonus berpengaruh terhadap kinerja karyawan ABC Swalayan?
3. Apakah Insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan ABC Swalayan?
4. Apakah gaji, bonus, dan insentif secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan ABC Pamekasan?

¹² Bapak Dibyo, HRD ABC Swalayan, Wawancara Langsung, (12 April 2020).

¹³ Ibu Ningsih, Pelanggan ABC Swalayan, Wawancara Langsung, (24 Mei 2020).

¹⁴ Wawancara Langsung Bapak Dibyo

5. Diantara variabel Gaji, bonus, dan insentif variabel manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan ABC Swalayan Pamekasan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaji terhadap kinerja karyawan ABC Swalayan Pamekasan.
2. Untuk mengetahui pengaruh bonus terhadap kinerja karyawan ABC Swalayan Pamekasan.
3. Untuk mengetahui pengaruh Insentif terhadap kinerja karyawan ABC Swalayan Pamekasan.
4. Untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama variabel gaji, bonus, dan insentif terhadap kinerja karyawan ABC Swalayan Pamekasan.
5. Untuk mengetahui variabel manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan ABC Swalayan Pamekasan.

D. Asumsi Penelitian

Asumsi penelitian adalah anggapan dasar tentang suatu hal yang berhubungan dengan masalah penelitian yang kebenarannya sudah diterima oleh peneliti. Fungsi Anggapan dasar dalam sebuah penelitian adalah sebagai landasan berfikir dan bertindak dalam melaksanakan penelitian, untuk mempertegas variabel

yang diteliti, untuk menentukan dan merumuskan hipotesis. Setiap peneliti dapat merumuskan yang berbeda¹⁵

Variabel-Variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah variabel Gaji¹⁶, Bonus¹⁷, Insentif¹⁸, motivasi¹⁹, komitmen organisasi²⁰ dan kepuasan kerja²¹. Pada penelitian ini kinerja karyawan diasumsikan dipengaruhi oleh Gaji, Bonus, Insentif sedangkan Motivasi, Komitmen organisasi dan Kepuasan kerja dianggap konstan (*ceteris paribus*).

E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah dugaan terhadap hubungan antara dua variabel atau lebih.²² Hipotesis juga merupakan proporsi yang akan diuji keberlakuannya atau merupakan suatu jawaban sementara atas pertanyaan penelitian²³ Adapun hipotesis penelitian ini adalah :

1. H_1 : Gaji berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ABC Pamekasan

¹⁵ Tim penyusunan, *Pedoman penulisan karya ilmiah*, (Pamekasan: Stain Press, 2011), Hlm. 10.

¹⁶ Muhammad Dedi Irawan, "Sistem penggajian karyawan pada Lkp Grace Education center" , *jurnal teknologi informasi*, Vol. 1 No. 2, (Desember 2017). Hlm. 37.

¹⁷ Yanti Carolina, "Sistem Pendukung Keputusan Untuk Menentukan Pemberian Bonus Tahunan Menggunakan Metode Fuzzy Logic Tipe Mamdani (Studi kasus pada karyawan PT. Sumhope Indonesia Jakarta), *jurnal teknologi informasi*, Vol. 12, No. 2, (Agustus 2016). Hlm. 50.

¹⁸ Albert Darendeh, "Gaji, Kepemimpinan, Insentif pengaruhnya terhadap kinerja karyawan Pt. Askes", *jurnal Emba*, Vol. 1, No. 4, (Desember 2013). Hlm. 60.

¹⁹ Ni Made Nurcahyani dan I.G.A. Dewi Adnyani, "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening", *Jurnal Manajemen*, Vol. 5, No. 1, (Januari 2016). Hlm. 89.

²⁰ Ranti Sapitri, "Pengaruh Kominmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Pekanbaru", *Jurnal Fakultas Ilmu Sosiasal*, Vol. 3, No. 2, (Oktober, 2016). Hlm. 50.

²¹ Yusuf Wildan Setiyadi, "Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening", *Manajemen Analysis Journal*, Vol. 5, No. 4, (Desember, 2016). Hlm. 67.

²² Shofiyana Siregar, *Metode penelitian kuantitatif dilengkapi perbandingan perhitungan manual & SPSS* (Jakarta: Kencana, 2013). Hlm. 38.

²³ Nanang Martono, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Jakarta: Rajawali Pers, 2011), Hlm. 63.

2. H₂ : Bonus berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ABC Pamekasan
3. H₃ : Insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ABC Pamekasan
4. H₄ : Variabel Gaji, bonus, dan insentif, secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Abc Swalayan Pamekasan.

F. Kegunaan Penelitian

1. Manfaat Akademis

a. Bagi Peneliti

Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Abc swalayan. Serta hasil penelitian ini sebagai salah satu pengalaman untuk memperluas wawasan dan pengetahuan

b. Bagi Institut Agama Islama Negeri Madura

Hasil penelitian ini untuk menjadi salah satu sumber kajian bagi kalangan mahasiswa, baik sebagai materi perkuliahan maupun untuk kepentingan yang pokok kajiannya memiliki kesamaan

2. Manfaat Praktis

a. Bagi ABC Swalayan

Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil kebijakan untuk memutuskan berbagai kebijaksanaan yang berkaitan dengan pemberian kompensasi kepada karyawan Abc Swalayan Pamekasan.

G. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup dalam penelitian mencakup batasan variabel-variabel yang diteliti dan lokasi penelitian.

1. Ruang Lingkup Materi

Ada empat variabel yang menjadi faktor kajian dalam penelitian ini, yaitu terdiri dari Gaji (X1), Bonus (X2), Insentif (X3) dan Kinerja Karyawan (Y). Agar variabel yang menjadi fokus tersebut dan tidak meluas, maka perlu adanya batasan terhadap materi yang akan diteliti.

a. Gaji (Variabel X1)

Gaji adalah variabel independent (X1). Adapun indikator dari Gaji adalah sebagai berikut:²⁴

1. Masa Kerja
2. Pendidikan
3. Jabatan
4. Kompetensi

²⁴ Edytus Adisu, *Hak Karyawan Atas Gaji dan Pedoman Menghitung*, (Grand Media, 2012), Hlm.73.

b. Bonus (Variabel X2)

Bonus adalah variabel independent (X2). Adapun indikator dari bonus adalah sebagai berikut:²⁵

1. Target Kerja
2. Semangat Kerja
3. Lembur
4. Kedisiplinan

c. Insentif (Variabel X3)

Insentif adalah variabel independent (X3). Adapun indikator dari insentif adalah sebagai berikut:²⁶

1. Jaminan Sosial
2. Kebutuhan Karyawan
3. Lama Kerja
4. Senioritas

d. Kinerja karyawan (Variabel Y)

Kinerja Karyawan adalah variabel independent (X3). Adapun indikator dari insentif adalah sebagai berikut:²⁷

1. Kualitas kerja
2. Komitmen kerja
3. Ketetapan waktu
4. Kemandirian

²⁵ Istijanto, *Riset Sumber Daya Manusia*, (Grand Media, 2010), Hlm. 91-93.

²⁶ Noor Arifin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2008, (Bandung, Alfabeta, 2016)Hlm. 147-150.

²⁷ Ir M Budiharjo, *Panduan Praktis Penilaian Kinerja Karyawan*, , (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2007), Hlm. 90-93.

2. Ruang Lingkup Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang menjadi objek penelitian bagi peneliti bertepatan di ABC Swalayan pamekasan, khususnya bagi karyawan ABC Swalayan.

H. Definisi Istilah

Judul proposal ini yaitu “*pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan abc swalan pamekasan*” agar tidak terjadi kesalahan terhadap judul yang diangkat penelitian diatas, maka perlu definisi istilah yang digunakan dalam penelitian ini. Adapun istilah tersebut sebagai berikut:

1. Gaji

Gaji merupakan uang yang dibayarkan kepada pegawai atas jasa dan pelayanannya yang diberikan secara bulanan²⁸

2. Bonus

Bonus adalah imbalan yang diberikan kepada karyawan yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produksi yang baku terlampaui²⁹

3. Insentif

Insentif adalah sebagai balas jasa yang memadai kepada pegawai yang prestasinya melebihi standar yang telah ditetapkan³⁰

²⁸ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2011), Hlm. 85.

²⁹ Zulkifli Sariffudin, “Decision support Pemberian Bonus Tahunan pada Karyawan Berdasarkan Kinerja Karyawan Menggunakan Metode Simple Addetive Weighting” 7 (Desember 2016), Hlm. 70.

³⁰ Putu Dhana Belawa dan I Made Pande Dwiana Putra, “Pengaruh intensif, tingkat pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja pada kinerja individu pengguna sistem informasi akuntansi” 22.1 (2018), Hlm. 655.

4. Kinerja Karyawan

Menurut Amstron dan Baron mengatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.³¹

Untuk itu, maksud judul dalam penelitian ini berdasarkan rumusan masalah yang ada adalah untuk menyelidiki apakah gaji berpengaruh terhadap kinerja karyawan, apakah bonus berpengaruh terhadap kinerja karyawan, apakah insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan, apakah variabel gaji, bonus, insentif secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

I. Kajian Terdahulu

Tabel 1.1
Kajian Terdahulu

No	Nama Peneliti, Judul, Tahun	Rumusan Masalah	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
1	Anoki Herdian Dito, Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. slamet langgeng purbalingga dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening, (2010) ³²	1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan 2. bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening	Kuantitatif dengan metode simple random sampling	Hasil regresi linier 1 kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi dan analisis regresi linier 2 kompensasi	Menggunakan Variabel Intervening Sampel Purposive Sampling	Penelitian menggunakan kuantitatif

³¹ Irham Fahmi, *Manajemen Kepemimpinan* (Bandung: Alfabeta, 2017), Hlm. 226.

³² Skripsi Anoki Herdian Dito, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening, *Fakulta Ekonomi Undip Semarang*" (2010), Hlm. 32.

2	Yerri Suryoadi, Pengaruh pelatihan dan kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia cabang Semarang, (2012) ³³	1. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan bank muamalat Indonesia cabang semarang 2. Bagaimana pengaruh kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan bank muamalat Indonesia cabang semarang	Kuantitatif menggunakan uji faliditas reliabilitas dan regresi linier berganda	Penelitian ini menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan di kantor Bank Muamalat dan ada pengaruh positif dan signifikan kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan	Menggunakan rumus slovin Menggunakan metode random sampling Menggunakan Variabel Pelatihan, kompensasi Bank Muamalat	Penelitian menggunakan kuantitatif
3	Ardy Afriansyah, Pengaruh kompensasi dan koflik kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada kantor PT.Pos Indonesia(PERSERO) <i>mail processing center</i> Semarang), (2014) ³⁴	1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan <i>mail processing center</i> kantor PT. Pos Indonesia (Persero) Semarang 2. Bagaimana pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan <i>mail processing center</i> kantor PT. Pos Indonesia (Persero) Semarang	Kuantitatif regresi linier berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sedangkan konflik kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja	Peneliti ini menggunakan rumus lemeshow karna populasi pada penelitian ini erupakan jenis populasi infinit Menggunakan Variabel Konflik Kerja di PT. Pos Indonesia (Persero)	Penelitian menggunakan kuantitatif

³³ Yerri Suryoadi, "Pengaruh Pelatihan dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Semarang, *Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 3. No. 4.(Maret, 2012).

³⁴ Ardy Afriansyah, "Pengaruh Kompensasi dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Kantor PT. Pos Indonesia (PERSERO) *mail processing center* Semarang), *Jurnal Ekonomika dan Bisnis*, Vol. 1. No. 3. (Mei, 2014).

