

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia akan berkembang jika perusahaan mampu mengelola sumber daya tersebut dengan baik. Melihat peran sumber daya manusia sangat penting dalam perusahaan, maka perusahaan perlu memberikan perhatian kepada para karyawan dengan kebijakan-kebijakan yang berorientasi pada kinerja karyawan. Salah satu kebijakan yang diberikan adalah kompensasi dan penghargaan non materi (Mersilina et al., 2019).

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai kontribusi pengganti jasa mereka pada perusahaan (Ali, 2019). Kompensasi atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebaiknya disesuaikan dengan apa yang telah karyawan lakukan selama bekerja. Kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja dan menjadi penyemangat bagi karyawan (Hura et al., 2021). Perusahaan mengharapkan kompensasi yang diberikan dapat menghasilkan imbalan prestasi kerja yang lebih baik dari karyawan. Pemberian kompensasi terdiri dari pemberian gaji dan upah, pemberian tunjangan, dan lain sebagainya. Sedangkan pemberian penghargaan non materi berupa pujian, palatihan, jaminan kesehatan.

Menurut S.P Hasibuan (2019) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi

digolongkan ke dalam dua kelompok, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial.

Pemberian kompensasi membuat karyawan merasa dirinya dihargai oleh perusahaan sehingga memberikan rasa bangga dan kepuasan tersendiri yang pada akhirnya dapat memotivasi mereka untuk lebih produktif dalam melakukan pekerjaan (Mayliza & Syah, 2021). Kompensasi finansial dan non finansial atas suatu prestasi kerja yang telah dicapai oleh seseorang merupakan stimulus yang kuat. Hal ini mampu membantu perusahaan dalam mencapai keberhasilan perusahaan.

Prestasi kerja seorang karyawan adalah hasil kerja karyawan selama periode tertentu dilihat dari berbagai kemungkinan seperti standar, sasaran dan kriteria yang sudah ditetapkan terlebih dahulu dan sudah disepakati bersama. Jika prestasi kerja karyawan rendah dapat menurunkan tingkat kualitas dan produktivitas kerja karyawan yang akhirnya akan berdampak pada penurunan pendapatan perusahaan (Adawiah & Afdhal, 2022).

PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk Palembang adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di industri semen dan area penjualannya berada di Sumbagsel, Lampung, Jambi, Bangka Belitung dan Bengkulu. Selain pabrik utama di Baturaja, perusahaan ini juga memiliki penggilingan dan pengantongan semen di Palembang dan Panjang bahan baku produk semen Perseroan berupa batu kapur dan tanah liat yang didapatkan dari lokasi pertambangan batu kapur dan tanah liat milik Perseroan yang berlokasi sekitar 1,2 km dari pabrik di Baturaja. Untuk

meghadapi pesaing di industri yang sama, dan semakin ketat persaingan maka karyawan dituntut untuk mengoptimalkan kinerja dan prestasi kerja karyawan.

Kompensasi Finansial pada PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk Palembang terdapat ada beberapa insentif yang tidak didapatkan karyawan produksi pemasaran. Bila target produksi tidak dapat berjalan sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan maka karyawan tidak akan mendapat tunjangan dari perusahaan, tunjangan tersebut yaitu tunjangan pengabdian, tunjangan shift. Jika tidak tercapainya target penjualan dan produksi maka tidak akan mendapatkan bonus dari perusahaan, bonus yang tidak didapatkan oleh karyawan yaitu bonus akhir tahun. Pada Kompensasi Non Finansial karyawan kurangnya pengetahuan kerja dimana jadwal diklat teknis penguji semen yang belum teratur, serta kurangnya pelatihan keselamatan kerja (K3) yang dilakukan oleh perusahaan yang menyebabkan belum maksimalnya inisiatif dari karyawan dalam bekerja.

PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk Palembang mengalami penurunan pada pencapaian target penjualan yang tidak tercapai secara maksimal dari yang sudah ditetapkan sebelumnya oleh perusahaan sebesar 2 juta ton. Untuk lebih jelasnya bisa dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.1 Realisasi Penjualan Semen Baturaja Tahun 2019-2021

FY	Sales Volume		Sales Volume 2021
	2019 (Ton)	2020 (Ton)	(Ton)
Jambi	141.933	121.807	112.416
Bengkulu	49.727	76.557	79.369
Bangka Belitung	11.922	7.400	4.010

Sumsel	1.452.079	1.134.174	1.111.421
Lampung	464.112	582.285	631.593
Total	2.119.772	1.925.223	1.938.809

Sumber : PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa penjualan pada tahun 2019 penjualan mencapai 2 juta ton sedangkan pada tahun 2020 dan 2021 tidak mencapai target. Hal ini memperlihatkan kinerja karyawan masih belum dapat mencapai apa yang telah diharapkan oleh perusahaan yang mana hasil kerja karyawan adalah faktor untuk dapat menilai prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan uraian permasalahan diatas penulis tertarik untuk mengambil sebuah judul mengenai “ **Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk Palembang**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang pemilihan judul diatas, peneliti merumuskan masalah yang akan dibahas yaitu :

1. Apakah ada berpengaruh kompensasi finansial terhadap prestasi kerja karyawan PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk Palembang?
2. Apakah ada berpengaruh kompensasi non finansial terhadap prestasi kerja karyawan PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk Palembang?
3. Apakah ada berpengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap prestasi kerja karyawan PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari dilakukannya penelitian ini, yaitu:

1. Untuk mengetahui apakah berpengaruh kompensasi finansial terhadap prestasi kerja karyawan PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk Palembang.
2. Untuk mengetahui apakah berpengaruh kompensasi non finansial terhadap prestasi kerja karyawan PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk Palembang.
3. Untuk mengetahui apakah berpengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap prestasi kerja karyawan PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran tentang tanggung jawab sosial sehingga bermanfaat bagi beberapa pihak sebagai berikut:

1. Bagi penulis

Menambah wawasan, pengetahuan, informasi dan pengalaman juga sebagai bahan untuk membandingkan dan menerapkan ilmu yang diperoleh dalam realita kehidupan.

2. Bagi objek penelitian

Dapat memberikan gambaran dan informasi yang berguna sebagai motivasi dan evaluasi dalam memahami bahwa pentingnya pemberian kompensasi dan penghargaan non materi terhadap prestasi kerja, sehingga dapat dijadikan bahan pertimbangan dan pengembangan strategi dimasa yang akan datang.

3. Bagi Pembaca

Harapannya semoga penelitian ini dapat memberikan informasi yang

bermanfaat dan berguna dan bisa menjadi referensi dan masukan bagi para pembaca yang akan melakukan penelitian di masa yang akan datang.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan. Penulis membatasi masalah pada pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap prestasi kerja karyawan PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk Palembang.

1.6 Sistematika Penulisan

Penelitian ini dibagi dalam 5 (lima) bab, dimana antara bab yang satu dengan bab yang lain mempunyai hubungan yang erat. Adapun rinciannya sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini merupakan bagian awal dalam penulisan yang menguraikan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini akan dijelaskan mengenai landasan teori, hubungan antar variabel, penelitian terdahulu, kerangka berpikir, serta hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan dijelaskan tentang objek penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, teknik analisis data, serta definisi operasional dan pengukuran variabel.

BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASA

Pada bab ini akan dijelaskan gambaran umum perusahaan dan menguraikan hasil penelitian serta pembahasan dari data yang telah diperoleh.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini merupakan hasil akhir dalam penulisan dimana penulis akan memberikan suatu kesimpulan dari pembahasan pada bab sebelumnya, kemudian memberikan saran yang diharapkan dapat menjadi masukan baik bagi perusahaan yang berkaitan maupun bagi dunia penelitian.

