

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Penelitian

1.1.1 Sejarah Singkat

PT XYZ merupakan anak perusahaan salah satu perusahaan produsen merek rumah tangga terkemuka di dunia, dengan portofolio seperti Baygon, Autan, Bayclin, Bayfresh dan Kiwi. Perusahaan telah berdiri lebih dari 125 tahun, dimana perusahaan ini merupakan perusahaan keluarga yang telah berdiri lebih dari satu abad hingga berjalan sampai lima generasi. Keluarga PT XYZ sudah memberikan produk terbaik untuk banyak keluarga di dunia. Dengan kestabilan kualitas produk yang dihasilkan PT XYZ banyak produk yang tetap laris di kategori pasar mereka. Kepemimpinan produknya juga diiringi dengan tanggungjawab lingkungan, inovasi, kepemimpinan masyarakat, serta tempat yang tepat untuk bekerja.

Sudah banyak penghargaan yang didapatkan PT XYZ antara lain dinobatkan sebagai perusahaan paling inovatif keempat dalam kategori produk konsumen pada majalah Fast Company, selain itu mendapat nominasi dalam daftar “100 Tempat Terbaik untuk Bekerja” oleh Majalah Fortune, dan majalah Working Mother dimana secara rutin diakui sebagai salah satu dari daftar "100 Tempat Terbaik untuk Bekerja", dan majalah Working Mother secara teratur mengakuinya sebagai salah satu dari 100 perusahaan terbaik untuk ibu yang bekerja (Data internal PT XYZ, 2022).

1.1.2 Visi dan Misi PT XYZ

Menurut Data internal PT XYZ (2022). Terdapat visi, misi serta tujuan dari PT XYZ yaitu sebagai berikut.

VISI

Memenuhi kebutuhan bisnis merek konsumen global. Serta memandu program dan inisiatif global, dan menyediakan kerangka kerja untuk fungsi dan wilayah untuk diprioritaskan

MISI

Enam *driver* kinerja yang membantu kami memfokuskan peta jalan kami pada apa yang memberi kami dampak terbesar. Dengan mengintegrasikan

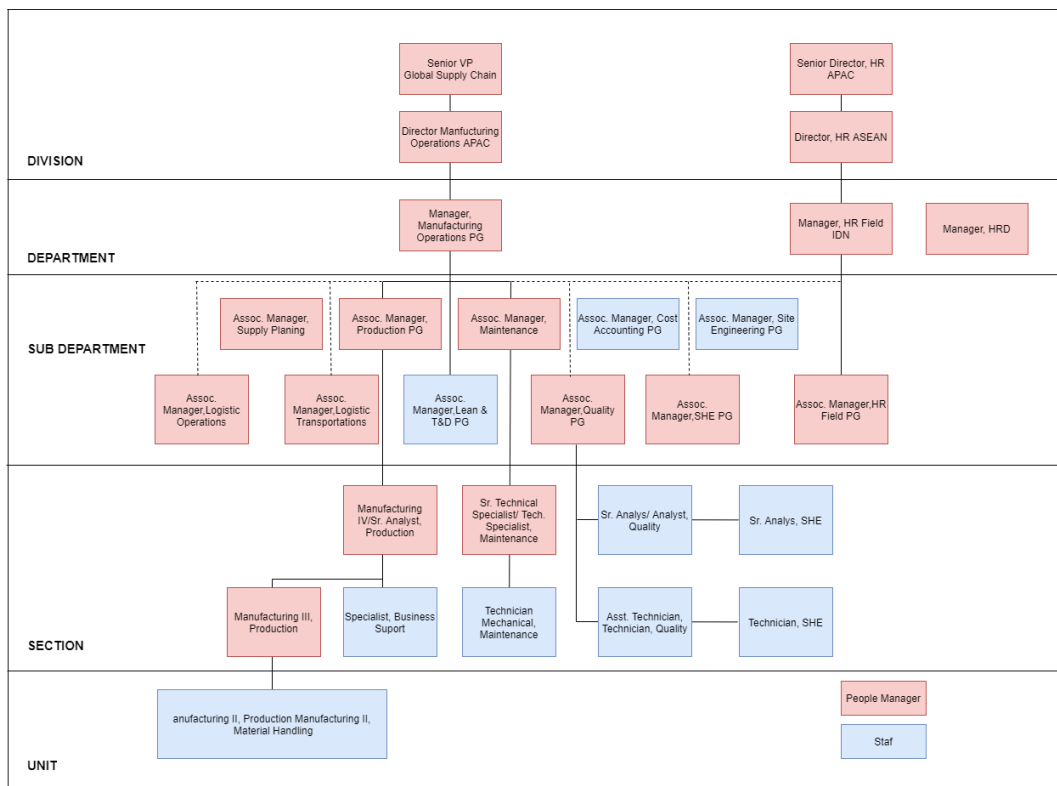
keuntungan biaya, keuntungan pelanggan, keuntungan produk, keunggulan eksekusi, kemampuan tim, aktivitas yang tidak dapat dinegosiasikan (keselamatan, kesehatan dan lingkungan, kualitas, keberlanjutan, dan kontrol)

TUJUAN KAMI

Untuk menjadi tim rantai Pasokan yang gesit, yang memberikan keuntungan berkelanjutan yang memenangkan pembeli setiap hari. Kami akan mencapai tujuan kami melalui satu tim terpadu yang memiliki dan mendorong akuntabilitas *end-to-end*. Kinerja Rantai Pasokan, dan membangun kemampuan untuk memberikan pertumbuhan dan laba.

1.1.3 Struktur Organisasi

Berikut struktur organisasi pada PT XYZ disajikan pada Gambar 1.2.



Gambar 1. 1 Struktur Organisasi PT XYZ

Sumber: Data Internal PT XYZ

1.2 Latar Belakang Penelitian

Di era globalisasi yang bergerak secara dinamis, perusahaan dituntut agar dapat terus berkembang dan beradaptasi. Sebagaimana diketahui bahwa persaingan

antar perusahaan juga semakin meningkat. Maka dari itu, perusahaan membutuhkan sumberdaya yang unggul yang dapat menjadi penggerak utama dalam sebuah perusahaan. Perusahaan juga pastinya menginginkan manusia sebagai sumberdaya yang dapat memobilisasi seluruh kegiatan yang ada, dikarenakan perusahaan percaya bahwa keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya juga tidak terlepas dari sumber daya manusia didalamnya.

Untuk mencapai tujuan perusahaan secara maksimal serta mencapai kinerja yang memuaskan, maka perlu didukung dengan adanya sumber daya yang baik. Perusahaan juga harus dapat memanfaatkan sumber daya manusia secara maksimal, karena sumber daya manusia merupakan aset penting bagi berjalannya aktivitas di dalam perusahaan. Sumber daya manusia juga dapat memberikan perusahaan keunggulan dalam bersaing dengan kompetitornya. Semakin baik pengelolaan sumberdaya manusia didalamnya, maka semakin produktif, efektif dan efisien perusahaan tersebut. Sebagaimana menurut Marwansyah (2019:3) manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah proses atau upaya perusahaan dalam membantu organisasi menjadi lebih efektif yaitu dengan cara perusahaan mampu untuk menemukan, mendayagunakan, mempertahankan, dan mengembangkan manusia mencapai hasil yang diinginkan.

Dengan dibutuhkannya sumber daya manusia di setiap perusahaan untuk mencapai tujuannya, maka perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang tepat dan berkualitas dengan apa yang dibutuhkan oleh perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus memilih sumber daya manusia yang cakap serta berkinerja yang baik. Salah satu faktor yang dapat mencapai tujuan perusahaan dapat dilihat dari kinerja karyawannya. kinerja atau *performance* merupakan suatu perencanaan strategis dalam organisasi yang menggambarkan tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kerja atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi. Sehubungan dengan itu Noe et al (2017:8) juga menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang berkontribusi pada keberhasilan organisasi.

Sumber daya manusia yang berkualitas akan membantu perusahaan agar tetap eksis terhadap perubahan dan persaingan. Tinggi rendahnya kualitas sebuah SDM yang ada di perusahaan akan berdampak pada tingkat produktivitas dan

tingkat kinerja dalam dunia kerja. Karyawan dengan kinerja yang baik akan menjadi jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Seperti yang dinyatakan oleh Ratnasari (2019:170) mengemukakan bahwa individu yang memiliki tingkat kinerja yang tinggi memiliki beberapa karakteristik diantaranya: disiplin dan berdedikasi yang baik, berinisiatif positif, sehat jasmani dan rohani, semangat dalam bekerja dan selalu melakukan pengembangan diri, serta pandai bersosialisasi.

Mengacu pada banyaknya manfaat kinerja karyawan yang tinggi, maka perusahaan perlu membimbing dan mengembangkan karyawan lainnya agar memiliki kemampuan, motivasi kerja, serta memiliki disiplin kerja yang tinggi dalam melakukan pekerjaan dan tugasnya. Dengan itu peranan karyawan akan semakin berpengaruh pada peningkatan kinerja perusahaan, karena pada hakekatnya karyawan lah yang menjadi pemain atas munculnya ide-ide baru, perencanaan dan pelaksanaan strategis pada perusahaan. Maka dari itu perusahaan perlu mengidentifikasi apa saja faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawannya.

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan antara lain spiritualitas tempat kerja (keterlibatan pekerjaan, rasa komunitas), iklim tempat kerja dan kompensasi (Do, 2018). Berhubungan dengan itu penelitian yang dilakukan Jena (2021) menemukan bahwa spiritualitas di tempat kerja melalui perilaku kewarganegaraan dan kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, yang artinya faktor tersebut berpengaruh terhadap tinggi rendahnya sebuah kinerja didalam perusahaan. Sedangkan Wanasaputra dan Dewi (2017) mengemukakan bahwa terdapat tujuh faktor yang memengaruhi kinerja antara lain kemampuan, disiplin, waktu kerja, input, upaya, inisiatif, dan motivasi. Selanjutnya menurut Hough *et al* (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja serta kepercayaan organisasi yang di mediasi oleh optimisme kerja dapat memengaruhi kinerja.

Diamantidis dan Chatzoglou (2019) menyatakan terdapat tiga konstruksi inti yang dapat memengaruhi kinerja. Konstruksi pertama yaitu faktor terkait dengan perusahaan/lingkungan dimana mencakup: dukungan manajemen, pelatihan, iklim organisasi, serta dinamisme lingkungan. Konstruksi kedua yaitu

faktor yang terkait dengan tugas kerja yang mencakup: lingkungan kerja, komunikasi kerja, dan otonomi kerja. Terakhir konstruksi mengenai faktor yang terkait dengan karyawan diantaranya tindakan proaktif, adaptasi, motivasi, fleksibilitas, komitmen, dan tingkat kemampuan. Ibrahim *et al* (2017) menyatakan bahwa soft skill dan metodologi pelatihan dapat memengaruhi kinerja.

Dilihat dari sejumlah penelitian terdahulu yang membahas faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, menunjukkan bahwa kinerja merupakan hal yang sangat diperhatikan oleh perusahaan. Karena kinerja merupakan sebuah pencapaian seseorang atas penyelesaian tugas-tugas yang diberikan kepadanya (Marwansyah, 2019:229). Dengan adanya kinerja yang baik maka tujuan organisasi pun akan mudah dicapai. Maka dari itu perusahaan perlu melakukan penilaian kinerja secara rutin sehingga mengetahui bagaimana keadaan kinerja karyawan. Kinerja juga berdampak terhadap keberlanjutan peningkatan proses dan peningkatan kemampuan serta perilaku kerja dan kontribusinya terhadap organisasi.

Beberapa faktor yang telah disebutkan diatas terdapat salah satu faktor yang memengaruhi kinerja yaitu kompensasi. Terdapat hubungan antara kedua faktor tersebut. Dapat dilihat dari penelitian yang dilakukan oleh beberapa peneliti. Nugraha dan Tjahjawati (2017) menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Do (2018) menyatakan bahwa pekerjaan yang menarik, komunitas, iklim tempat kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja sedangkan untuk pengalaman mistik tidak memengaruhi kinerja pegawai.

Selain itu Reddy dan Santosh (2021) menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara gaji dengan prestasi kerja. Afriyie, Twumasi, Sarpong, dan Darko (2020) menyatakan bahwa kinerja dapat memengaruhi besar gaji yang diterima oleh karyawan. Dwianto *et al* (2019) terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja. Sedangkan menurut Ndungu (2017) penghargaan ekstrinsik, intrinsik, hadiah, imbalan finansial, imbalan pengakuan, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja.

Melihat dari pentingnya arti sebuah kinerja terhadap sebuah perusahaan, maka setiap perusahaan pasti mengharapkan akan adanya peningkatan kinerja

disetiap karyawannya, salah satunya PT XYZ. Dimana perusahaan ini bergerak pada pembuatan produk rumah tangga yang sudah terpercaya dan berskala global. Dengan produknya telah dikenal dan dipakai oleh banyak masyarakat, memacu perusahaan agar dapat menghasilkan produk dalam skala besar dengan kualitas yang baik. Melihat dengan besarnya lini produk yang ada di PT XYZ serta potensi perkembangan bisnis yang semakin baik maka dari itu perusahaan mengharapkan adanya peningkatan di setiap sektor kinerjanya. Peningkatan kinerja juga dapat diketahui dari melakukan penilaian kinerja secara rutin.

Penelitian mengenai kinerja yang dilakukan pada PT XYZ bertujuan untuk melihat karyawan mana yang telah bekerja sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Serta mengetahui apakah kinerja tersebut sudah efektif terhadap perkembangan perusahaan. Dengan adanya penelitian yang dilakukan, perusahaan juga dapat mengetahui kualitas kinerja karyawan serta memotivasi karyawan agar lebih produktif. Penilaian kinerja karyawan ini juga mampu membantu organisasi dalam menentukan keputusan di masa mendatang. Dimana nantinya berkontribusi terhadap keuntungan yang lebih tinggi terhadap perusahaan, memiliki kualitas produk yang tinggi, meningkatkan kepuasan pelanggan, serta mengurangi tingkat turnover karyawan.

Metode penilaian kinerja karyawan berbeda-beda di setiap perusahaan, pada PT XYZ sendiri penilaian kinerja disebut dengan PMP (Performance management Plant). Pada awalnya PMP sendiri dibagi menjadi Level S, dan P. untuk level S berlaku untuk pegawai yang bekerja sebagai operator, admin, serta pekerja lapangan. Sedangkan level P untuk tingkat *leader* dan *supervisor*. Namun konsep penilaian di PT XYZ berubah menjadi satu penilaian yang bertujuan untuk membangun performance culture disemua level karyawan, dengan tujuan mendukung performance culture di level S dan selaras konsep penilaiannya dengan semua level. Komposisi penilaiannya diubah dari sebelumnya persentase perilaku kerja 60% dan 40% kualitas kerja. menjadi 60% kualitas kerja dan 40% success driver. Berikut kriteria penilaian yang ada pada PT. XYZ



Gambar 1. 2 Kriteria Penilaian PMP Karyawan PT XYZ

Sumber: Data Internal PT XYZ

Menurut Gambar 1.2 yang menggambarkan komposisi kualitas kerja yang ada pada PT XYZ, dapat dilihat bahwa penilaian sebesar 60%, dibagi porsi nya menjadi 30% KPI dan 30% PPI. KPI merupakan objektif yang menjadi tujuan bersama dalam setiap organisasi, sementara PPI mewakili tujuan proses yang ingin dicapai perusahaan pada level operasional dapat diukur secara langsung oleh data yang dihasilkan dalam aliran proses tertentu. Dalam upaya mendukung kepada budaya kerja, *success driver* diterapkan pada penilaian.

Success driver merupakan kerangka perilaku kerja sekaligus panduan bagi karyawan untuk menampilkan perilaku; *leading self*, *leading other* dan *leading bussines*. Penerapan *success driver* akan membantu atasan untuk memandu menilai perilaku bawahan dengan lebih objektif berdasarkan standar yang sama sehingga akan mendorong akselerasi budaya kerja dalam setiap unit kerja. Dengan sudah digunakannya penilaian tersebut dalam menilai kinerja, maka hasil rekapitulasi rata-rata penilaian kinerja karyawan pada PT XYZ selama periode 2019-2021 dijabarkan pada tabel di bawah ini:

**Tabel 1. 1 Penilaian Kinerja Karyawan PT JHHP Peningkat
Periode 2019–2021**

Kriteria	Kinerja Tingkat S			Kinerja Tingkat P		
	2019	2020	2021	2019	2020	2021
1 = (not showing)	0	0	0	0	0	0
2 = (occasionally showing)	12	15	9	4	4	2
3 = (showing behavior)	73	81	75	15	14	14
4 = (performing)	32	27	33	4	6	8
5 = (accurate, proactive, impact to people)	7	5	12	3	3	3
Jumlah Karyawan	124	128	129	26	27	27

Sumber: Data Internal PT XYZ

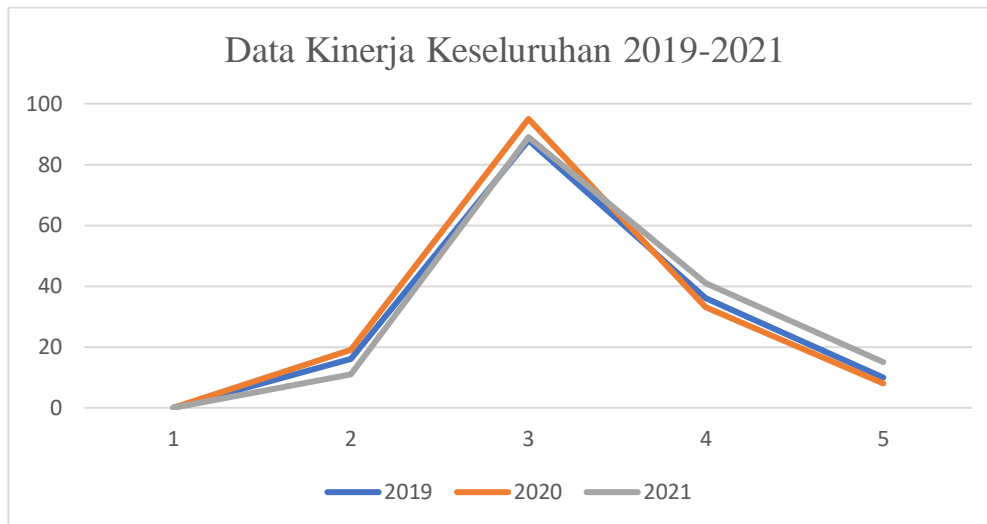
Pada Tabel 1.1 diatas berisikan penilaian kinerja berdasarkan level kerjanya, dimana level pada perusahaan dibagi menjadi level S dan P, untuk level S yaitu karyawan yang bekerja pada bagian operasional, sedangkan untuk level P penilaian bagi tingkat manajer dan supervisor. Apabila dilihat dari penilaian kinerja diatas terdapat penurunan kinerja di tahun 2020 pada level S, dimana pada tahun itu karyawan dengan tingkat kinerja tertinggi mengalami penurunan. Sedangkan untuk level P jika dilihat dari karyawan yang memiliki nilai tinggi kuantitasnya stabil, tidak ada kenaikan maupun penurunan.

**Tabel 1. 2 Penilaian Kinerja Karyawan PT XYZ Keseluruhan
Periode 2019-2021**

Kriteria	Gabungan Kinerja Tingkat Sedang			Gabungan Kinerja Dalam Bentuk Persen %		
	2019	2020	2021	2019	2020	2021
1 = (not showing)	0	0	0	0%	0%	0%
2 = (occasionally showing)	16	19	11	11%	12%	7%
3 = (showing behavior)	88	95	89	59%	61%	57%
4 = (performing)	36	33	41	24%	21%	26%
5 = (accurate, proactive, impact to people)	10	8	15	7%	5%	10%
Jumlah Karyawan	150	155	156	100%	100%	100%

Sumber: Data Internal PT XYZ

Dilihat dari Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa terdapat penambahan karyawan setiap tahunnya. Di tahun 2019 karyawan mencapai 150 orang hingga di tahun 2021 bertambah menjadi 156 orang. Jika dilihat dari performa kinerja yang ada pada tabel, terdapat perubahan setiap tahunnya. Terdapat kinerja yang menurun serta ada juga yang meningkat, perubahan yang terjadi berfluktuatif. Untuk memperjelas Penilaian Kinerja Karyawan PT XYZ Periode 2019-2021 maka peneliti memaparkan grafik di bawah ini:



Gambar 1. 3 Penilaian Kinerja Karyawan PT XYZ Keseluruhan

Sumber: Data telah diolah dari PT XYZ

Berdasarkan Tabel 1.2 dan Gambar 1.3 yang merupakan gabungan keseluruhan penilaian kinerja pada PT XYZ, memberikan gambaran bahwa hasil penilaian kinerja karyawan PT XYZ Periode 2019-2021 belum optimal. Terjadi fluktuasi kinerja dari ketiga tahun tersebut. Ditahun 2020 terdapat penurunan kinerja, dimana pada kriteria maksimal (5) yang mengindikasikan akurat, proaktif, dan berdampak kepada orang lain, terjadi penurunan terjadi sebanyak 2% dari 10 orang yang mendapatkan nilai maksimal menjadi 8 orang, yang berarti karyawan yang sebelumnya mendapatkan penilaian yang maksimal, kini menurun menduduki posisi nilai dibawah nya.

Hasil kinerja di tahun 2020 yang dirasa tidak memuaskan, menyadarkan perusahaan untuk meningkat. Dibuktikan dengan kinerja di tahun 2021 dimana kinerjanya meningkat secara drastis terdapat peningkatan kinerja di nilai maksimal hingga 50% dibanding dengan tahun 2020, dimana sebelumnya pegawai yang mendapat nilai maksimal sebanyak 8 kini berkembang menjadi 15 pegawai. Dengan adanya peningkatan kinerja diharapkan karyawan dapat mempertahankan kinerjanya dan diharapkan akan lebih meningkatkan semaksimal mungkin.

Walaupun kinerja pada PT XYZ mengalami kenaikan, namun perusahaan tetap perlu mengembangkan dan menaikkan performa kinerja para karyawan sehingga tidak terjadi penurunan lagi terhadap kinerjanya seperti di tahun 2020

serta tahun-tahun sebelumnya. Dengan kinerja yang berfluktuatif, diyakini terdapat faktor yang memengaruhinya. Beberapa faktor tersebut dapat menjadi pendorong maupun penghambat bagi seorang karyawan. Salah satunya kompensasi, dimana kompensasi dibedakan menjadi upah, gaji, insentif, komisi dan bonus, serta tunjangan. (Ratnasari, 2019:211). Selain itu menurut penelitian yang dilakukan Dwianto *et al* (2019) terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja.

Adanya pengaruh kompensasi terhadap kinerja, menjadikan faktor kompensasi suatu hal yang menarik untuk diteliti. Kompensasi juga menjadi salah satu pertimbangan bergabungnya karyawan di perusahaan. Dilihat dari banyaknya penelitian terdahulu yang menghasilkan pengaruh positif antara kompensasi dan kinerja. Dapat diambil kesimpulan yaitu ketika perusahaan ingin meningkatkan kinerja pegawai maka kompensasi yang di berikan juga perlu ditingkatkan. Pengaruh tersebut dapat berlaku dalam perusahaan dan organisasi, begitupula pada PT XYZ. Kompensasi yang diberikan PT XYZ yang diperoleh peneliti melalui data sekunder yang didapatkan dari perusahaan sebagai berikut:

Tabel 1. 3 Data Kompensasi Karyawan PT. XYZ

No	Kompensasi	Uraian	Sistem Pemberian
1	Bonus	Bonus akhir tahun, bonus pekerja tetap	Akhir tahun
2	Upah Lembur	Upah atas kerja yang diluar jam kerja yang telah ditentukan	Setiap bulan
3	Upah/Gaji Pokok	Upah pokok selalu meningkat setiap 1 tahun sekali di bulan oktober, mengacu pada undang-undang yang berlaku	Satu hari kerja sebelum akhir bulan
4	Insentif	Penghargaan atas masa kerja Berdasarkan lama kerja	5 tahun skali
5		Prestasi kerja yg baik, dan menemukan hal berguna bgi	1 tahun sekali

		perusahaan. Mmberikan 1 kli upah kotor sbgai penghargaan	
6	Tunjangan	Bantuan nikah, bantuan kepada pekerja tetap, berupa uang tunai untuk 1 kali pernikahan	satu bulan setelah menyerahkan Salinan surat nikah kepada HRD
7		Dana pensiun yang akan diterima dengan syarat pekerja tersebut telah menyelesaikan proses off boarding paling lambat 5 hari sebelum akhir berjalan	Akhir bulan berjalan,
8		Tunjangan Pemakaman	Setelah diterima surat keterangan kematian yg sah
9		Pinjaman uang dengan Mksimal pinjaman Rp 20.000.000	Min 3 tahun kerja
10		Hadiah anak berprestasi, dengan syarat ranking 1 SD-SMP	Persemester 1 bulan
11		Tunjangan hari raya keagamaan	1 tahun sekali
12		Distribusi hasil produksi	3 kali setahun april agustus desember
13		Jaminan sosial, Asuransi untuk kecelakaan	Selama menjadi pekerja
14		Jaminan Kesehatan Jaminan pengobatan terdiri atas istri dan 3 anak	Pembayaran penggantian kuitansi

			pengobatan dilakukan 2 kali dalam satu bulan
15		Fasilitas Rekreasi	1 tahun sekali
16		Fasilitas Olahraga, Kesenian	Menyesuakain dengan kemampuan perusahaan

Sumber: Buku Perjanjian Kerja Bersama PT XYZ. Periode 2019- 2021

Merujuk pada Tabel 1.3 diatas, berisikan daftar kompensasi yang diterima karyawan, daftar kompensasi antara lain berisikan; bonus, upah lembur, gaji pokok, insentif, serta tunjangan. Untuk mengetahui lebih lanjut mengenai kompensasi yang ada pada PT XYZ, serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, peneliti melakukan pengumpulan data melalui wawancara, wawancara merupakan salah satu cara untuk mengumpulkan data melalui tatap muka atau tanya jawab antara peneliti atau pengumpul data (enumerator) dengan narasumber baik terstruktur maupun tidak terstruktur (Riyanto dan Hatmawan, 2020:28). Wawancara dilakukan kepada enam karyawan dari departemen dan tingkat posisi pekerjaan yang berbeda, baik tingkat operasional, manajer, hingga supervisor yang bekerja di PT XYZ, berikut ringkasan hasil yang diperoleh dari wawancara tersebut.

Diduga bahwa kompensasi yang diberikan PT XYZ belum mencapai efektivitasnya, dibuktikan dengan adanya narasumber yang memberikan pernyataan bahwasanya beban kerja yang diberikan tidak sebanding dengan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, narasumber menyebutkan bahwa terdapat pekerjaan-pekerjaan tambahan yang tidak dimasukkan kedalam penilaian kinerja sehingga berdampak juga terhadap kompensasi yang diterima. Selain itu terdapat fasilitas yang belum diberikan secara maksimal, berupa fasilitas makan, olahraga dan rekreasi, serta manfaat seperti asuransi BPJS. Permasalahan lain yaitu pada kebijakan lembur. Namun sebagian responden juga menyatakan bahwa kompensasi sudah cukup untuk mereka dan sesuai dengan kinerja yang mereka lakukan.

Adanya perbedaan persepsi mengenai kompensasi antar karyawan serta diduga terdapat kekurangan dalam segi kompensasi yang diberikan perusahaan, maka perusahaan perlu melakukan perbaikan dan meningkatkan efektifitas mengenai kesesuaian kompensasi yang diberikan, semakin efektif dan sesuai kompensasi yang diberikan maka semakin besar juga pengaruhnya terhadap perusahaan. Seiring dengan data tersebut dan penelitian terdahulu yang membahas mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja. Sehingga peneliti mengangkat judul **“Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT XYZ)”** untuk dijadikan penelitian.

1.3 Perumusan Masalah

Pada zaman yang berubah secara dinamis perusahaan dituntut agar dapat terus bertahan dan berkembang dibanding dengan pesaingnya, salah satu cara yaitu dengan meningkatkan kinerja perusahaan. Salah satu yang menjadi faktor dalam meningkatkan kinerja yaitu dengan pemberian kompensasi yang memadai. Dilihat dari wawancara yang ada mengenai persepsi kompensasi yang diberikan PT. XYZ masih ada yang merasa tingkat kompensasi masih belum seimbang dan belum efektif sehingga dengan adanya permasalahan mengenai persepsi tersebut maka peneliti akan meneliti mengenai seberapa besar pengaruh kompensasi yang diberikan PT XYZ terhadap kinerja karyawannya.

Berdasarkan rumusan masalah yang sudah diuraikan sebelumnya, maka pertanyaan penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana kompensasi karyawan pada PT. XYZ?
- b. Bagaimana kinerja karyawan pada PT. XYZ?
- c. Seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pertanyaan penelitian diatas, tujuan dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Mengetahui bagaimana kompensasi karyawan PT. XYZ
- b. Mengetahui bagaimana kinerja karyawan PT. XYZ

- c. Mengetahui besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. XYZ

1.5 Manfaat Penelitian

Peneliti berharap penelitian ini dapat berguna untuk berbagai kalangan dan dapat dijadikan sebagai sarana dalam memecahkan dan mengantisipasi masalah dalam hal kompensasi dan kinerja karyawan, kegunaan-kegunaan lain yang diharapkan oleh penelitian ini adalah:

1.5.1 Aspek Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu bahan referensi untuk menambah wawasan dan meningkatkan pemahaman mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ.

1.5.2 Aspek Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai salah satu masukan bagi perusahaan untuk menjadi lebih baik, terutama meningkatkan kinerja karyawan PT. XYZ.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini diharapkan dapat mempermudah pembaca dalam memahami isi skripsi, serta memberikan gambaran materi yang terkandung dalam penulisan. Oleh karena itu penulis menyusun sistematika sebagai berikut.

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini merupakan penjelasan secara umum, ringkas dan padat yang menggambarkan dengan tepat isi penelitian. Isi bab ini meliputi: Gambaran Umum Objek penelitian, Latar Belakang Penelitian, Perumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, dan Sistematika Penulisan Tugas Akhir.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menuliskan mengenai teori dari umum sampai ke khusus, disertai penelitian terdahulu dan dilanjutkan dengan kerangka pemikiran penelitian dan diakhiri dengan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang metode penelitian yang akan digunakan, operasional variabel, skala pengukuran, skala instrumen, tahapan pengumpulan data, populasi dan sampel, serta teknik pengumpulan data dan analisis data.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian dan pembahasan diuraikan secara sistematis sesuai dengan perumusan masalah serta tujuan penelitian dan disajikan dalam sub judul tersendiri. Bab ini berisi dua bagian: bagian pertama menyajikan hasil penelitian dan bagian kedua menyajikan pembahasan atau analisis dari hasil penelitian. Setiap aspek pembahasan hendaknya dimulai dari hasil analisis data, kemudian diinterpretasikan dan selanjutnya diikuti oleh penarikan kesimpulan. Dalam pembahasan sebaiknya dibandingkan dengan penelitianpenelitian sebelumnya atau landasan teoritis yang relevan

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menjelaskan kesimpulan dari hasil pembahasan yang merupakan jawaban dari pertanyaan penelitian yang dilakukan. Kemudian menjadi saran yang berhubungan dengan manfaat penelitian.