

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pemberian kompensasi kepada karyawan, masih dirasakan belum memenuhi tingkat kebutuhan dan kepuasan dari karyawan sesuai tingkat pendapatan yang diterima. Ini tercermin dari banyaknya keluhan karyawan untuk ditingkatkan kompensasinya sesuai dengan tingkat kesejahteraan pribadi dan keluarganya atas pendapatan yang diterima. Banyak karyawan saat ini selalu mendambakan pemberian kompensasi untuk ditingkatkan sesuai dengan kelayakan pemberiannya dengan pekerjaan yang dilakukan, dalam rangka membangun motivasi karyawan untuk dapat bekerja dengan baik dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dalam suatu organisasi.

Grand theory berdasarkan pendapat Michael dan Harold dalam Utami (2014:6) menyatakan bahwa pembagian kompensasi dalam tiga kategori, yaitu gaji, tunjangan dan insentif: (1) gaji merupakan pendapatan pokok yang diberikan kepada setiap karyawan, (2) tunjangan merupakan pemberian untuk kesejahteraan karyawan, dan (3) insentif merupakan upah tambahan sebagai balas jasa, misalnya lembur.

Suatu fenomena yang dapat dicontohkan mengenai pemberian kompensasi adalah gaji, tunjangan dan insentif serta *reward* yang berdampak terhadap kinerja yang dilakukan oleh karyawan. Apabila terpenuhi pemberian kompensasi, secara langsung memberikan pengaruh terhadap kinerja, jika tidak tentu akan menurunkan kinerja karyawan.

Bentuk pemberian kompensasi yang banyak diterapkan dalam suatu organisasi terdiri dari gaji, tunjangan dan insentif serta *reward*, yang saat ini cenderung menjadi pertanyaan oleh kebanyakan karyawan, karena belum

terdistribusikan secara adil dan merata atas pemberian kompensasi kepada setiap karyawan.

Kesenjangan dalam pemberian kompensasi yang diterima belum sesuai dengan tuntutan pemenuhan kebutuhan dan kepuasan. Termasuk meningkatnya kebutuhan konsumsi yang berdampak pada tingginya inflasi ekonomi masyarakat dalam memenuhi kebutuhan ekonomis yang tidak seimbang dengan tingkat pendapatan yang diterima karyawan dari upah kerja yang didapatkan, termasuk berbagai bentuk jenis kompensasi yang ada di Trijaya Mandiri Surabaya.

Banyaknya keluhan dan ketidakpuasan atas pemberian kompensasi yang diterima oleh karyawan, maka secara langsung atau tidak langsung berdampak terhadap proses aktivitas kerja, yang mempengaruhi kegiatan pelaksanaan kerja sehari-hari, karena karyawan tidak termotivasi dalam menjalankan aktivitas kerjanya, diakibatkan kompensasi yang diterimanya tidak dapat memperbaiki pendapatan dan kesejahteraannya.

Uraian tersebut di atas, dan menurut pengalaman empiris peneliti bahwa pemberian kompensasi yang diterima oleh karyawan sebagai suatu kebijakan pimpinan cenderung mempengaruhi karyawan dalam bekerja, sehingga perlu ditinjau jenis kompensasi mana yang perlu mendapat prioritas diberikan kepada karyawan dalam meningkatkan gairah dan aktivitas kerja karyawan untuk menghasilkan kinerja yang baik. Sesungguhnya setiap karyawan berupaya untuk bekerja dengan baik dan sungguh-sungguh apabila pemberian kompensasi sepadan dan sesuai dengan kebutuhan karyawan.

Atas dasar tersebut, maka proses peningkatan kinerja karyawan banyak dipengaruhi oleh pemberian kompensasi yang diberikan berupa gaji, tunjangan dan insentif serta *reward*. Kompensasi ini menunjukkan bagaimana karyawan dapat meningkatkan kinerjanya diukur berdasarkan penilaian pimpinan dari jumlah pekerjaan yang diselesaikan (kuantitas kerja) atau biasa disebut input

kerja, mutu pekerjaan yang diselesaikan (kualitas kerja) atau biasa disebut output kerja, dan ketepatan waktu kerja (efisiensi) yang diselesaikan yang biasa disebut *outcome*.

Tinggi rendahnya suatu kinerja yang dicapai karyawan banyak ditentukan oleh pemberian kompensasi yang menyebabkan seorang karyawan ingin mengembangkan kemampuan kerjanya berdasarkan pemberian kompensasi dalam memacu peningkatan kinerja kerja karyawan. Dan hal ini pula yang mendorong peneliti untuk meneliti dengan memilih judul **Pengaruh Gaji, Tunjangan, Insentif dan Reward terhadap Kinerja Karyawan pada Trijaya Mandiri Surabaya**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Apakah gaji, tunjangan, insentif dan *reward* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Trijaya Mandiri Surabaya?
2. Apakah gaji, tunjangan, insentif dan *reward* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Trijaya Mandiri Surabaya?
3. Variabel manakah yang lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Trijaya Mandiri Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pemberian gaji, tunjangan, insentif dan *reward* terhadap kinerja karyawan Trijaya Mandiri Surabaya.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pemberian gaji, tunjangan, insentif dan *reward* terhadap kinerja karyawan Trijaya Mandiri Surabaya.

3. Untuk mengetahui variable manakah yang dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Trijaya Mandiri Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat yaitu:

1. Bagi tempat penelitian, sebagai bahan masukan bagi Trijaya Mandiri Surabaya sebagai pengambil kebijakan dalam pemberian gaji, tunjangan, insentif dan *reward* yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Bagi pengembangan ilmu pengetahuan, hasil penelitian ini diharapkan akan memperkaya perkembangan teori-teori manajemen sumber daya manusia, serta menjadi sumbangan pemikiran bagi penelitian lainnya yang ingin meneliti lebih jauh dan mendalam terhadap hal-hal yang belum terungkap dalam penelitian ini.
3. Bagi peneliti, menjadi hal yang bermanfaat dalam memahami pentingnya kompensasi financial yang terdiri dari gaji, tunjangan, insentif dan *reward* terhadap peningkatan kinerja.