

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

PT. Surya Indah Medan adalah perusahaan keluarga yang telah berdiri sejak tahun 1989, perusahaan ini bergerak di bidang jasa, yakni arsitektur, teknik sipil, dan kontraktor. Perusahaan tersebut terletak di jalan Laboratorium I No. 20, Kesawan, Medan Barat dengan jumlah karyawan sekitar 100 orang. Seperti halnya perusahaan-perusahaan lain, PT. Surya Indah Medan menuntut kedisiplinan dan kontribusi dari semua karyawan kepada perusahaan. Semakin tinggi kedisiplinan dan kontribusi karyawan kepada perusahaan maka insentif yang akan diberikan oleh perusahaan kepada karyawan akan semakin besar pula. Karena kedisiplinan karyawan dalam bekerja sangat diperlukan, maka perusahaan secara berkala melakukan rekapitulasi kehadiran karyawan setiap awal bulan. Berikut adalah hasil rekapitulasi kehadiran karyawan untuk periode 2019-2020.

Tabel 1.1 Rekapitulasi Kehadiran Karyawan Tahun 2019.

Bulan (2019)	Terlambat	Sakit	Izin	Karyawan yang mengundurkan diri	Karyawan baru
Januari	3	-	5	-	-
Februari	1	1	2	-	-
Maret	-	-	-	-	-
April	3	1	3	-	-
Mei	1	-	-	-	-
Juni	2	-	2	-	-
Juli	-	2	1	1	-
Agustus	2	-	2	-	1
September	5	-	-	-	-
Oktober	-	3	3	-	-
November	6	-	-	-	-
Desember	4	-	2	1	-
Total	27	7	20	2	1

[Sumber: PT. Surya Indah Medan (2021)]

Tabel 1.2 Rekapitulasi Kehadiran Karyawan Tahun 2020.

Bulan (2020)	Terlambat	Sakit	Izin	Karyawan yang mengundurkan diri	Karyawan baru
Januari	1	-	1	-	-
Februari	-	1	2	-	-
Maret	1	-	-	-	-
April	2	1	1	-	-
Mei	1	1	-	-	1
Juni	6	-	2	-	-
Juli	-	2	1	-	-
Agustus	1	-	1	1	-
September	5	-	3	-	1
Oktober	-	3	2	1	-
November	10	-	4	-	-
Desember	8	-	5	1	-
Total	35	8	22	3	2

[Sumber: PT. Surya Indah Medan (2021)]

Berdasarkan tabel 4.1 dan 4.2 dapat dilihat bahwa pada tahun 2019 pembagian THR dilakukan pada bulan Mei sedangkan pada tahun 2020 pembagian THR dilakukan pada bulan April di mana pada bulan tersebut karyawan lebih tepat waktu datang bekerja dibandingkan bulan lainnya. Maka dari itu, untuk memotivasi karyawan dalam bekerja, PT. Surya Indah Medan memberlakukan pemberian kompensasi dan *reward* kepada karyawan. Perusahaan membagikan bonus tahunan setiap bulan Maret dan THR satu bulan sebelum hari raya Idul Fitri setiap tahunnya. Sedangkan, jumlah bonus yang diberikan bervariasi pada setiap karyawan berdasarkan kinerja selama satu tahun sebelumnya.

Pemberian kompensasi dan *reward* kepada karyawan dari perusahaan sangat berperan penting karena apabila tidak dilakukan dengan tepat maka akan menyebabkan ketidakpuasan karyawan terhadap perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian dari beberapa jurnal, diketahui bahwa tingginya persentase ketidakpuasan karyawan merupakan permasalahan yang sering dialami oleh perusahaan-perusahaan saat ini terutama manajemen sumber daya manusia tentang peraturan dan kebijakan yang diterapkan oleh perusahaan sehingga menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Peraturan dan kebijakan yang dimaksud dapat berupa peraturan dan kebijakan tentang kenaikan, gaji, bonus, penggunaan cuti, dan lain sebagainya, dimana apabila hal-hal tersebut dirasa kurang menguntungkan karyawan akan berpotensi untuk menurunkan kinerja karyawan.

Penurunan kinerja yang tidak disertai dengan penemuan akar masalah beserta solusi menyebabkan sebagian besar karyawan memilih untuk mengundurkan diri dari perusahaan yang dapat menyebabkan perusahaan kehilangan karyawan yang berkompeten. Sehingga pembahasan mengenai kompensasi dan *reward* dapat dipertimbangkan oleh perusahaan untuk proses analisis (Hidayah, 2016).

Untuk menganalisis apakah kinerja karyawan di PT. Surya Indah Medan juga akan dipengaruhi oleh kompensasi dan *reward* sehingga dilakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Surya Indah Medan”.

1.2 Batasan Masalah

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di suatu perusahaan. Peneliti akan membatasi masalah pada Pengaruh Kompensasi dan *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Surya Indah Medan untuk menghindari penyimpangan yang luas melalui penelitian kuantitatif dengan membagikan kuesioner dimana pekerja manajerial yang menjadi subjeknya.

Kesulitan umum yang mungkin dihadapi dalam penelitian ini adalah kesulitan mendapatkan jawaban jujur dalam pengisian kuesioner, karena bagi sebagian orang pembahasan mengenai kompensasi dan *reward* yang diberikan perusahaan kepada karyawan adalah hal pribadi, sehingga dikhawatirkan data yang diperoleh menjadi tidak valid dan akurat.

1.3 Rumusan Masalah

Masalah yang sering dihadapi perusahaan saat ini adalah ketidakpuasan karyawan terhadap peraturan dan kebijakan yang diterapkan oleh perusahaan, yakni mengenai kenaikan gaji, bonus, penggunaan cuti, dan lain sebagainya yang diduga menjadi faktor penurunan kinerja karyawan di perusahaan, maka dari itu muncul beberapa rumusan masalah. Rumusan masalah yang diangkat dalam penelitian ini, yaitu :

1. Apakah kompensasi memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan di perusahaan yang dituju, PT. Surya Indah Medan?
2. Apakah *reward* meningkatkan atau menurunkan kinerja karyawan di perusahaan yang dituju, PT. Surya Indah Medan?
3. Apakah kompensasi dan *reward* memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di perusahaan yang dituju, PT. Surya Indah Medan?

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mendapatkan data mengenai pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan di perusahaan yang dituju, PT. Surya Indah Medan.
2. Untuk mendapatkan data mengenai pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan di perusahaan yang dituju, PT. Surya Indah Medan.
3. Untuk mendapatkan data mengenai pengaruh pemberian kompensasi dan *reward* terhadap kinerja karyawan di perusahaan yang dituju, PT. Surya Indah Medan.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

1. Sebagai sarana pelatihan untuk memperluas wawasan peneliti.
2. Dapat menjadi sumber informasi di bidang akademis sebagai bahan pembelajaran bagi peneliti dan pihak lain.

1.5.2 Manfaat Praktis

- a. Bagi perusahaan.

Sebagai data tambahan atau pertimbangan perusahaan untuk menemukan solusi atas masalah karyawan yang berkaitan dengan pemberian kompensasi dan *reward* terhadap kinerja karyawan di perusahaan.

- b. Bagi karyawan.

Menjadi pertimbangan perusahaan dalam hal pemberian kompensasi dan *reward* sehingga karyawan terpuaskan dengan peraturan dan kebijakan yang ditentukan oleh perusahaan. Hasil penelitian ini juga diharapkan mampu menjadi aspirasi, saran, dan pendapat karyawan akan peraturan dan kebijakan yang ditentukan oleh perusahaan kepada karyawan.

- c. Bagi akademisi.

Dapat memberikan wawasan kepada mahasiswa baik secara teori dan praktik atau sebagai bahan panduan untuk penelitian selanjutnya.

- d. Bagi peneliti.

Dapat memberikan pengetahuan atau wawasan baru bagi peneliti untuk mampu menerapkan teori yang diperoleh di masa perkuliahan kemudian dilakukan perbandingan dengan praktik nyata.