

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **I.1 Latar Belakang**

Perusahaan tentunya membutuhkan karyawan, dimana karyawan berperan menjalankan setiap aktivitas yang ada di dalam perusahaan. Setiap perusahaan memiliki sebuah aset yang sangat penting, yaitu adalah karyawannya. Sukses tidaknya sebuah perusahaan bergantung kepada sumber dayanya yaitu karyawannya. Selain bergantung kepada sumber dayanya, masyarakat Indonesia yang sangat identik dan menyukai rasa pedas turut menjadikan perusahaan PT. Cipta Budaya Rasa harus lebih inovatif dalam menciptakan sebuah rasa saus sambal yang pedas. Perusahaan harus mampu dalam mencapai target produksi semaksimal mungkin dengan rasa pedas yang seidentik mungkin. Hal ini tidak terlepas oleh kemampuan dan semangat kerja karyawan yang cukup memadai.

Kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seorang karyawan yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan yang berkaitan dengan target dan pencapaian karyawannya. Karyawan yang memiliki performa tinggi tentunya merupakan salah satu aset dan keunggulan perusahaan. Tentunya performa karyawan tidak datang begitu saja. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor tersebut diantaranya adalah kompensasi, fasilitas, dan promosi jabatan. Apabila faktor tersebut sudah memadai, tentu saja karyawan akan berusaha semaksimal mungkin dalam produktivitasnya. Saat ini PT. Cipta Budaya Rasa mengalami keadaan dimana terjadi penurunan kinerja karyawannya yang berefek pada tidak maksimalnya proses produksi perusahaan.

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan atas hasil kerja karyawannya. Dalam hal ini, tidak dipungkiri bahwa kinerja karyawan sedikit banyaknya ada sangkutpautnya terhadap kompensasi. Apabila kompensasi yang diterima karyawan perusahaan memadai, tidak terpungkiri karyawan akan merasa senang dan produktivitas akan terdongkrak. Dalam hal ini PT. Cipta Budaya Rasa nampaknya sudah cukup baik dalam hal pemberian kompensasi.

Selain kompensasi, ada juga faktor Fasilitas, dimana fasilitas adalah suatu bentuk layanan yang disediakan oleh perusahaan untuk karyawannya. Fungsi fasilitas adalah untuk menunjang aktivitas karyawan selama bekerja pada perusahaan. Apabila fasilitas yang disediakan lengkap, tentunya hal ini akan menunjang peningkatan produktivitas dan efisiensi kerja karyawan. Disini terlihat secara kasat mata bahwa fasilitas yang disediakan perusahaan sudah cukup lengkap dan memadai.

Terakhir yaitu faktor promosi jabatan. Seperti yang kita ketahui, karyawan dalam bekerja bukan hanya menuntut kompensasi dan fasilitas. Mereka tentunya juga ingin jenjang karir yang memadai dan terstruktur. Setiap karyawan ingin mengejar posisi tertinggi yang tersedia tentunya. Dalam hal ini promosi jabatan akan memberikan status, kedudukan, dan kompensasi yang lebih dibandingkan karyawan biasa, namun diiringi dengan peningkatan tugas dan tanggung jawab tentunya. Dalam hal ini secara sekilas terlihat bahwa promosi jabatan yang dilakukan PT. Cipta Budaya Rasa kurang memadai dan kurang tepat sasaran sehingga berefek pada penurunan kinerja karyawannya.

Dengan adanya latar belakang permasalahan diatas, maka kami tertarik untuk mengadakan penelitian pada PT. Cipta Budaya Rasa dengan judul ***“Pengaruh***

***Kompensasi, Fasilitas Kerja dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cipta Budaya Rasa”.***

**I.2 Perumusan Masalah**

Rumusan masalah yang dapat dibentuk berdasarkan latar belakang diatas yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Cipta Budaya Rasa?
2. Bagaimanakah pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Cipta Budaya Rasa?
3. Bagaimanakah pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cipta Budaya Rasa?
4. Bagaimanakah pengaruh kompensasi, fasilitas kerja dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cipta Budaya Rasa?

**I.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan dengan dilakukannya penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis serta menguji adakah pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Cipta Budaya Rasa.
2. Untuk menganalisis serta menguji adakah pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Cipta Budaya Rasa.
3. Untuk menganalisis serta menguji adakah pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cipta Budaya Rasa.
4. Untuk menganalisis serta menguji adakah pengaruh kompensasi, fasilitas kerja dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cipta Budaya Rasa.

**I.4 Manfaat Penelitian**

Adapaun manfaat yang diperoleh dari penelitian ini yaitu bisa rasakan oleh berbagai pihak diantaranya:

1. Bagi PT. Cipta Budaya Rasa  
Sebagai referensi bagi PT. Cipta Budaya Rasa agar perusahaan memperhatikan kompensasi, fasilitas dan promosi jabatan yang berdampak terhadap kinerja karyawan.
2. Bagi Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia  
Sebagai bahan kajian ilmu dan menambah referensi penelitian khususnya untuk Program Studi S-1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia.
3. Bagi Peneliti  
Sebagai sarana peningkatan pengetahuan dan wawasan bagi peneliti terutama berkaitan dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan

pengaruh kompensasi, fasilitas dan promosi jabatan terhadap dampak kinerja karyawan.

#### 4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya apabila ingin melakukan penelitian dengan variabel penelitian yang sama.

## I.5 Penelitian Terdahulu

**Tabel I.5.1**  
**Penelitian Terdahulu**

Nama dan Tahun Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Analisis Data	Hasil Penelitian
Sri Meike Jusup (2016)	Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Kompensasi, Kondisi Tempat Kerja dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Provinsi Gorontalo	X1 : Pendidikan X2 : Pelatihan X3 : Kompensasi X4 : Kondisi Tempat Kerja X5 : Promosi Jabatan Y : Kinerja Pegawai	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersama-sama yakni variabel pendidikan, pelatihan, kompensasi, kondisi tempat kerja, dan promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Pusat Statistik Provinsi Gorontalo. Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Provinsi Gorontalo. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Provinsi Gorontalo. Pemberian kompensasi sebagai variabel motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Provinsi Gorontalo. Suasana tempat kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Provinsi Gorontalo. Promosi jabatan berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Provinsi Gorontalo.
Nur Ajija Harahap (2020)	Pengaruh Gaji, Fasilitas Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri KCP Medan Pulo Brayan	X1 : Gaji X2 : Fasilitas Kerja X3 : Kepemimpinan Y : Kinerja Karyawan	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaji, fasilitas kerja dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri KCP Medan Pulo Brayan.
Muhammad Harpis dan Syaiful Bahri (2020)	Pengaruh Fasilitas Kerja, Pengawasan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai	X1 : Fasilitas Kerja X2 : Pengawasan X3 : Kompensasi Y : Kinerja Karyawan	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini menunjukan bahwa secara parsial dapat di simpulkan bahwa fasilitas kerja, Pengawasan dan kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dari hasil penelitian ini menunjukan bahwa secara simultan dapat di simpulkan bahwa bahwa fasilitas kerja, pengawasan dan kompensasi secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja.

Sumber: Jurnal

## I.6 Teori Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Notoatmodjo (2015:142), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja atau pengabdian mereka.

Menurut Marwansyah (2016:269), kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Hasibuan (2016:118), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Berdasarkan pendapat menurut para ahli diatas bisa kita simpulkan bahwa kompensasi adalah balas jasa yang diberikan perusahaan atas apa yang telah dilakukan, dikerjakan, dan disumbangkan oleh karyawan, baik dalam bentuk kontribusinya berupa ide, tenaga, pikiran, dan kemampuan dalam mencapai tujuan perusahaan.

### **I.7 Teori Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Husnan (2012:187), fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktifitas karyawan

Menurut Moenir (2010:197), fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh pegawai baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

Menurut Barry (2012:67), fasilitas kerja adalah sarana yang diberikan perusahaan untuk mendukung jalannya nada perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali

Berdasarkan penjelasan diatas bisa disimpulkan bahwa fasilitas kerja pada dasarnya adalah wahana atau alat atau sarana yang berfungsi mempermudah aktivitas karyawan dalam perusahaan dan memiliki tujuan utama yaitu agar karyawan dapat sejahtera sehingga mampu memberikan kinerja terbaiknya.

### **I.8 Teori Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Nitisemito (2006: 81), Promosi adalah proses pemindahan karyawan dari satu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi yang selalu diikuti oleh tugas, tanggung jawab dan wewenang yang lebih tinggi pula dari jabatan yang diduduki sebelumnya.

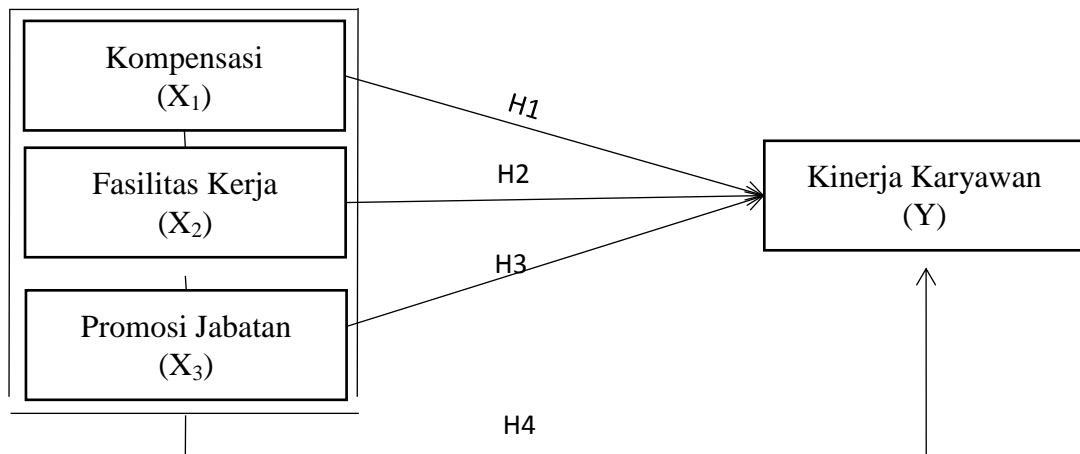
Menurut Siagian (2009:169), menyatakan promosi jabatan adalah perpindahan pegawai dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatan hirarki jabatannya lebih tinggi dan penghasilannya pun lebih tinggi pula.

Menurut Hasibuan (2016:108), promosi jabatan adalah perpindahan yang memperbesar *authority* dan *responsibility* karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam satu organisasi sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilannya semakin besar.

Berdasarkan penjelasan diatas bisa diambil kesimpulan yaitu promosi jabatan adalah suatu kebijakan yang memberikan wewenang, penghasilan, dan tanggung jawab serta status sosial yang semakin besar terhadap karyawan yang bersangkutan.

### **I.9 Kerangka Konseptual**

Kerangka konseptual penelitian ini bisa dijelaskan oleh gambar tabel dibawah ini.



**Gambar I.9.1**  
**Kerangka Konseptual**

#### **I.10 Hipotesis Penelitian**

Hipotesis penelitian ini berdasarkan gambar kerangka konseptual diatas dapat dijabarkan sebagai berikut:

- H1: Kompensasi memiliki kaitan erat terhadap kinerja karyawan pada PT. Cipta Budaya Rasa.
- H2: Fasilitas kerja memiliki kaitan erat terhadap kinerja karyawan pada PT. Cipta Budaya Rasa.
- H3: Promosi Jabatan memiliki kaitan erat terhadap kinerja karyawan pada PT. Cipta Budaya Rasa.
- H4: Kompensasi, Fasilitas kerja dan Promosi Jabatan memiliki kaitan erat terhadap kinerja karyawan pada PT. Cipta Budaya Rasa.