

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN
PRODUKSI PT YULIFADATEX**

MitG
28/07
24



SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh gelar
Sarjana Manajemen

Oleh:
Marcell Setiawan
6032001009

UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM SARJANA MANAJEMEN
Terakreditasi Unggul oleh LAMEMBA No. 720/DE/A.5/AR.10/IX/2023
BANDUNG
2024

**INFLUENCE OF FINANCIAL COMPENSATION AND
WORK MOTIVATION ON THE PERFORMANCE OF
EMPLOYEES IN THE PRODUCTION SECTION OF
PT YULIFADATEX**

*to pttls
..
Eku 25/07
24*



UNDERGRADUATED THESIS

Submitted to complete part of the requirements for
Bachelor's Degree in Management

**By:
Marcell Setiawan
6032001009**

**PARAHYANGAN CATHOLIC UNIVERSITY
FACULTY OF ECONOMICS
UNDERGRADUATE PRO GRAM IN MANAGEMENT
Accredited by LAMEMBA No. 720/DE/A.5/AR.10/IX/2023
BANDUNG
2024**

UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM SARJANA MANAJEMEN



PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN
PRODUKSI PT YULIFADATEX

Oleh:

Marcell Setiawan
6032001009

Bandung, Juli 2024

Ketua Program Sarjana Manajemen,

(Katlea Fitriani, S.T., M.S.M., CIPM.)

Pembimbing Skripsi,

(Angela Teressia, SIP., MM.)

Ko Pembimbing Skripsi

(Carmela Kaloka Putri, S.M.,M.M.)

PERNYATAAN

Saya yang bertanda-tangan dibawah ini,

Nama : Marcell Setiawan
Tempat, tanggal lahir : Karawang, 17 Juli 2002
NPM : 6032001009
Program Studi : Manajemen
Jenis Naskah : Skripsi

Menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT YULIFADATEX

Yang telah diselesaikan dibawah bimbingan : Angela Teressia, SIP., MM.

Adalah benar-benar karyatulis saya sendiri;

1. Apa pun yang tertuang sebagai bagian atau seluruh isi karya tulis saya tersebut di atas dan merupakan karya orang lain (termasuk tapi tidak terbatas pada buku, makalah, surat kabar, internet, materi perkuliahan, karya tulis mahasiswa lain), telah dengan selayaknya saya kutip, sadur atau tafsir dan jelas telah saya ungkap dan tandai
2. Bahwa tindakan melanggar hak cipta dan yang disebut, plagiat (Plagiarism) merupakan pelanggaran akademik yang sanksinya dapat berupa peniadaan pengakuan atas karya ilmiah dan kehilangan hak keserjanaan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan oleh pihak mana pun.

Pasal 25 Ayat (2) UU No.20 Tahun 2003: Lulusan perguruan tinggi yang karya ilmiahnya digunakan untuk memperoleh gelar akademik, profesi, atau vokasi terbukti merupakan jiplakan dicabut gelarnya.
Pasal 70 Lulusan yang karya ilmiah yang digunakannya untuk mendapatkan gelar akademik, profesi, atau vokasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 Ayat (2) terbukti merupakan jiplakan dipidana dengan pidana perkara paling lama dua tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp. 200 juta.

Bandung,

Dinyatakan tanggal: 25 Juli 2024

Pembuat pernyataan: Marcell Setiawan



(Marcell Setiawan)

ABSTRAK

PT Yulifadatex Karawang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri tekstil yang berfokus pada kerajinan batik. Peneliti menemukan fenomena bahwa PT Yulifadatex mengalami kerugian dalam 5 tahun terakhir dimana kerugian dalam satu hari dapat mencapai nominal Rp 5.000.000 – Rp 10.000.000. Peneliti memiliki dugaan bahwa fenomena ini berkaitan dengan kompensasi finansial dan motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan bagian produksi PT Yulifadatex.

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh dari variabel kompensasi finansial dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT Yulifadatex. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif melalui sarana observasi, wawancara dan kuesioner. Penelitian ini merupakan penelitian terapan (*applied research*) untuk mengetahui masalah yang terjadi dan menemukan solusi penyelesaian masalah yang sesuai.

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, didapatkan hasil bahwa variabel kompensasi finansial dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Variabel kompensasi finansial berpengaruh sebesar 0,562, sedangkan variabel motivasi kerja berpengaruh sebesar 0,705 terhadap kinerja karyawan bagian produksi karyawan PT Yulifadatex. Dijelaskan bahwa berdasarkan R square yang didapatkan, variabel kompensasi finansial dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 0,669 atau 66,9%, dan 33,1% lainnya dipengaruhi oleh variabel diluar penelitian ini.

Saran yang diberikan adalah dengan meningkatkan kompensasi finansial sesuai dengan beban kerja yang diberikan, mempertahankan motivasi kerja yang sudah baik dan memberikan dorongan lebih terhadap karyawan agar dapat memberikan kinerja maksimal.

Kata Kunci: kerugian bisnis, industri tekstil, kompensasi finansial, motivasi kerja, kinerja karyawan

ABSTRACT

PT Yulifadatex Karawang is a company engaged in the textile industry which focuses on batik crafts. Researchers found a phenomenon that PT Yulifadatex has experienced losses in the last 5 years where losses in one day can reach a nominal value of IDR 5,000,000 - IDR 10,000,000. Researchers have suspected that this phenomenon is related to financial compensation and work motivation given to PT Yulifadatex production employees.

This study aims to determine the effect of financial compensation variables and work motivation on the performance of PT Yulifadatex production employees. The research method used is quantitative research through observation, interviews and questionnaires. This research is applied research to find out the problems that occur and find appropriate problem-solving solutions.

Based on the results of the analysis that has been done, the results show that the variables of financial compensation and work motivation simultaneously affect employee performance. The financial compensation variable has an effect of 0.562, while the work motivation variable has an effect of 0.705 on the performance of the production section employees of PT Yulifadatex. It is explained that based on the R square obtained, the financial compensation and work motivation variables affect employee performance by 0.669 or 66.9%, and the other 33.1% is influenced by variables outside this study.

The advice given is to increase financial compensation in accordance with the workload given, maintain good work motivation and provide more encouragement to employees so that they can provide maximum performance.

Keywords: business losses, textile industry, financial compensation, work motivation, employee performance

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur dipanjatkan kepada Tuhan yang Maha Esa karena atas berkatnya penulis bisa menyelesaikan salah satu syarat skripsi berupa proposal penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT Yulifadatex”** yang bertujuan untuk menyelesaikan pendidikan Strata Satu di Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Katolik Parahyangan, Bandung.

Dalam proses penyelesaian proposal penelitian ini, penulis menyadari masih banyak kekurangan dan hambatan sehingga skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Tetapi dengan adanya bantuan, bimbingan, dan doa dari banyak pihak, penulis mampu untuk menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, penulis bermaksud mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Kedua orang tua penulis yang sudah memberikan dukungan dan doa secara penuh terhadap penulis untuk bisa menyelesaikan pendidikan hingga mendapatkan gelar Sarjana Manajemen.
2. Kedua adik penulis yang sudah selalu menemani dan mendengarkan cerita penulis selama penyusunan proposal penelitian.
3. Ibu Angela Teressia, SIP., MM. selaku dosen pembimbing penulis yang senantiasa sabar dalam memberikan masukan dan bimbingan kepada penulis selama penyusunan skripsi manajemen ini hingga selesai.
4. Ibu Carmela Kaloka Putri, S.M., M.M. selaku dosen co pembimbing penulis yang senantiasa sabar dalam memberikan masukan dan bimbingan kepada penulis selama penyusunan skripsi manajemen ini hingga selesai.
5. Seluruh dosen yang pernah mengajarkan penulis, staf tata usaha, staf perpustakaan, yang telah banyak membantu penulis dari awal hingga akhir perkuliahan.
6. Bapak Bagus selaku Komisaris dari PT Yulifadatex yang telah memberikan kesempatan untuk penulis untuk melakukan penelitian di Perusahaan.
7. Seluruh jajaran Manager dan Karyawan PT Yulifadatex yang telah kooperatif dan kolaboratif dalam memberikan jawaban baik melalui wawancara maupun mengisi kuesioner yang telah diberikan penulis.
8. Seluruh rekan-rekan HMPSM UNPAR periode 2023 yang telah memberikan

dukungan dan menjalankan satu periode kepengurusan sampai selesai bersamaan dengan penulisan skripsi masing-masing.

9. Seluruh teman penulis yang tidak bisa penulis sebutkan secara satu persatu, terima kasih atas seluruh doa dan bantuannya dalam penyusunan Skripsi Manajemen
10. Kepada Penulis sendiri yang telah mengusahakan untuk menyelesaikan Skripsi Manajemen dan dapat lulus dengan tepat waktu.
11. Seluruh keluarga besar Manajemen UNPAR 2020 yang telah selalu memotivasi dan berjuang Bersama untuk mendapatkan gelar Sarjana Manajemen.
12. Sebagian keluarga besar Manajemen UNPAR 2020 yang senantiasa menemani penulis dalam melaksanakan seluruh rangkaian proposal penelitian dan membantu penulis melalui masa-masa yang telah dilewati hingga pada akhirnya dapat menyelesaikan penulisan proposal penelitian.
13. Seluruh teman-teman diluar UNPAR yang dikenal yang telah selalu mengajak penulis *refreshing* untuk melepas penat dalam melaksanakan penulisan proposal penelitian.

Penulis berharap banyak dapat memberikan wawasan dan manfaat kepada berbagai pihak yang membaca proposal penelitian ini serta dapat dijadikan sebagai dasar untuk penelitian selanjutnya.

Semoga proposal penelitian ini dapat berguna bagi banyak orang dari berbagai pihak dan membantu studi di masa yang akan datang.

Bandung, Juli 2024

Penulis,

Marcell Setiawan

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR GAMBAR	vi
DAFTAR TABEL.....	vii
BAB 1	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Kegunaan Penelitian.....	9
1.5 Kerangka Pemikiran	10
BAB 2	14
TINJAUAN PUSTAKA.....	14
2.1 Kompensasi Finansial.....	14
2.1.1 Pengertian Kompensasi.....	14
2.1.2 Jenis-jenis Kompensasi.....	14
2.1.3 Pengertian Kompensasi Finansial.....	15
2.1.4 Jenis-jenis Kompensasi Finansial	15
2.1.5 Faktor yang mempengaruhi Kompensasi Finansial.....	17
2.2 Motivasi Kerja.....	19
2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja	19
2.2.2 Jenis-jenis Motivasi Kerja	20
2.2.3 Teori-teori Motivasi Kerja	20
2.2.4 Elemen-elemen dalam Motivasi Kerja	22
2.3 Kinerja Karyawan.....	22
2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	22
2.3.2 Indikator Kinerja Karyawan	23
2.4 Pengaruh Kompensasi Finansial dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	25
BAB 3	27
METODE DAN OBJEK PENELITIAN.....	27

3.1 Metode Penelitian	27
3.2 Sumber & Teknik Pengumpulan data	27
3.2.1 Data Primer	27
3.2.2 Data Sekunder	28
3.3 Populasi dan Sampel	29
3.3.1 Populasi	29
3.3.2 Sampel	29
3.4 Operasionalisasi Variabel	29
3.5 Pengukuran Variabel	35
3.6 Uji Validitas & Reliabilitas Data	36
3.6.1 Uji Validitas	36
3.6.2 Uji Reliabilitas	36
3.7 Teknik Analisa Data	37
3.7.1 Analisa Deskriptif	37
3.7.2 Uji Asumsi Klasik	38
3.7.2.1 Uji Normalitas	38
3.7.2.2 Uji Multikolinearitas	38
3.7.2.3 Uji Heteroskedastisitas	38
3.7.3 Uji Koefisien Determinasi	38
3.7.4 Uji T (Parsial)	39
3.7.5 Uji F (Simultan)	39
3.7.6 Analisa Regresi Berganda	39
3.8 Objek Penelitian	40
3.8.1 Sejarah Singkat Perusahaan	40
3.8.2 Visi dan Misi Perusahaan	40
3.8.3 Struktur Organisasi	41
3.8.4 Deskripsi Pekerjaan	41
3.9 Profil Responden	43
BAB 4	44
HASIL DAN PEMBAHASAN	44
4.1 Analisis Deskriptif Variabel Kompensasi Finansial	44
4.1.1 Dimensi Gaji	44
4.1.2 Dimensi Tunjangan	45
4.2 Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Kerja	46

4.2.1 Dimensi Kebutuhan Berprestasi	46
4.2.2 Dimensi Kebutuhan Affiliasi	47
4.2.3 Dimensi Kebutuhan Kompetensi	48
4.2.4 Dimensi Kebutuhan Kekuasaan	50
4.3 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan	51
4.3.1 Dimensi Kuantitas dan Kualitas Pekerjaan	51
4.3.2 Dimensi Kedalaman Pengetahuan	52
4.3.3 Dimensi Kerja Sama	54
4.3.4 Dimensi Kehadiran	55
4.3.5 Dimensi Inisiatif	56
4.4 Analisis Statistik Deskriptif	57
4.5 Uji Asumsi Klasik	58
4.6 Analisa Regresi Linear Berganda	60
4.7 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	61
4.8 Uji T (Uji parsial)	62
4.9 Uji F (Uji simultan)	63
4.10 Pembahasan	64
BAB 5	66
KESIMPULAN DAN SARAN	66
5.1 Kesimpulan	66
5.2 Saran	66
DAFTAR PUSTAKA	68
DAFTAR LAMPIRAN	71

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	1
Grafik jumlah perusahaan IBS (Tekstil) per tahun 2017-2021	1
Gambar 1.2	13
Kerangka Berpikir Penelitian	13
Gambar 2.1	17
Faktor yang mempengaruhi keputusan kompensasi finansial.....	17
Gambar 2.2	21
Teori Kebutuhan Maslow	21
Gambar 3.1	41
Struktur Organisasi PT Yulifadatex.....	41

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	6
Data Absensi Karyawan 6 bulan terakhir 2023	6
Tabel 2.1	25
Penelitian terdahulu mengenai Pengaruh Kompensasi Finansial dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	25
Tabel 3.1	30
Operasionalisasi Variabel X1 (Kompensasi Finansial)	30
Tabel 3.2.....	31
Operasionalisasi Variabel X2 (Motivasi Kerja)	31
Tabel 3.3	33
Operasionalisasi Variabel Y (Kinerja Karyawan)	33
Tabel 3.4 Tabel Interpretasi Rata-rata Hitung	37
Tabel 3.5 Jenis Kelamin Responden	43
Tabel 3.6 Lama Bekerja Responden.....	43
Tabel 4.2 Rekapitulasi Hasil Dimensi Gaji	44
Tabel 4.3 Rekapitulasi Hasil Dimensi Tunjangan	45
Tabel 4.4 Rekapitulasi Hasil Dimensi Kebutuhan Berprestasi	46
Tabel 4.5 Rekapitulasi Hasil Dimensi Kebutuhan Afiliasi	47
Tabel 4.6 Rekapitulasi Hasil Dimensi Kebutuhan Kompetensi	49
Tabel 4.7 Rekapitulasi Hasil Dimensi Kebutuhan Kekuasaan.....	50
Tabel 4.8 Rekapitulasi Hasil Dimensi Kuantitas dan Kualitas Pekerjaan.....	51
Tabel 4.9 Rekapitulasi Hasil Dimensi Kedalaman Pengetahuan	52
Tabel 4.10 Rekapitulasi Hasil Dimensi Kerja Sama	54
Tabel 4.11 Rekapitulasi Hasil Dimensi Kehadiran	55
Tabel 4.12 Rekapitulasi Hasil Dimensi Inisiatif	56
Tabel 4.1 Hasil Analisis Statistik Deskriptif	57
Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas.....	58
Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinearitas.....	59
Tabel 4.15 Hasil Uji Heteroskedastisitas	60
Tabel 4.16 Hasil Analisa Regresi Linear Berganda.....	60
Tabel 4.17 Hasil Uji Koefisien Determinasi	62
Tabel 4.18 Hasil Uji T (Uji Parsial)	62
Tabel 4.19 Hasil Uji F (Simultan)	63

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Dokumentasi pada saat kunjungan	71
Lampiran 2 Data absensi karyawan	72
Lampiran 3 Tabulasi Variabel Kompensasi Finansial	73
Lampiran 4 Tabulasi Variabel Motivasi Kerja	74
Lampiran 5 Tabulasi Variabel Kinerja Karyawan	75
Lampiran 6 Kuesioner Penelitian	76
RIWAYAT HIDUP PENULIS	78

BAB 1

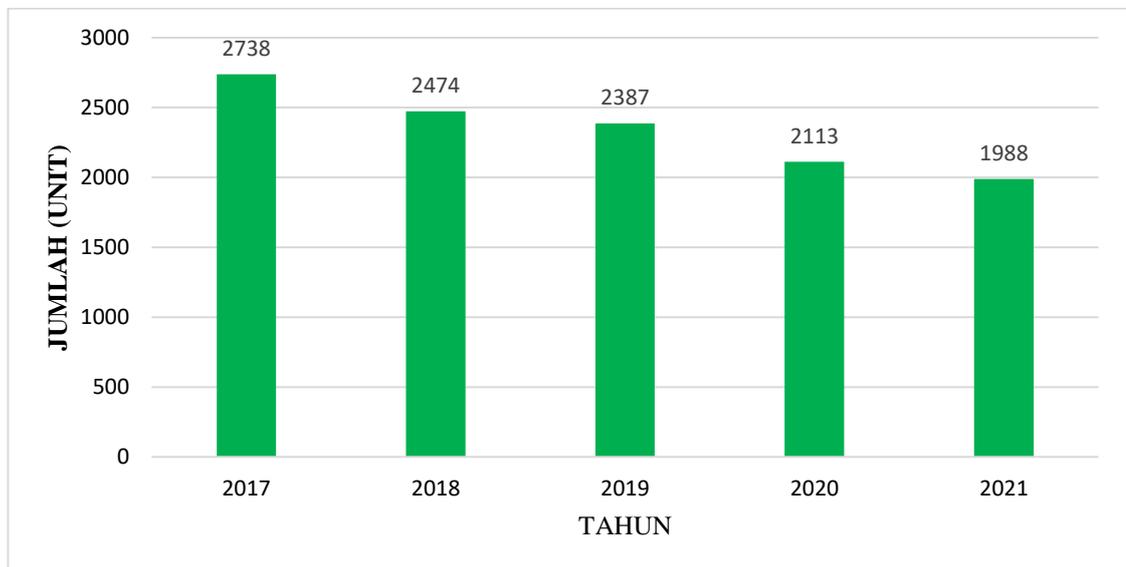
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Industri tekstil merupakan industri yang menggunakan bahan dasar dari serat yang diolah berupa kain atau benang sebagai bahan untuk membuat pakaian dan produk lainnya. Industri tekstil memegang peranan yang sangat penting di Indonesia dan merupakan salah satu industri yang mampu menyerap tenaga kerja dalam jumlah yang cukup banyak. Industri tekstil Indonesia menawarkan peluang pertumbuhan baru bagi investor asing. Indonesia berada di posisi ketujuh eksportir produk tekstil dunia dengan kontribusi 2,5% (Anugrah et al., 2024). Industri tekstil mengalami penurunan yang cukup drastis dikarenakan adanya pandemi Covid-19 yang menyebabkan 88% perusahaan di Indonesia merugi, tutup dan melakukan PHK terhadap karyawan (Survei Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, 2020). Pandemi ini memberikan dampak yang cukup signifikan terhadap penurunan jumlah perusahaan IBS dalam industri tekstil pada tahun 2019 sampai dengan 2021.

Gambar 1.1

Grafik jumlah perusahaan IBS (Tekstil) per tahun 2017-2021



Sumber: BPS, 2023

Industri Tekstil di Indonesia memiliki banyak jenis seperti Kerajinan Batik, Kerajinan Bordir, Kerajinan Jahit Perca dan Kerajinan Tenun. Indonesia sendiri memiliki ciri khas dalam Kerajinan Batik yang menjadi kebanggaan dan sudah diakui di berbagai macam negara di dunia. Industri batik di Indonesia tersebar di beberapa daerah di pulau Jawa dan umumnya merupakan usaha kecil menengah yang menjadi mata pencaharian sebagian Masyarakat. Batik merupakan satu dari banyak industri yang diharapkan bermanfaat bagi perekonomian masyarakat. Industri batik saat ini telah mengalami kemajuan seperti yang awalnya hanya ada batik cap dan batik tulis, saat ini sudah ada batik *printing* bermotif yang dimana memiliki keunggulan dapat menghasilkan banyak dalam waktu yang relatif singkat. Usaha *printing* bermotif ini cenderung menciptakan persaingan dalam setiap wilayah yang memiliki industri batik. Batik cap, batik tulis dan batik *printing* ini berada dalam segmen pasar yang sama sehingga batik cap dan batik tulis akan kalah dari sisi harga dan kuantitas produk (Pratiwa Siregar et al., 2020). Persaingan dalam industri batik membuat seluruh perusahaan harus kembali melakukan evaluasi kinerja sumber daya yang dimiliki agar tetap memiliki daya saing dalam pasar.

Kinerja karyawan merupakan salah satu aspek penting di dalam sebuah perusahaan yang harus senantiasa diperhatikan waktu ke waktu dan dievaluasi jika terdapat kinerja karyawan yang tidak sesuai dengan standar yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Menurut Stephen P Robbins & Timothy A Judge (2013) kinerja karyawan adalah kewajiban karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang memberikan kontribusi untuk produksi barang atau jasa atau untuk tugas-tugas administratif. Ini mencakup sebagian besar tugas dalam deskripsi pekerjaan konvensional. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu kesuksesan dari sebuah perusahaan, karena dengan kinerja karyawan yang optimal maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan lebih efektif. Kinerja karyawan dapat menjadi salah satu tolak ukur tentang bagaimana sumber daya manusia yang ada pada suatu perusahaan sudah berperan terhadap kemajuan perusahaan atau belum (Setyo Widodo et al., 2022). Kinerja karyawan dapat mempengaruhi produktivitas perusahaan dalam mencapai tujuan dan mendapatkan keuntungan, seperti yang dinyatakan pada penelitian terdahulu oleh Adiyanti & Nugraha (2023) yang mengatakan kinerja seseorang berkaitan dengan kualitas

perilaku yang berorientasi pada tugas dan pekerjaan. Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan dari suatu perusahaan atau organisasi yang memberikan banyak kontribusi bagi kemajuan dan perkembangan perusahaan atau organisasi tersebut, sehingga perusahaan atau organisasi perlu melakukan upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja Karyawan cenderung stabil atau melampaui target perusahaan jika kompensasi yang diberikan sesuai dengan seberapa besar usaha yang sudah dikeluarkan oleh karyawan tersebut dalam mencapai tujuan perusahaan. Sehingga dapat dikatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi, Dessler (2013) mengatakan “kompensasi karyawan mencakup segala bentuk pembayaran yang diberikan kepada karyawan dan yang timbul dari pekerjaan mereka. Ini memiliki dua komponen utama, pembayaran keuangan langsung (upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus) dan pembayaran keuangan tidak langsung (tunjangan finansial seperti asuransi dan liburan yang dibayar pemberi kerja)”. Kompensasi yang dirasakan secara langsung dan rutin diterima oleh karyawan adalah kompensasi finansial yang berupa gaji, insentif, komisi dan bonus. Perusahaan memberikan kompensasi kepada karyawan sesuai dengan beban kerja yang diberikan kepada seluruh karyawan. Perusahaan bertanggung jawab penuh atas pembagian kompensasi yang adil serta pembagian bonus jika kinerja karyawan jauh melebihi ekspektasi dan memberikan kontribusi yang positif bagi perusahaan. Dikatakan dalam beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Ariskha et al., 2020) bahwa Kompensasi finansial memiliki pengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan dan penelitian yang dilakukan oleh (Safitri & Listyawati, 2023) bahwa Kompensasi finansial berkontribusi positif terhadap kinerja karyawan. Sehingga semakin tinggi kompensasi finansial yang diberikan, maka semakin meningkat kinerja karyawan. Terdapat juga penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Rizal & Handayani, 2021) menyatakan bahwa Kompensasi finansial secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dan penelitian oleh (Bunga & Ranthy, 2022) menyatakan bahwa Tidak terdapat pengaruh langsung signifikan dari kompensasi terhadap kinerja karyawan. Sehingga masih terdapat *research gap* dari beberapa penelitian terdahulu dimana dinyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan dan juga ada penelitian yang menyatakan bahwa kompensasi finansial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor selanjutnya yang memiliki pengaruh pada kinerja karyawan berbasis dari penelitian terdahulu adalah motivasi kerja yang didefinisikan sebagai dorongan baik dari dalam maupun luar diri manusia untuk melakukan suatu aktivitas yang menjadi kewajiban manusia di dalam sebuah lingkungan. Armstrong (2010) mendefinisikan bahwa motivasi kekuatan yang memberi energi, mengarahkan dan mempertahankan perilaku. Hal ini memberikan elemen pribadi dan dinamis dalam konsep keterlibatan. Kinerja tinggi dicapai oleh orang-orang yang termotivasi dengan baik yang siap untuk melakukan upaya yang bijaksana. Motivasi ini berhubungan dengan manusia dalam melakukan pekerjaan dan aktivitasnya sehari-hari salah satunya adalah cara bekerja mereka dalam sebuah perusahaan. Stephen P Robbins & Timothy A Judge (2013) mendefinisikan motivasi kerja sebagai proses yang memperhitungkan intensitas, arah, dan ketekunan usaha seorang individu untuk mencapai suatu tujuan. Orang yang termotivasi juga tidak akan mengalami kesulitan dalam menyelesaikan kewajiban atau target yang sudah diberikan oleh perusahaan. Dengan adanya dorongan dari dalam sendiri maupun luar diri, karyawan akan lebih termotivasi untuk melakukan sebuah pekerjaan guna mencapai tujuan perusahaan dan juga pengembangan dirinya sendiri. Motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan didalam perusahaan dalam mencapai tujuan bersama. Dinyatakan dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Soejarminto & Hidayat, 2023) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan penelitian oleh (Siregar et al., 2022) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Terdapat juga penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Widjaja Restiani & Ginanjar, 2022) yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu yang sudah ada, dinyatakan bahwa terdapat *research gap* dimana terdapat dua penelitian yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan terdapat satu penelitian yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Salah satu perusahaan yang bergerak pada industri tekstil adalah PT Yulifadatex. PT Yulifadatex merupakan perusahaan yang bergerak dalam industri tekstil dan produk tekstil yang melakukan produksi mulai dari kain, sarung dan pakaian jadi yang berbahan dasar kain batik. Kain batik yang diproduksi adalah batik yang dicetak melalui mesin sablon yang disebut dengan batik *printing* bermotif, batik ini berbeda dengan batik tulis maupun batik cap karena sudah menggunakan teknologi untuk memproduksinya. PT Yulifadatex melakukan produksi batik dengan kuantitas yang banyak dalam waktu yang cukup singkat karena seluruh proses pembuatannya sudah menggunakan teknologi. Perusahaan ini melakukan pengaturan pada tiap setiap tim dalam perusahaan dengan cara tersendiri untuk mencapai target yang ditetapkan salah satunya adalah untuk keberlangsungan produksi, seperti divisi *printing*, divisi pengolah bahan mentah, dan lain-lain.

Dari *preliminary research* yang dilakukan oleh penulis didapatkan fenomena bahwa dalam 5 tahun terakhir, PT Yulifadatex mengalami peningkatan jumlah produk cacat, seperti produk yang tidak sesuai dengan kualitas. Fenomena tersebut terlihat dari hasil pencapaian produksi yang tidak memenuhi target, meningkatnya jumlah produk yang tidak sesuai standar dan kualitas produk yang dihasilkan menurun. Fenomena yang terjadi di PT Yulifadatex ini tentunya menimbulkan kerugian yang ditafsirkan dapat mencapai 5 Juta Rupiah – 10 Juta Rupiah dalam 1 hari bagi perusahaan karena pada rata-rata seharusnya memproduksi 10.000 yards seperti pada tahun 2019.

Berdasarkan hasil wawancara, didapatkan informasi bahwa 25 dari 60 orang karyawan merasa bahwa kompensasi finansial yang diberikan kurang memuaskan. Sebanyak 27 karyawan merasa kurang diberikan tunjangan terutama pada bagian tunjangan transportasi dan tunjangan makan. Terdapat juga karyawan yang sudah bekerja 5 tahun keatas belum mengalami kenaikan gaji sehingga merasa bahwa gaji yang diberikan belum sesuai dengan kinerja yang sudah dilakukannya. Karyawan bagian produksi tidak mendapatkan gaji sesuai dengan upah minimum regional kabupaten Karawang yaitu sebesar Rp 5.257.830., rata-rata gaji yang didapatkan oleh karyawan bagian produksi di PT Yulifadatex adalah Rp 5.000.000 untuk yang sudah bekerja selama 5 tahun keatas dan karyawan yang bekerja dibawah 5 tahun

Rp 3.500.000 – Rp 4.000.000. Berdasarkan data yang didapatkan, terlihat bahwa gaji karyawan yang sudah bekerja diatas 5 tahun hanya mencapai maksimal di angka Rp 5.000.000 sehingga belum dapat memenuhi jumlah pada upah minimum regional kabupaten karawang.

Sehingga dari fenomena tersebut menyebabkan beberapa karyawan banyak tidak masuk ke pabrik dengan alasan izin bahkan tidak masuk tanpa keterangan, dapat disimpulkan dari data 6 bulan terakhir pada tahun 2023 berdasarkan 34 karyawan.

Tabel 1.1
Data Absensi Karyawan 6 bulan terakhir 2023

BULAN	KETERANGAN	
	IZIN	ALPA
JULI 2023	6	4
AGUSTUS 2023	8	7
SEPTEMBER 2023	8	10
OKTOBER 2023	10	11
NOVEMBER 2023	6	13
DESEMBER 2023	7	16

Sumber: Data Absensi PT Yulifadatex, diolah Penulis

Berdasarkan hasil rekap data tersebut untuk jumlah karyawan yang izin mengalami perubahan setiap bulan, sedangkan untuk karyawan yang tidak masuk tanpa keterangan sama sekali selalu mengalami kenaikan tiap bulannya. Dalam data absensi PT Yulifadatex jangka waktu izin paling lama adalah 6 hari berturut-turut dan alpa 5 hari berturut-turut. Fenomena ini disebabkan karena pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan bagian produksi cenderung monoton sehingga karyawan tidak dapat mempelajari hal baru diluar produksi serta tidak adanya dorongan dari perusahaan berupa sistem insentif yang jelas jika karyawan dapat memenuhi target produksi perusahaan. Karyawan yang tidak masuk kerja tanpa izin selama 1-2 hari tidak mendapatkan sanksi apapun, sedangkan karyawan yang tidak masuk lebih 2 hari akan mendapatkan skorsing selama 1-2 minggu waktu kerja. Setelah penulis

melakukan observasi terhadap PT Yulifadatex, diduga bahwa fenomena ini disebabkan oleh kurang puasnya karyawan terhadap kompensasi dan juga motivasi yang diberikan.

Dalam penelitian ini penulis akan berfokus kepada karyawan bagian produksi yang bekerja pada PT Yulifadatex, Karawang Timur. Tujuan Penulis melakukan penelitian ini adalah agar dapat menemukan pengaruh kompensasi finansial dan motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan bagian produksi PT Yulifadatex terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT Yulifadatex. Penulis akan melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT YULIFADATEX”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian adalah :

1. Bagaimana Kompensasi Finansial di PT Yulifadatex?
2. Bagaimana Motivasi Kerja di PT Yulifadatex?
3. Bagaimana Kinerja Karyawan di PT Yulifadatex?
4. Bagaimana pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi di PT Yulifadatex?
5. Bagaimana pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi di PT Yulifadatex?
6. Bagaimana pengaruh Kompensasi Finansial dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi di PT Yulifadatex?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang serta rumusan masalah yang telah dijabarkan, maka tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini merupakan:

1. Untuk mengetahui bagaimana Kompensasi Finansial di PT Yulifadatex.
2. Untuk mengetahui bagaimana Motivasi Kerja di PT Yulifadatex.
3. Untuk mengetahui bagaimana Kinerja Karyawan di PT Yulifadatex.
4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi di PT Yulifadatex.
5. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi di PT Yulifadatex.
6. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Kompensasi Finansial dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi di PT Yulifadatex.

1.4 Kegunaan Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Memberikan sudut pandang baru dan dapat dijadikan sebagai sumber data pendukung dalam pengambilan keputusan. Perusahaan dapat menggunakan data ini untuk menginformasikan cara mereka mengelola kompensasi finansial dan memotivasi karyawan untuk bekerja secara optimal.

2. Bagi Karyawan

Memberikan efek positif karyawan dalam memajukan perusahaan setelah mengetahui kekurangan dan masalah yang terjadi

3. Bagi Penulis

Menambah pengetahuan dan memperkaya ilmu serta mengaplikasikan pembelajaran yang sudah didapatkan selama masa perkuliahan yang sudah berjalan.

4. Bagi Peneliti

Sebagai referensi untuk dasar penelitian di masa mendatang.

1.5 Kerangka Pemikiran

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu hal yang harus diterapkan guna mengolah sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan agar dapat dikelola secara optimal agar dapat mencapai tujuan perusahaan. Menurut Dessler (2013) Manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, mengevaluasi, dan memberi penghargaan kepada karyawan, dan juga mempertimbangkan hubungan kerja, masalah kesehatan dan keselamatan, dan masalah kesetaraan. Menurut (Stephen & Timothy, 2013) kinerja karyawan adalah kewajiban karyawan dalam Melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang memberikan kontribusi untuk produksi barang atau jasa atau untuk tugas-tugas administratif. Dinyatakan dalam (Mathis & Jackson, 2008) bahwa kriteria kinerja yang paling penting bervariasi dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya, tetapi karyawannya ukuran kinerja yang umum pada sebagian besar pekerjaan mencakup hal-hal berikut yaitu kuantitas kinerja, kualitas kinerja, ketepatan waktu kerja dan kehadiran di tempat kerja. Proses melatih dan menilai karyawan dilakukan untuk menghasilkan sumber daya manusia yang dapat bekerja secara optimal dan dapat memenuhi tujuan perusahaan, sehingga hal ini juga harus selalu di evaluasi agar seluruh karyawan dapat menghasilkan kinerja yang baik. Sehingga dapat dikatakan bahwa pemberian kompensasi kepada karyawan merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan oleh perusahaan sebagai timbal balik dari waktu dan tenaga yang sudah diberikan oleh karyawan kepada perusahaan.

Kompensasi terbagi menjadi 2 yaitu kompensasi finansial langsung yang berupa gaji, insentif dan bonus dan juga kompensasi finansial tidak langsung yang berupa tunjangan kesehatan, ketenagakerjaan dan lain-lain. Kompensasi yang memiliki pengaruh secara langsung terhadap karyawan yang dibagikan secara rutin adalah kompensasi finansial langsung. Menurut Berger (2008) kompensasi finansial adalah kebijakan, program, dan praktik yang memberikan karyawan perusahaan (atau organisasi) dengan sesuatu yang bernilai sebagai imbalan atas kontribusi mereka serta kontribusi mereka terhadap misi dan tujuan organisasi. Kompensasi finansial meliputi gaji berdasarkan pekerjaan, bonus penghargaan khusus (insentif) dan layanan karyawan (tunjangan). Selain kompensasi finansial,

terdapat salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi kerja yang diberikan oleh para pimpinan di perusahaan kepada karyawan.

Motivasi kerja merupakan dorongan baik dari dalam maupun luar diri manusia dalam melakukan aktivitas di lingkungan sekitarnya. Menurut Maslow (1954) manusia memiliki tingkatan kebutuhan yang menjadi motivasi yang harus dipenuhi dari kebutuhan yang paling rendah hingga kebutuhan paling tinggi. Tingkatan kebutuhan manusia sebagai berikut:

1. *The Physiological Needs* (Kebutuhan fisiologis)

Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan manusia yang paling awal dalam segitiga kebutuhan Maslow. Kebutuhan ini mencakup makan, minum, tempat tinggal dan pakaian yang merupakan kebutuhan dasar manusia. Perusahaan tidak bisa mengetahui nominal pasti yang dibutuhkan oleh karyawan, akan tetapi pembayaran gaji yang sesuai dengan pekerjaan yang sudah diberikan akan memenuhi kebutuhan dasar pertama manusia.

2. *Safety Needs* (Kebutuhan akan rasa aman)

Kebutuhan akan rasa aman merupakan kebutuhan manusia kedua yang terdapat dalam segitiga kebutuhan Maslow. Kebutuhan ini mencakup akan rasa aman yang harus didapatkan oleh karyawan dalam melakukan pekerjaannya seperti tunjangan kesehatan dan juga ketenagakerjaan yang akan membuat karyawan merasa aman.

3. *The Belongingness and Love Needs* (Kebutuhan akan kasih sayang)

Kebutuhan akan rasa kasih sayang dalam perusahaan dapat diwujudkan dengan menjalin hubungan yang baik antara atasan dengan karyawan, seperti atasan yang tidak hanya memerintah karyawan tetapi membantu karyawan menyelesaikan pekerjaan. Dengan terpenuhinya kebutuhan ini tentunya karyawan akan merasa diperhatikan dan juga loyalitas dari dalam diri karyawan akan terbangun dengan sendirinya.

4. *The Esteem Needs* (Kebutuhan akan penghargaan)

Kebutuhan ini bersangkutan dengan aspek pemberian penghargaan kepada karyawan yang sudah bekerja keras untuk memenuhi tujuan perusahaan dan juga karyawan yang dapat memberikan kinerja yang melebihi ekspektasi para atasan. Kebutuhan ini akan meningkatkan kinerja karyawan yang akan berpengaruh kepada produktivitas perusahaan jika dapat dipenuhi dengan baik.

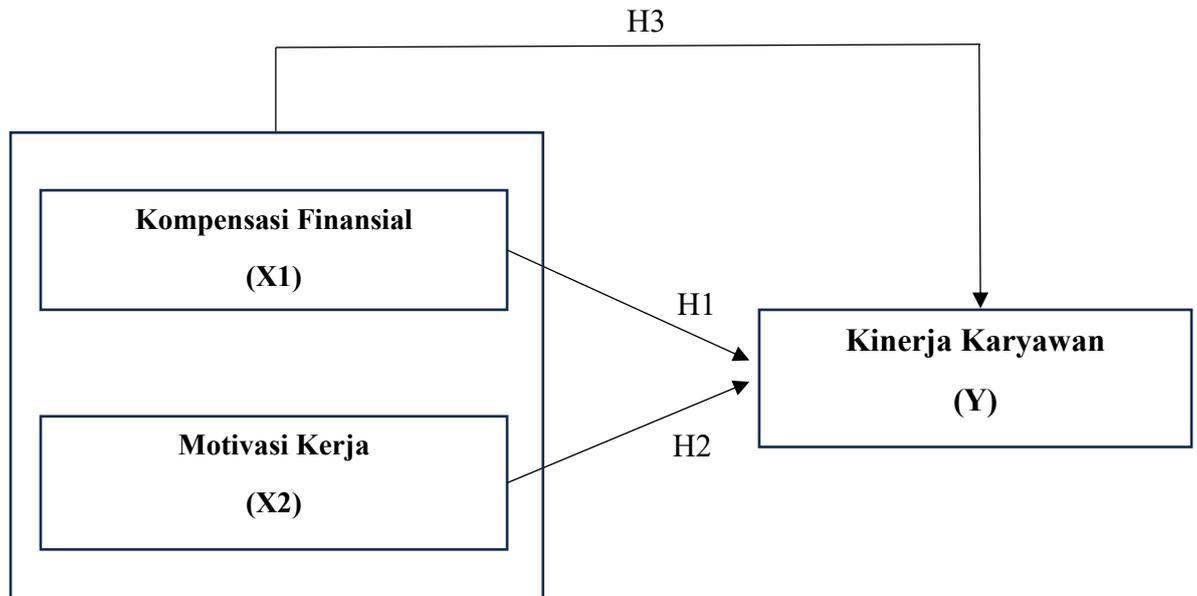
5. *The Desires to Know and Understand* (Kebutuhan akan aktualisasi diri)

Kebutuhan ini menunjukkan bahwa karyawan akan mengembangkan diri kepada potensi maksimal yang dimilikinya agar dapat dilihat oleh atasan bahwa dirinya mampu bekerja dengan sangat baik didalam perusahaan. Kebutuhan ini dapat didorong juga oleh atasan dengan memberikan motivasi kepada karyawan untuk mengembangkan dirinya. Kebutuhan ini akan memberikan peran positif kepada perusahaan dan juga karyawan jika dapat dipenuhi.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Agustin et al., 2023) yang menyatakan hasil penelitian hipotesis yang diajukan secara signifikan dapat diterima. yaitu dengan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi finansial dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Abbro Bros Steel. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Trisna & Guridno, 2021) Hasil menunjukkan bahwa kompensasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Saiba Cipta Selaras.

Menurut kerangka pemikiran yang sudah dijabarkan sebelumnya, berikut model konseptual dari penelitian ini adalah:

Gambar 1.2
Kerangka Berpikir Penelitian



Sumber: Hasil Olahan Data Peneliti

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan landasan teori dan kerangka pemikiran yang sudah dijabarkan, hipotesis penelitian diajukan sebagai berikut:

- H1: Kompensasi Finansial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi PT Yulifadatex.
- H2: Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi PT Yulifadatex.
- H3: Kompensasi Finansial dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi PT Yulifadatex.