

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen mempunyai arti sangat luas, dapat berarti proses, seni maupun ilmu. Dikatakan proses karena dalam manajemen terdapat tahapan untuk mencapai tujuan, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan. Dikatakan seni karena manajemen suatu cara atau alat untuk seseorang manajer dalam mencapai tujuan. Dimana penerapan dan penggunaannya tergantung pada masing-masing manajer yang mempunyai cara dan gaya tersendiri, dalam mencapai tujuan perusahaan yang sebagian besar dipengaruhi oleh kondisi dan pembawaan manajer. Dikatakan ilmu karena manajemen dapat dipelajari dan dikaji kebenarannya.

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2013).

Salah satu faktor yang paling penting di dalam perusahaan adalah manusia. Jika diperhatikan lebih lanjut, bahwa diantara sekian banyak faktor, maka manusia adalah sebagai salah satu unsur tenaga kerja yang justru memegang peranan utama dalam setiap usaha. Suksesnya suatu organisasi atau perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki

serta didukung oleh beberapa faktor. Perusahaan yang siap berkompetisi haruslah mempunyai manajemen yang efektif.

Pada dasarnya manusia bekerja juga ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itulah seorang karyawan mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan dan karena itulah perusahaan memberikan kompensasi. Kompensasi perlu diberikan untuk setiap hasil kerja karyawan berdasarkan kinerja karyawan tersebut.

Penilaian kinerja karyawan merupakan dasar bagi manajemen untuk menentukan berapa besarnya kompensasi yang akan diberikan kepada karyawan. Pemberian kompensasi secara tepat sesuai dengan kewajiban yang telah diberikan karyawan pada perusahaan sangat penting sekali bagi individu karena besarnya kompensasi sangat mencerminkan ukuran nilai karya atau kinerja mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. (Handoko, 2005)

Radio Republik Indonesia (RRI) adalah satu-satunya radio yang menyanggah nama negara yang siarannya ditujukan untuk kepentingan bangsa dan negara. RRI sebagai Lembaga Penyiaran Publik yang independen, netral dan tidak komersial yang berfungsi memberikan pelayanan siaran informasi, pendidikan, hiburan yang sehat, kontrol sosial, serta menjaga citra positif bangsa di dunia internasional.

Pada perusahaan RRI cabang Bandung, fenomena yang terjadi diperusahaan ini adalah karyawan atau pegawainya diberikan kompensasi oleh

perusahaan tersebut yang dirasa kurang mencukupi bagi karyawan, sehingga kinerja karyawan menjadi kurang maksimal. Hal ini menunjukkan bahwa RRI cabang Bandung kurang memperhatikan faktor manusia atau tenaga kerja di dalam perusahaannya sendiri. Sedangkan kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai kinerja karyawan itu sendiri. Begitu juga sebaliknya besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam manajemen yang efektif memerlukan karyawan yang cakap dan berkompeten dibidangnya, sehingga perusahaan akan mendapat keuntungan yang besar dari kinerja karyawan tersebut. Salah satu tujuan utama seseorang bekerja di perusahaan adalah adanya kompensasi yang diberikan perusahaan tersebut, dan berharap bahwa segala aktivitas kerja yang dilakukan di perusahaan akan membawanya pada suatu keadaan yang lebih memuaskan dari pada keadaan sebelumnya

Usaha meningkatkan kinerja bukanlah hal yang mudah karena menyangkut sikap mental, perbaikan dan tindakan nyata. Faktor yang paling menentukan dalam meningkatkan kinerja karyawan ialah tenaga kerja itu sendiri. Di samping itu untuk meningkatkan kinerja tidak hanya diselesaikan dengan menambah keterampilan fisik saja, namun yang paling utama adalah memotivasi karyawan dalam bekerja. Dalam bekerja karyawan perlu dimotivasi dengan pemberian kompensasi agar timbul semangat dan

kegairahan mereka dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga karyawan dapat termotivasi untuk berprestasi dan berkinerja tinggi. Hal ini diharapkan dapat membentuk suatu pola hubungan baik antara para karyawan dan perusahaan dimana para karyawan akan berpikir bahwa perusahaan tempat dimana mereka bekerja bisa memahami serta mengetahui kebutuhan hidup yang menjadi pemicu mengapa mereka bekerja.

Dibawah ini tabel yang menjelaskan tentang rekapitulasi daftar hadir karyawan RRI Bandung 3 bulan terakhir di akhir tahun 2017 yaitu tepatnya pada bulan Oktober s/d Desember. Data ini diambil langsung dari hasil finger print semua karyawan pada setiap harinya mereka bekerja dan diolah langsung oleh penulis. Data ini berisikan berapa hari karyawan bekerja selama per bulan dan berapa kali karyawan terlambat datang ke kantor selama per bulannya.

Tabel 1.1
Rekapitulasi Daftar Hadir
Karyawan RRI Bandung
Pada Bulan Oktober s/d Desember 2017

No	Bulan	Jumlah Hari		Keterangan					Telat	Tidak Telat
		Kerja	Hadir	P	PD	CT	S	TI		
1	Oktober	22	635	11	-	3	7	4	114	521
2	November	22	639	1	-	3	14	3	106	533
3	Desember	18	434	-	-	102	2	2	86	348
Jumlah			1708	12	-	108	23	9	306 kali	1.402 kali
Jumlah Orang									23 orang	7 orang

Sumber : Data Diolah Oleh Penulis

Data diatas merupakan rekapitulasi daftar hadir karyawan Radio Republik Indonesia (RRI) Bandung 3 bulan terakhir di akhir tahun 2017 tepatnya pada bulan Oktober sampai dengan bulan Desember yang diambil sampel acak sementara sebanyak 30 orang karyawan. Kettrangan yang dimaksud dari tabel diatas adalah Permissi atau izin (P), Permissi Dinas (PD), Cuti (CT), Sakit (S), dan Tidak Izin (TI). Bisa dilihat ditabel bahwa pada bulan Desember banyak sekali karyawan yang mengajukan cuti sampai 102 kali dalam sebulan dari 30 orang karyawan. Lalu jumlah cuti dalam 3 bulan sebanyak 108, jumlah sakit sebanyak 23 dan jumlah tidak izin sebanyak 9. Pada bulan Oktober terdapat 114 kali karyawan RRI telat datang ke kantor, sedangkan pada bulan November terdapat 106 kali karyawan RRI telat datang ke kantor, dan pada bulan Desember sebanyak 86 kali karyawan RRI telat datang ke kantor. Jadi, dalam 3 bulan akhir tahun 2017 karyawan RRI telat datang ke kantor sebanyak 306 kali. Dibulan Oktober lah karyawan lebih banyak yang telat dibandingkan dengan bulan November dan bulan Desember. Walaupun jumlah data tidak telat lebih besar dibandingkan dengan jumlah data yang telat, tetapi tetap saja disini masih banyak dominan karyawan yang sering telat dari pada yang tepat waktu. Karyawan yang tepat waktu dalam 3 bulan tersebut hanya 7 orang sedangkan dibandingkan dengan karyawan yang sering telat pada 3 bulan tersebut sebanyak 23 orang.

Dari uraian diatas dapat kita lihat bahwasanya kinerja karyawan merupakan suatu masalah yang harus mendapatkan perhatian dari pihak perusahaan, karena peningkatan kinerja karyawan ini tidak akan terjadi dengan

sendirinya, tetapi harus ada usaha dan peran serta dari pihak perusahaan maupun dari pihak karyawan itu sendiri. Salah satu cara untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan cara menetapkan metode kompensasi yang adil dan layak kepada karyawan tersebut atas prestasi kerja yang dicapai.

Menurut Yoder dalam Hasibuan (2007), kompensasi penting bagi karyawan bekerjasama dan berprestasi yang pada akhirnya akan dapat mencapai tujuan perusahaan. Keputusan yang paling sering bertumpu pada tujuan evaluatif adalah keputusan yang berhubungan dengan gaji. Hubungan antara penilaian kerja dengan kompensasi adalah kenaikan gaji seseorang akan tergantung pada penilaian kinerja, dimana hal ini menghindari terjadinya konflik dengan karyawan-karyawan. Dengan demikian, maka kompensasi adalah hal yang penting berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut Nitisemito (1996) pengaruh kompensasi terhadap karyawan sangatlah besar. Semangat kerja yang tinggi, keresahan dan loyalitas karyawan banyak dipengaruhi oleh besarnya kompensasi. Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada karyawan, yang dapat bersifat finansial maupun non finansial, pada periode yang tetap. Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan dan memungkinkan perusahaan memperoleh, mempekerjakan, mempertahankan karyawan dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Pemberian kompensasi dapat terjadi tanpa adanya kaitannya dengan prestasi, seperti upah dan gaji. Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah tergantung pada keluaran yang dihasilkan.

Apabila upah dan gaji diberikan sebagai kontra prestasi atas kinerja standar pekerja, dalam insentif merupakan tambahan kompensasi atas kinerja di atas standar yang ditentukan. Adanya insentif dapat diharapkan menjadi faktor pendukung untuk meningkatkan prestasi kerja di atas standar. Disamping upah, gaji, dan insent kepada pekerja dapat diberikan rangsangan lain berupa penghargaan atau *reward*. Perbedaan antara insentif dan *reward* adalah insentif bersifat memberi motivasi agar pekerja lebih meningkatkan prestasinya, sedangkan *reward* pekerja lebih bersifat pasif.

Bentuk kompensasi lain berupa tunjangan yang pada umumnya tidak dikaitkan dengan prestasi kerja. Tunjangan lebih banyak dikaitkan dengan pemberian kesejahteraan dan penciptaan kondisi kerja sehingga pekerja menjadi lebih merasa nyaman dan merasa dapat perhatian atasan. Adapun jenis kompensasi yang diberikan oleh Radio Republik Indonesia (RRI) Bandung adalah kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung berupa upah, dan gaji. Sementara itu, kompensasi tidak langsung berupa tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, tunjangan pensiun dan tunjangan kinerja.

Ketika proses motivasi yang dilakukan perusahaan kepada karyawan dalam bentuk pemberian kompensasi berjalan dengan baik. Maka tahapan selanjutnya yang diharapkan akan terjadi adalah peningkatan kinerja karyawan yang lebih optimal. Hal ini lah yang menjadi dasar penelitian yang akan dikembangkan oleh penulis, dimana penulis menduga terdapat pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan bebarapa uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian menyangkut kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung, dan kinerja karyawan di Radio Republik Indonesia (RRI) Bandung. Adapun hasil penelitian dituangkan dalam proposal penelitian skripsi yang berjudul

“PENGARUH KOMPENSASI LANGSUNG, KOMPENSASI TIDAK LANGSUNG, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI RADIO REPUBLIK INDONESIA (RRI) BANDUNG”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Karyawan tidak mendapatkan insentif/bonus dan bayaran prestasi di Radio Republik Indonesia (RRI) Bandung
2. Karyawan tidak mendapatkan liburan bersama dari perusahaan di Radio Republik Indonesia (RRI) Bandung
3. Kurang puasnya karyawan terkait kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung yang diterima.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah diatas maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah kompensasi tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung, dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kompensasi langsung terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kompensasi tidak langsung terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung, dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

1.5 Kegunaan Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, maka kegunaan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi peneliti dan para akademis, penelitian ini dapat menyajikan informasi mengenai pengaruh kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung terhadap kinerja karyawan di Radio Republik Indonesia (RRI) Bandung.
2. Bagi Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung, penelitian ini dapat menjadi bahan referensi bagi mahasiswa lain khususnya mahasiswa konsentrasi jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) guna mendukung pengembangan teori yang sudah ada.
3. Bagi tempat penelitian, penelitian ini diharapkan sehingga bahan pertimbangan kebijakan dalam menghadapi dan memahami masalah kinerja pegawai yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

1.6 Kerangka Berfikir

1.6.1 Kompensasi Langsung Terhadap Kinerja Karyawan

Dari sudut pandang perusahaan, pemberian kompensasi atau balas jasa merupakan suatu biaya yang harus dikeluarkan oleh pihak perusahaan kepada para karyawannya. Oleh karena itu pihak perusahaan harus melakukan suatu penilaian yang teliti mengenai kinerja karyawan yang dihasilkan oleh tiap-tiap karyawan tersebut. Hal tersebut dilaksanakan oleh pihak perusahaan karena

perusahaan tersebut menghendaki adanya suatu prestasi kerja yang maksimal dari biaya kompensasi yang mereka keluarkan. Sedangkan dari sudut pandang karyawan, kompensasi dipandang sebagai alat untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya secara ekonomis untuk memenuhi kebutuhan hidupnya karena merupakan suatu kenyataan yang tidak dapat disangkal bahwa motivasi dasar bagi kebanyakan orang menjadi karyawan atau pegawai dalam suatu organisasi atau perusahaan adalah untuk mencari nafkah.

Kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas oenggunaan tenaga kerjanya. Menurut Sedarmayanti (2011), menyatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka.

Menurut Nawawi (2005) “Kompensasi langsung adalah penghargaan atau ganjaran yang disebut gaji atau upah, yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap. Kompensasi langsung disebut juga upah dasar yakni upah atau gaji tetap yang diterima seorang pekerja dalam bentuk upah bulanan (*salary*) atau upah mingguan atau upah tiap jam dalam bekerja (*hairly wage*).

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan. Dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima

seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan. Pembayaran gaji dilakukan setiap satu bulan sekali dimana karyawan menerima gaji berdasarkan tingkat jabatan, golongan, dan kontribusinya bagi perusahaan. Pembayaran gaji yang merupakan wujud kompensasi langsung diharapkan mampu mewujudkan usaha dalam mempertahankan dan memotivasi karyawan agar bersemangat dalam bekerja sehingga tujuan perusahaan tercapai.

Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah tergantung pada keluaran yang dihasilkan.

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerja melebihi standar yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung diluar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang bisa disebut kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*).

1.6.2 Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan

Selain kompensasi langsung ada juga kompensasi tidak langsung yang diharapkan oleh karyawan. Kompensasi tidak langsung juga memberikan kontribusi terhadap karyawan agar karyawan dapat bekerja sesuai keinginan perusahaan, kompensasi tidak langsung diberikan berupa tunjangan-tunjangan seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, tunjangan kinerja sehingga

diharapkan dengan adanya kompensasi ini para karyawan dapat bekerja dengan baik.

Menurut Handoko (2005), “Kompensasi tidak langsung adalah balas jasa pelengkap atau tunjangan yang diberikan pada karyawan berdasarkan kemampuan perusahaan”. Jadi kompensasi tidak langsung merupakan balas jasa yang diberikan dalam bentuk pelayanan karyawan, karena diperlakukan sebagai upaya penciptaan kondisi dan lingkungan kerja yang menyenangkan.

Menurut Simamora (2004) tunjangan karyawan dibagi 3 yaitu *pertama*, tunjangan yang menghasilkan penghasilan (*income*) seperti tunjangan keamanan sosial dan pensiun menggantikan penghasilan pada waktu pensiun, kontinuitas gaji dan program bagi yang tidak mampu atau cacat yang jangka pendek dan jangka panjang menggantikan penghasilan yang hilang karena sakit atau cacat. *Kedua*, tunjangan yang meninggalkan rasa aman seperti asuransi kesehatan. *Ketiga*, Program tunjangan yang dapat dipandang sebagai kesempatan bagi karyawan. Hal ini dapat meliputi tunjangan hari raya. Tunjangan ini berkaitan dengan kualitas kehidupan karyawan yang terpisah dan *Keempat*, Fasilitas adalah tunjangan yang diterima oleh eksekutif yang dikaitkan dengan posisi dan status mereka di perusahaan.

Menurut Yoder dalam Hasibuan (2007), kompensasi penting bagi karyawan bekerjasama dan berprestasi yang pada akhirnya akan dapat mencapai tujuan perusahaan. Keputusan yang paling sering bertumpu pada tujuan evaluatif adalah keputusan yang berhubungan dengan gaji. Hubungan antara penilaian kerja dengan kompensasi adalah kenaikan gaji seseorang akan

tergantung pada penilaian kinerja, dimana hal ini menghindari terjadinya konflik dengan karyawan-karyawan. Dengan demikian, maka kompensasi adalah hal yang penting berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut Nitisemito (1996) pengaruh kompensasi terhadap karyawan sangatlah besar. Semangat kerja yang tinggi, keresahan dan loyalitas karyawan banyak dipengaruhi oleh besarnya kompensasi. Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada karyawan, yang dapat bersifat finansial maupun non finansial, pada periode yang tetap.

1.6.3 Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Pada dasarnya semua motivasi itu datang dari dalam diri, faktor luar hanyalah pemicu munculnya motivasi. Motivasi dari luar adalah motivasi yang pemicunya datang dari luar diri seseorang. Sementara motivasi dari dalam ialah motivasinya muncul dari inisiatif diri seseorang. Pada dasarnya motivasi itu hanyalah dua, yaitu untuk meraih kenikmatan atau menghindari rasa sakit atau kesulitan.

Motivasi diri adalah sebuah kemampuan seseorang untuk memotivasi dirinya tanpa memerlukan bantuan orang lain. Seseorang memiliki kemampuan untuk mendapatkan alasan atau dorongan untuk bertindak. Proses mendapatkan dorongan bertindak ini pada dasarnya sebuah proses penyadaran akan keinginan diri sendiri yang biasanya terkubur. Setiap orang memiliki keinginan yang merupakan dorongan untuk bertindak, namun seringkali dorongan

tersebut melemah karena faktor luar. Melemahnya dorongan ini bisa dilihat dari hilangnya harapan dan ketidak berdayaan.

Abraham Sperling mengemukakan bahwa motivasi di definisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, mulai dari dorongan dalam diri dan diakhiri dengan penyesuaian diri (dalam Mangkunegara, 2013).

Motivasi merupakan hal yang sangat penting dalam setiap usaha kelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi, dan sebagai pemberi daya pendorong atau penggerak yang diberikan pimpinan kepada karyawan dengan maksud agar karyawan mau bekerja keras untuk mencapai tujuan organisasi.

1.6.4 Kompensasi Langsung, Kompensasi Tidak Langsung, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung adalah dua jenis target yang dikejar karyawan dalam lingkungan kerjanya di suatu perusahaan. Keduanya merupakan motivasi nyata yang mampu meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Kompensasi yang akan diberikan oleh perusahaan adalah hasil yang sesuai dengan hasil kerja mereka. Oleh karena itu, mereka akan terus termotivasi untuk bekerja sesuai harapan perusahaan yaitu dengan terus meningkatkan kinerjanya. Sehingga perusahaan akan merasa puas dengan hasil kerja karyawannya.

Seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan harus mempunyai kinerja yang tinggi. Tetapi dalam kenyataannya, hal ini sulit untuk dicapai bahkan

banyak karyawan yang mempunyai kinerja rendah. Suatu perusahaan sangat perlu mendorong karyawan untuk dapat bekerja dengan baik dan mempunyai kinerja yang tinggi. Oleh karena itu, perusahaan harus dapat memenuhi kebutuhan karyawannya, sehingga karyawan akan meningkatkan kinerjanya. Kompensasi adalah salah satu faktor yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan.

Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kepuasan kerja para karyawan adalah melalui kompensasi. Kompensasi dalam bentuk finansial adalah penting bagi karyawan, sebab dengan kompensasi ini mereka dapat memenuhi kebutuhannya secara langsung. Sistem imbalan pada umumnya dan sistem intensif pada khususnya mempengaruhi kinerja. Selain itu tidak sedikit karyawan yang lebih menyukai bayaran mereka terkait dengan kinerjanya.

Pentingnya kompensasi bagi karyawan, sangat berpengaruh terhadap perilaku dan kinerjanya. Untuk menarik orang supaya masuk bekerja pada organisasi atau perusahaan tertentu, untuk mengusahakan karyawan datang dan pulang bekerja tepat waktu, memotivasi karyawan supaya bekerja lebih giat, disiplin, dan mengembangkan kompetensinya, maka organisasi atau perusahaan perlu memberikan imbalan pada karyawan yang telah mengorbankan waktu, tenaga, kemampuan, dan keterampilan sehingga karyawan merasa puas karena usahanya tersebut dihargai.

Kompensasi Langsung (X₁)

1. Gaji
2. Bonus
3. Komisi

Simmamora, (2004)

H₁

**Kompensasi Tidak
Langsung (X₂)**

1. Tunjangan yang menghasilkan penghasilan (*income*)
2. Tunjangan yang meninggalkan rasa aman.
3. Tunjangan yang dapat dipandang sebagai kesempatan bagi karyawan

H₂

Kinerja Karyawan (Y)

1. Efektivitas
2. Tanggung Jawab
3. Disiplin
4. Inisiatif

Prawirosentono, (2008)

Simmamora, (2004)

Motivasi (X₃)

1. Fisiologis
2. Keamanan dan Rasa Nyaman
3. Sosial
4. Penghargaan
5. Aktualisasi Diri

H₃

H₄

Sedarmayanti, (2011)

Sumber: Data yang diolah penulis (2017)

Gambar 1.1

Kerangka Pemikiran

1.7 Penelitian Terdahulu

Tabel 1.2
Penelitian Terdahulu

NO	PENELITI/ TAHUN	JUDUL	VARIABEL	HASIL	ANALISIS PERBANDINGAN
1	Mohammad Hasan (2015)	Pengaruh Kompensasi Langsung dan Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Mandiri Malang	Independent: Kompensasi Langsung dan Tidak Langsung Dependent: Kinerja Karyawan	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi langsung secara parsial (Uji t) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan karena $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan kompensasi tidak langsung pun juga secara parsial (Uji t) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena $t_{hitung} < t_{tabel}$. Kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung secara simultan (Uji F) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena $F_{hitung} < F_{tabel}$	Dalam penelitian terdahulu dan penelitian yang sedang dilakukan terdapat persamaan terutama di Variabel X dan Variabel Y nya sedangkan perbedaannya terdapat di jumlah responden yang diteliti dan juga objek penelitiannya. Jumlah responden yang diteliti disini berjumlah 32 orang dan yang akan peneliti lakukan respondennya berjumlah 120 orang.
2	Nurwahidah (2013)	Pengaruh Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung terhadap Kinerja Karyawan di PT. Indoneptune Net Manufacturing	Independent: Kompensasi Dependent: Kinerja Karyawan	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.	Dalam penelitian terdahulu dan penelitian yang sedang dilakukan terdapat persamaan terutama di Variabel X dan Variabel Y nya sedangkan perbedaannya terdapat di objek penelitiannya.

NO	PENELITI/ TAHUN	JUDUL	VARIABEL	HASIL	ANALISIS PERBANDINGAN
3	Febryanti (2011)	Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Carsurindo, Superintendent, Medan	Independent: Kompensasi Dependent: Kinerja Karyawan	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi (gaji, insentif dan tunjangan) secara serempak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Carsurindo Superintendent, Medan.	Dalam penelitian terdahulu dan penelitian yang sedang dilakukan terdapat beberapa persamaan terutama di Variabel X dan Variabel Y nya. Sedangkan perbedaannya terdapat di objek penelitiannya.
4	Sumainah Fauziah, dkk (2016)	Pengaruh Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung terhadap Motivasi Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan di AJB Bumiputera 1912 Cabang Celaket Malang	Independent : Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung Dependent : Motivasi Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan	Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan dan kinerja karyawan. Dan penelitian ini menunjukkan kompensasi tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karya namun berpengaruh negatif dan tidak signifikan pada kinerja karyawan	Dalam penelitian terdahulu dan penelitian yang sedang dilakukan terdapat persamaan terutama di Variabel X dan Variabel Y nya sedangkan perbedaannya terdapat di objek penelitiannya dan di salah satu variabel Y nya.

Mohammad Hasan (2015) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Mandiri Malang”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung terhadap kinerja karyawan di Bank Mandiri Malang. Berdasarkan analisis data, variabel kompensasi langsung di uji secara parsial (uji t) bahwa nilai probabilitas signifikansi atau *p value*-nya adalah -1,063 atau lebih kecil dari 0.05 atau 5% dan koefisien regresi-nya adalah 0,242 yang artinya hipotesis yang berbunyi kompensasi langsung tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan variabel kompensasi tidak langsung juga di uji secara parsial (uji t) bahwa nilai probabilitas signifikansi atau *p value*-nya adalah -0,832 atau lebih kecil dari 0.05 atau 5% dan koefisien regresi-nya adalah 0,346 yang artinya hipotesis yang berbunyi kompensasi tidak langsung tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lalu bila di uji secara simultan (uji f) maka hasilnya yaitu $F_{hitung} = 1,120 < F_{tabel} = 3,33$. Sedangkan nilai signifikansi $> 0,05$ yaitu 0,396 Maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, berarti kompensasi langsung dan tidak langsung tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Mandiri Malang. Karena ada beberapa faktor yang menjadi problem bagi para karyawan yaitu beratnya target yang harus dicapai untuk memenuhi tujuan perusahaan sedangkan kenaikan gaji secara berkala belum berjalan dengan lancar.

Nurwahidah (2013) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung terhadap Kinerja Karyawan di PT. Neptune Net Manufacturing”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung terhadap kinerja karyawan di PT. Neptune Net Manufacturing. Berdasarkan analisis data pengaruh kompensasi langsung terhadap kinerja karyawan menyatakan signifikan, hal ini dapat dilihat dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,359 > 1,666$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 ($0,001 < 0,05$). Sedangkan pengaruh kompensasi langsung terhadap kinerja karyawan dari hasil penelitian ini menyatakan bahwa pengaruhnya signifikan, hal ini dapat dilihat dari $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,394 > 1,666$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 ($0,000 < 0,05$). Lalu pengaruh kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung secara simultan terhadap kinerja karyawan dari hasil penelitian ini bahwa pengaruhnya signifikan, hal ini dapat di hitung dari $F_{hitung} > F_{tabel}$, atau $55,866 > 3,112$.

Febryanti (2011) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Carsurindo Superintendent, Medan”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Carsurindo Superintendent, Medan. Kompensasi disini meliputi gaji, insentif dan tunjangan. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Populasi penelitian ini adalah karyawan pada Bagian Marketing dan *Surveyor* sebanyak 32 orang responden. Metode analisis data

yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi (gaji, insentif dan tunjangan) secara serempak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Carsurindo Superintendent,

Medan. Hasil pengujian koefisien determinasi (r^2) adalah sebesar 0.945 atau 94,5%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *dependent* (kinerja) dapat dijelaskan oleh variabel *independent* (gaji, insentif dan tunjangan) sebesar 94,5%. Sementara sisanya sebesar 5,5% dijelaskan oleh faktor – faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Sumainah Fauziah, dkk (2016) melakukan penelitian “Pengaruh Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung terhadap Motivasi Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan di AJB Bumiputera 1912 Cabang Celaket Malang” hasilnya menunjukkan bahwa kompensasi langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan dan kinerja karyawan. Dan penelitian ini menunjukkan kompensasi tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan namun berpengaruh negatif dan tidak signifikan pada kinerja karyawan. Maka alangkah baiknya pihak manajemen AJB Bumiputera 1912 cabang Celaket Malang lebih mengutamakan kompensasi tidak langsung untuk karyawan sehingga pada akhirnya dapat memiliki pengaruh yang lebih tinggi dan dapat secara maksimal mempengaruhi motivasi dan kinerja karyawan yang ada pada AJB Bumiputera 1912 cabang Celaket Malang. Cara yang dapat dilakukan yaitu dengan memberikan tunjangan tepat waktu dan sesuai

harapan, memberikan kemudahan dalam pelayanan kesehatan sesuai dengan kebutuhan kesehatan karyawan. Mengingat variabel kompensasi langsung dan tidak langsung dalam penelitian ini merupakan hal yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan, diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan mengganti atau menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan dan kinerja karyawan.

1.8 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi, hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris. (Sugiyono, 2017).

Berdasarkan uraian diatas maka dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

- H₁ : Kompensasi Langsung berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Radio Republik Indonesia (RRI) Bandung.
- H₂ : Kompensasi Tidak Langsung berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Radio Republik Indonesia (RRI) Bandung.

- H₃ : Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Radio Republik Indonesia (RRI) Bandung.
- H₄ : Kompensasi Langsung, Kompensasi Tidak Langsung, dan Motivasi berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja karyawan di Radio Republik Indonesia (RRI) Bandung.

