

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan adalah suatu lembaga yang di organisir dan di jalankan untuk menyediakan barang dan jasa agar dapat melayani permintaan konsumen akan kebutuhan mereka. Dalam melaksanakan proses produksinya, suatu perusahaan membutuhkan faktor-faktor produksi yang dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Faktor-faktor tersebut adalah bahan baku, modal, dan manusia.

Terkhusus pada faktor manusia, sumber daya manusia telah disadari merupakan kekuatan sentral yang menggerakkan organisasi. Sumber daya manusia berbeda dengan sumber daya lainnya, dimana manusia selalu berusaha untuk mengembangkan potensinya. Bagaimanapun baiknya sumber daya manusia dalam perusahaan kalau tanpa didukung personalia yang dapat bekerja secara efektif dan efisien akan tetap tidak dapat mencapai tujuan perusahaan secara memuaskan bahkan berakibatkan kegagalan untuk mencapai tujuan perusahaan maka dari itu perusahaan harus dapat memanfaatkan sumber daya manusia yang ada dengan cara menggerakkan dan mengarahkan agar sumber daya manusia mampu bekerja dengan baik dan optimal, sehingga tujuan yang ada didalam perusahaan dapat tercapai.

Dalam usaha meningkatkan kemampuan dan ketrampilan karyawan biasanya dilakukan latihan-latihan tertentu sesuai dengan arah dan bidang kerja masing-masing karyawan. Pengembangan karyawan ini dimaksudkan untuk meningkatkan pegawai yang lebih produktif, dan menambah keefektifitas kerja karyawan. Disamping dengan diadakannya pelatihan, setiap organisasi perusahaan juga terus memperbaharui dan mengembangkan sistem kebijakan kompensasi guna untuk mempengaruhi cara kerja karyawan, agar karyawan dapat bekerja lebih baik lagi. Kebijakan kompensasi merupakan kebijakan yang penting dan strategis karena hal ini langsung berhubungan dengan peningkatan semangat kerja, kerja dan motivasi karyawan dalam perusahaan. Kompensasi adalah seluruh balas jasa baik berupa uang, barang, ataupun kenikmatan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas kerja yang disumbangkan kepada perusahaan.

Bila perumusan kebijakan kompensasi telah sesuai dengan baik, maka dalam aspek keadilan maupun kelayakan maka karyawan akan merasa puas dan termotivasi untuk melaksanakan berbagai kegiatan yang berhubungan dengan pencapaian perusahaan. Sebaliknya, jika rasa keadilan dan kelayakan tidak sesuai akan menyebabkan karyawan mengeluh, dan menimbulkan ketidakpuasan kerja yang kemudian membawa efek buruk dalam perusahaan tersebut. Dan kemudian berdampak pada semangat kerja yang pada gilirannya menyebabkan kinerja Pegawai akan menurun.

Oleh karena itu, sebagai salah satu lembaga pemerintahan dengan tingkat kompetisi yang tinggi diantara lembaga pemerintahan yang lain, maka perlu meningkatkan kinerja pegawai melalui proses motivasi yang diwujudkan dengan pemberian kompensasi yang adil yang pada akhirnya nanti mampu meningkatkan kinerja pegawainya. Peningkatan tersebut dapat meningkatkan kerja karyawan, lembaga pemerintah secara keseluruhan yang dapat menjadi nilai tawar bagi karyawan untuk bersaing dengan lainnya.

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur atau bagian investasi terbesar dari suatu organisasi terutama sekali organisasi ekonomi seperti perusahaan. Oleh karena itu banyak sekali perusahaan yang mulai secara serius membangun dan mengembangkan sumber daya manusianya. Nilai dari sumber daya manusia akan tampak jelas ketika suatu perusahaan dijual, artinya nilai beli perusahaan akan lebih besar daripada total nilai fisik dan asset pembiayaan jika sumber daya manusianya berkualitas. Sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang memiliki kompetensi tinggi dan ketrampilan yang dapat memajukan perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya. Salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kapasitas kinerja karyawan adalah dengan menghubungkan kompensasi dengan perkembangan karyawan. Apabila program kompensasi dirasakan adil dan kompetitif oleh karyawan, maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang potensial, mempertahankannya dan

memotivasi karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya. Sehingga perusahaan menjadi unggul dan mampu meningkatkan profitabilitas dan mengembangkan usahanya.

Upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius maka dari itu kinerja seseorang dapat di pengaruhi oleh faktor kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja untuk mendorong para karyawan untuk mempunyai hasil pekerjaan yang baik serta jumlah pekerjaan yang standar.

Menurut Budi Setiyawan dan Waridin (2006) kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil.

Kepemimpinan merupakan hal yang sangat penting dalam manajerial, karena kepemimpinan maka proses manajemen akan berjalan dengan baik dan pegawai akan bergairah dalam melakukan tugasnya (Hasibuan, 2012:294)

Motivasi kerja merupakan salah satu aspek yang mempengaruhi kinerja pegawai. Motivasi juga dapat diartikan sebagai kebutuhan yang distimulasi dan berorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai rasa puas

(Mangkunegara, 2007:93). Demikian juga terjadi di PT. Taspen Bandung yang masih mempunyai kendala-kendala dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kendala-kendala tersebut antara lain yaitu disiplin kerja karyawan, kurangnya tanggungjawab, fasilitas yang kurang memadai, dan faktor umur. Oleh karena itu, salah satu upaya meningkatkan kinerja karyawan PT. Taspen Bandung yaitu perusahaan harus mampu adil memberikan kompensasi terhadap karyawannya sehingga dapat terwujudnya kinerja yang baik. Maka dengan kinerja yang baik akan terciptanya visi dan misi perusahaan mereka bekerja akan cepat tercapai.

Sebagai salah satu faktor produksi yang paling menentukan dibandingkan dengan fasilitas atau perangkat apapun yang ada di dalam suatu perusahaan, sumber daya manusia khususnya karyawan diharapkan memberikan kinerja yang optimal dengan motivasi tinggi dalam bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan.

Faktor yang harus terus dikembangkan PT Taspen adalah masalah sumber daya manusia sebagai motor penggerak yang penting dalam sebuah perusahaan, karena untuk mencapai tujuan perusahaan khususnya kualitas dalam pelayanan karyawan diperlukan manajemen yang baik dan tepat. Kinerja karyawan seringkali dihadapkan pada berbagai kendala-kendala yang menghambat pelaksanaan pelayanan yang diberikan kepada peserta pensiun, diantaranya terkait dengan tata cara penerimaan dan pemberian pensiun kepada PNS, seperti pada kondisi peserta yang memasuki usia lanjut dan tidak

mampu untuk datang langsung ke kantor, mengakibatkan kondisi ini dapat menghambat pelaksanaan pelayanan terutama PNS yang sudah meninggal dan permasalahannya pada internal yang sering kali dihadapi yaitu kurangnya berkas-berkas penting yang diperlukan, seperti tidak memiliki akta nikah dari catatan sipil dan akta kelahiran yang hilang.

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi organisasi untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Seperti halnya PT Taspen KCU Bandung untuk mencapai tujuan yang diharapkan organisasi melakukan pembinaan kepribadian pegawai dengan semaksimal mungkin dan menciptakan budaya organisasi yang baik bagi karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan top manager PT Taspen (Persero) KCU Bandung, Bapak Budi selaku kepala bidang Manajemen Sumber Daya Manusia dan Bapak Jumadi selaku kepala bidang umum, bahwasanya dengan adanya komitmen yang kuat maka dapat mempertahankan perusahaan untuk mencapai target usahanya. Hasil penelitian dijumpai adanya permasalahan pada tahun 2017, Permasalahannya yaitu, ada beberapa karyawan yang absennya selalu menurun untuk setiap minggu nya. Permasalahan yang ada saat ini adalah bagaimana menciptakan

sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja yang optimal sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. menurunnya absen karyawan tersebut mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan tersebut, maka dari itu perlu mendapatkan perhatian khusus dari pihak perusahaan.

Tabel 1.3
Sistem Manajemen Kinerja PT.Taspen (Persero)

Klasifikasi	Rentang nilai SMK
A = Baik Sekali	>100
B ⁺ = Baik +	>97,5 – 100
B = Baik	>92,5 – 97,5
B ⁻ = Baik -	>85 – 92,5
C = Cukup	>70-85
D = kurang	>55-70
E = Nihil	<55

Sumber: PT Taspen (persero) Kantor Cabang Utama Bandung

Permasalahan yang dialami PT Taspen KCU Bandung dapat dilihat pada hasil rekap kinerja karyawan periode januari-agustus tahun 2014 sampai dengan tahun 2018.

Tabel 1.4
Hasil Rekap Kinerja karyawan PT Taspen Kantor Cabang Utama Bandung Tahun 2014-2018 Periode Januari- Agustus

No	Tahun	Angka	Predikat	Keterangan
1	2014	96.44	B	BAIK
2	2015	97.80	B+	BAIK +
3	2016	83.79	C	CUKUP
4	2017	90.08	B-	BAIK -
5	2018	97.19	B	BAIK

Sumber: PT Taspen (persero) Kantor Cabang Utama Bandung

Data diatas menunjukkan bahwa hasil penilaian kinerja bahwa kinerja karyawan PT. Taspen Kantor Cabang Utama Bandung mengalami fluktuasi. Selama 5 tahun terakhir di mana dari tahun 2014 – 2015 hasil evaluasi kinerja karyawan mengalami peningkatan nilai sebesar 0.64 dari 96,44 menjadi 97,08 dan mendapat predikat dari B(baik) menjadi B+ (baik+), dari tahun 2015-2016 mengalami penurunan nilai sebesar 13,29 dari 97,08 menjadi 83.79 dan mendapat predikat C (cukup), dari tahun 2016-2017 mengalami peningkatan nilai sebesar 6,29 dari 83,79 menjadi 90,08 dan mendapat predikat B- (baik-), kemudian dari tahun 2017-2018 mengalami peningkatan nilai sebesar 7,11 dari 90,08 menjadi 97,19 dan mendapatkan predikat B(baik).

Fenomena kinerja dalam PT. Taspen ialah pencapaian kinerja yang belum maksimal dan selama tahun 2014-2018 penilaian kinerja karyawan tidak pernah mendapatkan predikat A ataupun A+ (sangat baik) sepanjang tahun tersebut PT. Taspen rata-rata memperoleh predikat B(baik) dan C (cukup) padahal manajemen mengharapkan kinerja karyawan dapat memperoleh predikat A (sangat baik). Sejak tahun 2013 PT. Taspen menilai kinerja karyawannya dengan menggunakan SMBK (sistem manajemen berbasis kinerja), disini dituntut penilaian kinerja individual karyawan harus mendapat nilai minimal 85 dengan nilai tertinggi ialah 100, jika karyawan tidak mendapat nilai tersebut maka karyawan akan mendapat pensiun dini dari Taspen. Tetapi itu hanya sebatas teori saja, pada prakteknya ada beberapa

karyawan yang mendapat nilai di bawah nilai minimal yang telah ditentukan namun mereka tidak dipensiunkan oleh pihak Manajemen Taspen.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik berasal dari dalam diri maupun yang berasal dari lingkungan organisasi tempat karyawan bekerja, diantaranya Kompensasi, Pelatihan, komitmen Organisasi, Kepemimpinan, Budaya Organisasi, lingkungan Kerja.

PT. Taspen Bandung merupakan BUMN yang memiliki tugas sebagai mengelola program asuransi sosial, program dana pensiun dan tabungan mengelola hari tua teknis urusan asuransi, dana pensiun dan tabungan hari tua Kota Bandung. kinerja karyawan PNS PT. Taspen Bandung sebagai sistem manajemen kinerja pegawai dan pengendalian perilaku kerja karyawan yang disyaratkan untuk mencapai hasil yang disepakati. Dalam organisasi, penilaian kinerja karyawan PNS terdiri atas unsur sasaran kinerja pegawai (SKP) dan unsur perilaku kerja. Sasaran tolak pegawai sebagai sasaran kinerja pegawai dinilai dari setiap tugas yang dikerjakan oleh pegawai sesuai dengan jabatan dan golongan yang dimilikinya, setiap tugas-tugas yang dikerjakan akan dinilai setiap satu bulan sebagai hasil evaluasi kinerja karyawan dalam capaian terget selama satu bulan penuh. Namun berdasarkan hasil rekapitulasi sasaran kinerja pegawai penulis menemukan banyak fenomena yang terjadi yaitu: ditunjukkan oleh data sebagai berikut:

Tabel 1.1
Rekapitulasi Nilai Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)
Periode Bulan Maret 2018-Desember 2018

Bulan	Nilai sasaran kinerja Pegawai (SKP)					Jumlah karyawan yang dinilai
	< 90	91-94	95-97	98-99	100	
Maret	11	14	18	4	3	50
April	10	16	14	3	7	50
Mei	7	10	13	10	10	50
Juni	6	17	19	4	4	50
Juli	8	20	8	9	5	50
Agustus	16	18	8	4	4	50
September	12	15	17	5	1	50
Oktober	14	8	18	7	3	50
November	4	20	15	7	4	50
Desember	11	10	15	12	2	50

Sumber: Kepala Bidang Umum & SDM PT. TASPEN 2018

Berdasarkan tabel 1.1 fenomena yang terjadi di PT. Taspen Bandung , yaitu masih adanya nilai sasaran kinerja karyawan kurang dari 90 jauh dari target yang ditentukan, nilai sasaran kinerja karyawan mengalami penurunan dan peningkatan pada bulan Maret 2018-Desember 2018. Sasaran kinerja karyawan seharusnya mendapatkan 100 namun berdasarkan dengan data tersebut bahwa pencapaian kinerja karyawan belum tercapai sepenuhnya sehingga kinerja karyawan mengalami penurunan dengan indikasi bahwa

masih adanya beberapa target kerja yang belum tercapai dari setiap pegawai dan masih adanya karyawan dalam menyelesaikan setiap capaian kerjanya belum terselesaikan tepat waktu melebihi waktu yang ditentukan sehingga mempengaruhi setiap sasaran kinerja karyawan. Dilihat dari fenomena diatas bisa dilihat PT. Taspen bandung belum sepenuhnya menyelesaikan tugas-tugas kerjanya.

PT. Taspen mempunyai fenomena lain seperti tempat suasana tata ruang pada kantor PT. Taspen khususnya ruang manajemen sumber daya manusia. Membuat banyak karyawan yang tidak nyaman dalam melakukan pekerjaan sehingga kinerja karyawan menjadi menurun.

Tabel 1.2
Deskripsi Umum Tata Ruang Kantor yang berdampak pada Kinerja Karyawan di PT. Taspen Bandung Jawa Barat

No	Kondisi yang ada	Permasalahan
1	Ruangan arsip tidak berfungsi	Tugas mengenai hal persuratan menjadi tidak maksimal
2	Kurangnya ventilasi udara	Mengganggu kesehatan karyawan
3	Menumpuknya berkas di atas meja karyawan	Membuat karyawan tidak nyaman dalam bekerja
4	Menyimpan arsip didalam gudang, bukan didalam ruang arsip	Pelayanan menjadi terhambat dan tidak maksimal
5	Penyusunan meja tidak teratur	Kenyamanan karyawan dalam bekerja terganggu
6	Belum semua ruangan	Proses pengerjaan tugas atau

	difasilitasi dengan IT, karena sedikit karyawan yang mempunyai pengetahuan atau keterampilan di bidang IT	pekerjaan menjadi terhambat, sehingga produktivitas kerja karyawan tidak maksimal
7	Tidak tersedianya mesin <i>fotocopy</i>	Pekerjaan bisa menjadi terhambat
8	Menggunakan sistem tata ruang terbuka	Konsentrasi kerja menjadi terganggu, karena memungkinkan terjadinya kebisingan

Sumber: Hasil Observasi dan wawancara peneliti dengan salah satu karyawan PT. Taspen Bandung

Berdasarkan tabel 1.2 menjelaskan bahwa kurangnya sarana dan prasarana kantor, seperti ruang IT dan alat-alat medis mengakibatkan kinerja karyawan sangat menurun karena tidak membuat karyawan nyaman dalam bekerja. Namun apabila kondisi dan kendala yang terjadi saat ini di kantor PT. Taspen Bandung, tidak disadari hal tersebut akan berdampak pada keselamatan kerja, kenyamanan kerja, dan kinerja. Oleh sebab itu harus dijadikan perhatian khusus dan dijadikan bagian yang terpenting untuk meningkatkan kinerja karyawan agar menjadi lebih baik dan maksimal

Kemudian dalam pelaksanaan disiplin kerja yang diterapkan oleh PT. Taspen saat ini masih terbilang rendah yaitu dilihat dari beberapa hal antara lain:

1. Masih banyaknya karyawan yang bolos kerja dengan berbagai alasan.

2. Masih ditemuinya karyawan yang berkeliaran pada saat jam kerja,
3. Terlihat karyawan yang merokok didalam ruangan dan memakai sandal, serta
4. Tingkat keterlambatan karyawan yang cukup tinggi. Sumber : hasil wawancara HRD PT. Taspen (Persero) KCU Bandung (12 November 2018)

Adanya permasalahan tersebut diperkuat dengan adanya data absensi atau kehadiran karyawan sebagai berikut :

Tabel 1.3
Data Absensi Karyawan Periode April – Maret 2018-2019

Bulan	Jumlah Karyawan	Absen			Terlambat
		Sakit	Pulang Cepat	Alfa	
April	50	4	2	1	14
Mei	50	-	4	6	22
Juni	50	1	3	3	15
Juli	50	-	12	-	16
Agustus	50	1	24	6	18
September	50	-	4	8	20
Oktober	50	-	30	-	25
November	50	-	17	10	20

Desember	50	3	10	5	30
Januari	50	-	1	5	14
Februari	50	-	1	-	19
Maret	50	4	2	-	09
Total		13	110	45	222

Sumber : HRD PT. Taspen (2018).

Penjelasan mengenai fenomena data absensi diatas yaitu diketahui bahwa rata-rata tingkat keterlambatan karyawan PT. Taspen (Persero) KCU Bandung sangat tinggi di setiap bulannya, sehingga mencapai total 222 kali. Jumlah keterlambatan yang paling tinggi yaitu pada bulan Desember hingga mencapai sebanyak 30 kali. Kemudian tingkat mangkir karena alasan tertentu atau izin mencapai total 110 orang dan absen karena sakit sebanyak 13 orang selama setahun. Dapat dilihat juga masih ada karyawan yang tidak masuk tanpa izin atau alfa pada bulan September sebanyak 45 kali. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan PT. Taspen masih rendah.

PT. Taspen merupakan sebuah perusahaan BUMN yang bergerak di bidang asuransi tabungan hari tua dan dana pensiun pegawai negeri sipil. Jika hal ini tidak mendapat perhatian yang serius dari pimpinan perusahaan akan mempengaruhi semangat kerja karyawan, bahkan dapat menurunkan kinerja karyawan dan tidak tercapainya tujuan perusahaan. Sebagai perusahaan milik

pemerintah, PT TASPEN (Persero) KCU Bandung menjadi salah satu favorit pencari kerja baik dari lulusan SMA maupun S1 yang kebanyakan beralasan bahwa gaji besar dan masa depan yang terjamin menjadi faktor penariknya.

Adapun jenis kompensasi yang diberikan oleh PT. Taspen kepada para pegawainya terbagi dua, yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi Langsung yang berupa Gaji, Bonus, promosi, insentif dan komisi dan kompensasi Tidak Langsung berupa transportasi, tunjangan jaminan kesehatan, tunjangan jaminan kecelakaan kerja, tunjangan pensiun, tunjangan hari raya dan fasilitas.

PT. Taspen merupakan sebuah perusahaan BUMN yang bergerak di bidang asuransi tabungan hari tua dan dana pensiun pegawai negeri sipil. Banyak karyawan yang berprestasi diperusahaan tersebut, namun bermasalahan yang dihadapi perusahaan yakni terkait dengan pemberian kompensasi dimana karyawan merasa adanya ketidakadilan. Ketidakadilan tersebut tersebut dikarenakan gaji karyawan lama dan karyawan baru tidak dilihat dari hasil kerjanya melainkan berdasarkan penilaian pimpinan. Karena pimpinan dalam perusahaan tersebut memiliki penilaian sendiri terhadap semua karyawannya. Akibatnya dari adanya ketidakadilan yang dirasakan oleh karyawan akan berdampak pada kurang maksimalnya kinerja karyawan. Sehingga pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tidak memenuhi harapan perusahaan.

Dari uraian diatas dapat kita lihat bahwasanya kinerja merupakan suatu masalah yang harus mendapatkan perhatian serius dari pihak perusahaan, karena peningkatan kinerja itu tidak akan terjadi dengan sendirinya, tetapi harus ada usaha dan peran serta baik 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 mereka capai. Berdasarkan uraian mengenai kompensasi dan kinerja perusahaan diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang kemudian akan dituangkan dalam bentuk tulisan ilmiah (skripsi) yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Kinerja Pegawai PT. Taspen Bandung (Persero) KCU Bandung.**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka masalah yang diidentifikasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. kinerja pegawai yang menurun dilihat dari hasil rekapitulasi kinerja karyawan sebagai hasil capaian kerja karyawan.
2. kinerja pegawai yang menurun dilihat dari hasil sistem manajemen kinerja sebagai hasil capaian kerja karyawan.

3. Masih adanya nilai sasaran kerja karyawan kurang dari 90 jauh dari target yang ditentukan.
4. Masih adanya karyawan yang belum sepenuhnya menyelesaikan tugas-tugasnya yang berdampak pada capaian kerja setiap karyawan belum memenuhi target.
5. Kenyaman karyawan terganggu, karena sarana dan prasarana kurang memadai dan ruangnya sebagian besar menggunakan sistem tata ruang yang terbuka yang memungkinkan terjadi kebisingan.
6. Banyak karyawan yang terlambat dan tidak masuk kerja dengan berbagai alasan atau izin pada tiap bulannya.
7. Masih adanya ketidakadilan kompensasi sehingga kinerja karyawan menurun.

C. Rumusan Masalah

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

1. Apakah kompensasi langsung mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) KCU Bandung?
2. Apakah kompensasi tidak langsung mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) KCU Bandung?

3. Apakah terdapat pengaruh positif kompensasi langsung dan tidak langsung secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) KCU Bandung?

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui besarnya pengaruh kompensasi langsung terhadap kinerja karyawan Pada PT. Taspen (Persero) KCU Bandung.
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh kompensasi tidak langsung terhadap kinerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) KCU Bandung.
3. Untuk mengetahui besarnya kompensasi langsung dan tidak langsung secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) KCU Bandung.

E. Kegunaan Penelitian

1. Secara Praktis
Bahan info untuk perusahaan dalam menentukan kebijakan memberikan kompensasi langsung maupun kompensasi tidak langsung kepada karyawan secara tepat pada waktu pemberian kompensasi untuk meningkatkan kinerja karyawan.
2. Secara Teoretis

- a. Bahan tambahan bacaan khusus untuk mengembangkan ilmu-ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan upaya meningkatkan kinerja karyawan. hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi sumber informasi yang selanjutnya dapat di jadikan dasar masukkan bagi penelitian selanjutnya.
- b. Digunakan sebagai langkah awal bagi penelitian untuk menerapkan pengetahuan berupa teori-teori di bidang manajemen sumberdaya manusia (MSDM) yang di dapat di bangku perkuliahan khususnya berkaitan dengan masalah yang menjadi obyek penelitian dan penerapan di lapangan.

F. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu mengenai kompensasi dalam kaitannya dengan kinerja karyawan yang kemudian menjadi referensi yang relevan dengan penelitian ini antara lain :

UIN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

Tabel 1.4
Penelitian Terdahulu

No	Penelitian (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Analisis Perbandingan
1	Zuchri abdussamad (2014)	pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi jiwastraya gorontalo	Hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan kinerja melalui kompensasi pada PT.asuransi jiwastraya gorontalo secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawainya. Hasil ini menunjukkan bahwa kebijakan pemberian kompensasi yang tepat dan diterima oleh karyawann maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Asuransi jiwastraya gorontalo	Persamaan dalam penelitian ini adalah variabel independen dan dependennya sama, pengujian langsung, menggunakan analisis regresi berganda, dan sama-sama menggunakan penelitian kuantitatif Perbedaanya adalah objek penelitian, teknik pengambilan sampel, tahun penelitiannya dan pengujian hipotesisnya
2	Budiono dan Erlyna (2015)	pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada pt. pos indonesia cabang sidoarjo	Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi langsung mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan kompensasi tidak langsung mempunyai pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.Hal ini menjadikan kompensasi langsung merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Cabang Sidoarjo.	Persamaan dalam penelitian ini adalah variabel independen dan dependennya sama, pengujian langsung, menggunakan analisis regresi berganda, dan sama-sama menggunakan penelitian kuantitatif Perbedaanya adalah objek penelitian, teknik pengambilan sampel, tahun penelitiannya dan pengujian hipotesisnya
3	Roihatul Musyafi' (2016)	Pengaruh kompensasi Finansial dan kompensasi non	Hasil penelitiannya menunjukkan pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial	Persamaan dalam penelitian ini pengujian langsung, menggunakan analisis regresi berganda, dan sama-sama menggunakan penelitian

		finansial terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan PT PLN (persero) Area pelayanan dan jaringan (APJ) Malang)	terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (persero) area pelayanan dan jaringan secara parsial maupun simultan berpengaruh positive dan signifikan terhadap kinerja	kuantitatif Perbedaanya adalah objek penelitian, teknik pengambilan sampel, variabel independen dan dependennya, tahun penelitiannya dan pengujian hipotesisnya
4	Pratiwi (2013)	Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan tetap pada PT. Pos Indonesia Kantor cabang bangkalan	Penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara kompensasi langsung dan tidak langsung terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia kantor cabang bangkalan	Persamaan dalam penelitian ini adalah variabel independen dan dependennya sama, pengujian langsung, menggunakan analisis regresi berganda, dan sama-sama menggunakan penelitian kuantitatif Perbedaanya adalah objek penelitian, teknik pengambilan sampel, tahun penelitiannya dan pengujian hipotesisnya
5	Ario Kusumasmoro (2016)	pengaruh kompensasi terhadap direktorat SDM kantor pusat PT. Pos Indonesia Bandung	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan kinerja berada pada kategori tinggi. Berdasarkan hasil uji asumsi klasik, residual terdistribusi normal, tidak adanya heteroskedastisitas, dan tidak adanya autokorelasi. Berdasarkan hasil analisa, hipotesis menggunakan uji t, dan didapatkan hasil bahwa H_0 ditolak. Artinya, kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.	Persamaan dalam penelitian ini adalah variabel independen dan dependennya sama, pengujian langsung, dan sama-sama menggunakan penelitian kuantitatif Perbedaanya adalah objek penelitian, menggunakan pengujian yang berbeda, teknik pengambilan sampel, tahun penelitiannya dan pengujian hipotesisnya

Sumber: Jurnal, Skripsi.

Dari beberapa penelitian yang penulis review, termasuk 5 penelitian diatas nampak bahwa Kompensasi Langsung (X1), dan Kompensasi Tidak

Langsung (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki pengaruh positif dan signifikan. Adapun perbedaan penelitian-penelitian tersebut dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

Pertama yaitu terkait dengan perbedaan penelitian-penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah variabel penelitian yang diambil, pada penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah variabel penelitian yang diambil, pada penelitian terdahulu berbeda dengan objek penelitian peneliti. Dan perbedaan yang ketiga adalah tahun yang diteliti oleh peneliti.

G. Hipotesis Penelitian

Dengan mengacu pada uraian latar belakang dan permasalahan, maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

1. H_0 : Kompensasi Langsung (X1) tidak mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H_a : Terdapat pengaruh kompensasi langsung (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

2. H_0 : Kompensasi Tidak Langsung (X2) tidak mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H_a : Terdapat pengaruh kompensasi tidak langsung (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

3. H_0 : Kompensasi langsung (X1) dan kompensasi tidak langsung (X2) tidak mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H_a : Terdapat pengaruh kompensasi langsung (X1) dan kompensasi tidak langsung (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H. Kerangka Pemikiran

1. Pengaruh Kompensasi Langsung Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Simamora (2015:442) kompensasi langsung terdiri dari bayaran yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji/upah, bonus dan isentif. Gaji dan bonus adalah salah satu faktor penentu berhasil atau tidaknya organisasi dalam mencapai tujuan. Jika gaji dan bonus tidak diberikan secara adil maka akan menurunkan semangat kerja para karyawan atau dengan kata lain akan menurunkan kinerja karyawan tersebut.

Kompensasi langsung adalah jenis target yang dikejar karyawan dalam lingkungan kerjanya disuatu perusahaan. Kompensasi langsung ini merupakan motivasi nyata yang mampu meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Kompensasi langsung yang diberikan oleh perusahaan adalah hasil yang sesuai dengan hasil kerja mereka.

Secara logika, jika karyawan dalam suatu perusahaan mendapatkan kepuasan kompensasi langsung sebagaimana dijelaskan para ahli, maka karyawan akan merasakan puas dalam bekerja. Sehingga kompensasi langsung berpengaruh positif dapat meningkatkan kinerja karyawan .

2. Pengaruh Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi tidak langsung atau kesejahteraan karyawan yang dibeikan berupa tunjangan-tunjangan, meliputi semua imbalan yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, tunjangan kecelakaan dan fasilitas, sehingga diharapkan dengan adanya kompensasi ini para karyawan dapat bekerja dengan baik. Tunjangan sangat penting karena dapat membantu karyawan jika dalam bekerja mereka mendapat musibah seperti kecelakaan kerja dan lain-lain.

Kompensasi tidak langsung adalah jenis target yang dikejar karyawan dalam lingkungan kerjanya disuatu perusahaan. Kompensasi tidak langsung ini merupakan motivasi nyata yang mampu meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Kompensasi tidak langsung yang diberikan oleh perusahaan adalah hasil yang sesuai dengan hasil kerja mereka.

Secara logika, jika karyawan dalam suatu perusahaan mendapatkan kepuasan kompensasi tidak langsung sebagaimana dijelaskan para ahli, maka karyawan akan merasakan puas dalam bekerja. Sehingga

kompensasi tidak langsung berpengaruh positif dapat meningkatkan kinerja karyawan.

3. Pengaruh Kompensasi Langsung Dan Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan

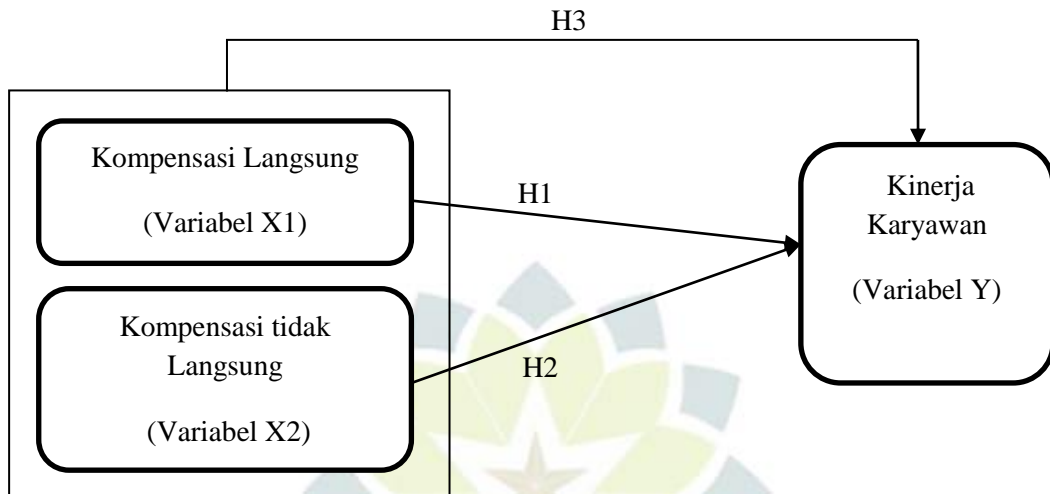
Hasibuan (2008) mengatakan bahwa : Besarnya balas jasa ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui balasa jasa/kompensasi yang diterimanya. Kompensasi inilah yang akan dipergunakan karyawan itu beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya.

Besarnya kompensasi yang diterima karyawan mencerminkan status, Pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula. Dengan demikian kinerja kerjanya akan semakin baik, disinilah letak pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai seorang penjual tenaga (fisik dan pikiran).

Apabila kompensasi yang diterima karyawan (kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung) semakin besar maka kinerja karyawan akan semakin tinggi, sebaliknya apabila kompensasi yang diterima karyawan (kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung) semakin rendah, maka kinerja karyawan juga rendah.

Dari uraian singkat tersebut, maka penulis menjabarkan model penelitian yang akan dijadikan pegangan dalam penelitian ini dalam gambar di bawah ini

Gambar 1.2
Model Penelitian



Sumber: Diolah Peneliti