

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dunia bisnis sekarang dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya-sumber daya lainnya yang dimiliki organisasi atau perusahaan. Keberadaan sumber daya manusia yang handal memiliki peran yang lebih strategis dibandingkan sumber daya yang lain. Sumber daya manusia adalah harta yang paling penting yang dimiliki oleh suatu organisasi, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci bagi keberhasilan suatu organisasi tersebut.

Sadar akan pentingnya sumber daya manusia bagi kelangsungan hidup dan kemajuan suatu perusahaan, maka suatu perusahaan harus memberikan perhatian khusus pada faktor produksi ini dan sudah sewajarnya pemilik perusahaan memandang sumber daya manusia lebih dari sekedar aset perusahaan dan menjadikan mitra dalam berusaha. Perusahaan harus dapat bersikap adil atas apa yang telah diberikan oleh sumber daya manusia kepada perusahaan, karena setiap karyawan berhak mendapatkan penghargaan dan

perlakuan yang adil dari pimpinannya sebagai timbal balik atas jasa yang diberikannya, sehingga dapat mendorong para karyawan untuk lebih termotivasi dalam menjalankan kewajibannya sebagai seorang pekerja. Hubungan kerja yang saling menguntungkan antara perusahaan dan karyawan sangat diperlukan dalam rangka mendorong semangat kerja karyawan. Karyawan memberikan prestasi kerja yang baik untuk kemajuan perusahaan, sedangkan perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai atas prestasi kerja yang telah diberikan karyawan terhadap perusahaan.

Kompensasi memberikan pengaruh yang sangat besar untuk menciptakan suatu kepuasan kerja bagi karyawan. Karena ketika karyawan merasa puas terhadap kompensasi yang dia peroleh, maka karyawan tersebut akan memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan. Begitu pula sebaliknya, ketika karyawan merasa kurang puas bahkan tidak puas terhadap kompensasi yang diperoleh, maka kinerja karyawan tersebut akan menurun dan jelas saja berdampak pada nasib perusahaan.

PT. Langen Kridha Pratyangga, Tbk merupakan sebuah perusahaan pengelola Bandung Giri Gahana Golf & Resort, dimana perusahaan tersebut bergerak di bidang penyelenggaraan lapangan golf dan fasilitas-fasilitas penunjang lainnya seperti kamar penginapan, restaurant, lapangan tennis, kolam renang, sauna, whirlpool, massages, mesjid dan arena bermain anak.

PT. Langen Kridha Pratyangga, Tbk divisi golf service merupakan sebuah divisi yang memiliki tugas pokok menyediakan jasa dan pelayanan

terhadap pelanggan. Penyedia layanan jasa tersebut adalah seorang *caddie* dan yang dimaksud konsumen disini ialah para pemain golf. Kualitas jasa yang dilakukan oleh seorang *caddie* disini tentu sangat penting untuk memberikan kepuasan bagi pelanggan (pemain golf). Ketika pelanggan merasa puas terhadap pelayanan yang diharapkan dengan pelayanan yang diterimanya, maka jasa tersebut dapat dikatakan jasa yang berkualitas. Hal inilah secara otomatis berpengaruh terhadap daya saing perusahaan dengan perusahaan penyedia layanan sejenis yang bergerak dibidang *golf service*.

Kualitas jasa yang diberikan para *caddie* berbeda-beda. tidak dapat dipungkiri bahwa pelayanan yang diberikan seorang *caddie* tergantung pada tingkat insentif yang diberikan pemain golf kepada *caddie* tersebut. awalnya, ketika pemain golf didampingi seorang *caddie* pelayanan yang diberikan cukup baik. Ketika pemain golf tersebut memberikan insentif yang besar, maka *caddie* tersebut akan merasa puas sehingga ketika *caddie* tersebut membawa pemain golf yang sama di hari-hari berikutnya maka kualitas yang diberikanpun akan baik. Yang menjadi permasalahan ialah ketika jumlah insentif yang diberikan tidak sesuai dengan harapan maka kualitas pelayanan yang diberikan *caddie* kepada pemain yang sama akan menurun dibandingkan sebelumnya. Hal ini akan berdampak pada daya saing perusahaan dengan perusahaan lainnya.

Masalah lainnya terdapat hal yang berbeda dalam sistem pembayaran kompensasi yang seperti pada umumnya. Pada umumnya sistem pembayaran kompensasi diterapkan kedalam beberapa sistem diantaranya : sistem waktu,

sistem hasil (*output*) dan sistem borongan. Pada divisi *golf service* terdapat sekitar 150 orang yang bekerja dan bertugas sebagai seorang *caddie* golf. Dari ke 150 pegawai tersebut memiliki masa kerja yang berbeda-beda. Tetapi meskipun masa kerjanya berbeda-beda gaji yang diterima pegawai dari perusahaan sama besarnya. Tidak terdapat perbedaan dari jumlah gaji yang di peroleh oleh setiap orangnya. Gaji dibayarkan oleh perusahaan terhadap pegawai dalam perhari kerja. Sehingga apabila dalam sebulan pegawai tersebut bekerja selama 20 kali, maka gaji yang diperoleh perharinya di kalikan 20. Menurut salah seorang *caddie* golf mengatakan bahwa yang menjadi daya tarik dan kepuasan menjadi seorang *caddie* ialah jumlah insentif yang diberikan oleh seorang pemain terhadap *caddie*. Jumlah insentif itu bisa mencapai empat kali lipat dari jumlah gaji yang di dapatkan setiap harinya bahkan bisa lebih dari itu.

Seperti yang telah disebutkan tadi, besarnya jumlah insentif yang diberikan oleh pemain golf terhadap *caddie* memang berbeda-beda jumlahnya. Hal yang mempengaruhi jumlah insentif yang diberikan ialah berdasarkan tingkat kepuasan atas service yang di berikan *caddie* terhadap pemain. Ketika seorang pemain merasa nyaman dan enjoy ketika melakukan olahraga golf tersebut, maka pemain tersebut akan memberikan insentif dalam jumlah yang cukup besar bila dibandingkan dengan jumlah gaji yang diberikan oleh perusahaan terhadap *caddie*. Begitupun sebaliknya, ketika pemain merasa kurang nyaman atas servis yang diberikan *caddienya*, maka pemain tersebut akan memberikan insentif dalam jumlah yang kecil. Hal itulah yang

mendorong timbulnya kepuasan kerja bagi pegawai yang berada dibawah divisi *golf service*.

Perusahaan yang mengelola divisi *golf service* harus memberikan perhatian khusus dalam mendorong para *caddie* untuk memberikan pelayanan yang berkualitas bagi pelanggan untuk menarik para pelanggan agar tetap menjadi pelanggan setia atau yang disebut dengan member golf. Ketika kualitas pelayanan *caddie* tergantung pada jumlah insentif, maka harus dicari faktor-faktor lain baik faktor finansial maupun nonfinansial yang mampu menciptakan kepuasan bagi *caddie* agar kualitas pelayanan yang diberikan *caddie* tersebut tidak menurun tetapi meningkat karena hal tersebut merupakan faktor penting dalam menentukan maju tidaknya perusahaan tersebut.

Berdasarkan permasalahan-permasalahan tersebut maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL dan NON FINANSIAL TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA PT. LANGEN KRIDHA PRATYANGGA, Tbk.**

1.2 Rumusan Penelitian

Dari latar belakang masalah di atas, maka dalam penelitian ini penulis merumuskan pokok permasalahannya, yaitu :

1. Seberapa besar pengaruh kompensasi Finansial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Langen Kridha Pratyangga, Tbk pada divisi *golf service*?

2. Seberapa besar pengaruh kompensasi nonfinansial terhadap kepuasan kerja karyawan . Langen Kridha Pratyangga, Tbk pada divisi golf service?
3. Seberapa besar pengaruh kompensasi finansial & kompensasi nonfinansial secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Langen Kridha Pratyangga, Tbk pada divisi golf service?

1.3 Tujuan penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dari pelaksanaan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan memahami hasil analisis :

1. Seberapa besar pengaruh kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Langen Kridha Pratyangga, Tbk pada divisi golf service
2. Seberapa besar pengaruh kompensasi nonfinansial terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Langen Kridha Pratyangga, Tbk pada divisi golf service
3. Seberapa besar pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Langen Kridha Pratyangga, Tbk pada divisi golf service
4. Dimensi apa yang paling dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Langen Kridha Pratyangga, Tbk pada divisi golf service

1.4 Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Akademis

Penelitian ini diharapkan menambah wawasan pengetahuan penulis dan menambah ilmu baik teori maupun praktek tentang kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial serta kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar studi perbandingan dan referensi bagi penelitian yang sejenis.

2. Kegunaan Praktisi

a. Bagi penulis

Penelitian ini dapat menambah ilmu pengetahuan penulis, khususnya ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan kompensasi dan kepuasan kerja karyawan.

b. Bagi perusahaan

Penelitian dapat memberi sumbangan pemikiran yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan mengenai pentingnya kompensasi pada karyawan serta pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan.

c. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai informasi atau sumbangan pikiran yang bermanfaat untuk para pembaca yang akan mengadakan penelitian pada bidang yang sama.

1.5 Kajian Hasil Penelitian Terdahulu

Berikut ini adalah hasil- hasil penelitian terdahulu yang dipandang relevan dengan penelitian sebagai berikut :

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
I Ketut Mustika (2011)	Pengaruh kompensasi finansial dan nonfinansial terhadap kepuasan kerja pegawai di sekretariat daerah kabupaten Klungkung-Bali.	Hasil penelitian tersebut diperoleh kesimpulan bahwa variabel-variabel kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Klungkung. Serta variabel kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.
Polnaya (2007)	pengaruh kompensasi finansial dan nonfinansial terhadap kinerja dosen	Hasil penelitian tersebut diperoleh kesimpulan bahwa kompensasi finansial yakni


	Universitas Kristen Indonesia Maluku.	gaji, bonus dan tunjangan, demikian juga kompensasi nonfinansial yakni pekerjaan dan lingkungan berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen dengan nilai F hitung sebesar 55,021 lebih besar daripada nilai F tabel 3,136 ($55,021 > 3,136$). Selain itu, nilai signifikansinya adalah sebesar 0,000 lebih kecil daripada taraf signifikansi (α) 0,05 ($0,000 < 0,05$). Rahayu (2007) meneliti pengaruh sistem penghargaan
--	--	--

1.6 Kerangka Teoritis

Penelitian ini akan dilakukan dengan menggunakan teori-teori dari beberapa ahli. Diantaranya adalah sebagai berikut :

Grand Theory	Substancy Theory
<p>1. Kompensasi Finansial & Nonfinansial Menurut Triton berdasarkan sifat penerimaannya kompensasi dibedakan ke dalam dua jenis yaitu:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kompensasi Finansial Kompensasi finansial adalah kompensasi yang diterima karyawan dalam bentuk uang atau bernilai uang. Contoh : Gaji atau upah, bonus, premi, pengobatan, asuransi dll. 2. Kompensasi Nonfinansial Kompensasi nonfinansial adalah kompensasi yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan dengan maksud untuk mempertahankan karyawan dalam jangka panjang. Misalnya : penyelenggaraan program-program pelayanan bagi karyawan yang berupaya untuk menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang menyenangkan seperti program wisata, penyediaan fasilitas kantin dan cafetaria, penyediaan tempat beribadat di tempat kerja, lapangan olahraga dll. <p>Menurut Mondy, bentuk dari kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat dikelompokkan menjadi 2 (dua), yaitu:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Financial Compensation</i>, Kompensasi finansial artinya kompensasi yang diwujudkan dengan sejumlah uang kartal 	<p>Menurut Mondy, bentuk dari kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat dikelompokkan menjadi 2 (dua), yaitu:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Financial Compensation</i>, Kompensasi finansial artinya kompensasi yang diwujudkan dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan yang bersangkutan. Kompensasi finansial implementasinya dibedakan menjadi 2 (dua), yaitu: <ol style="list-style-type: none"> a. <i>Direct Financial compensation</i> (kompensasi finansial langsung) Kompensasi finansial langsung adalah pembayaran berbentuk uang yang karyawan terima secara langsung dalam bentuk gaji/upah, tunjangan ekonomi, bonus dan komisi. Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti, sedangkan upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja dengan berpedoman pada perjanjian yang disepakati pembayarannya. b. <i>Indirect Financial compensation</i> (kompensasi finansial tak langsung) Kompensasi finansial tidak langsung adalah termasuk semua penghargaan keuangan yang tidak termasuk

<p>kepada karyawan yang bersangkutan. Kompensasi finansial implementasinya dibedakan menjadi 2 (dua), yaitu:</p> <p>a. <i>Direct Financial compensation</i> (kompensasi finansial langsung) Kompensasi finansial langsung adalah pembayaran berbentuk uang yang karyawan terima secara langsung dalam bentuk gaji/upah, tunjangan ekonomi, bonus dan komisi. Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti, sedangkan upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja dengan berpedoman pada perjanjian yang disepakati pembayarannya.</p> <p>b. <i>Indirect Financial compensation</i> (kompensasi finansial tak langsung) Kompensasi finansial tidak langsung adalah termasuk semua penghargaan keuangan yang tidak termasuk kompensasi langsung. Wujud dari kompensasi tak langsung meliputi program asuransi tenaga kerja (jamsostek), pertolongan sosial, pembayaran biaya sakit (berobat), cuti dll.</p> <p>2. <i>non-financial compensation</i> (kompensasi nonfinansial) Kompensasi non-finansial adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan bukan berbentuk uang, tapi</p>	<p>kompensasi langsung. Wujud dari kompensasi tak langsung meliputi program asuransi tenaga kerja (jamsostek), pertolongan sosial, pembayaran biaya sakit (berobat), cuti dll.</p> <p>2. <i>non-financial compensation</i> (kompensasi nonfinansial) Kompensasi non-finansial adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan bukan berbentuk uang, tapi berwujud fasilitas. Kompensasi jenis ini dibedakan menjadi 2 (dua), yaitu:</p> <p>a. <i>Non financial the job</i> (kompensasi berkaitan dengan pekerjaan) Kompensasi non finansial mengenai pekerjaan ini dapat berupa pekerjaan yang menarik, kesempatan untuk berkembang, pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja. Kompensasi bentuk ini merupakan perwujudan dari pemenuhan kebutuhan harga diri (esteem) dan aktualisasi (self actualization).</p> <p>b. <i>Non financial job environment</i> (kompensasi berkaitan dengan lingkungan pekerjaan) Kompensasi non finansial mengenai lingkungan pekerjaan ini dapat berupa supervisi kompetensi (competent supervision), kondisi kerja yang mendukung (comfortable working conditions), pembagian kerja (job sharing). (Mondy, 2003, p.442)</p>
---	--

<p>berwujud fasilitas. Kompensasi jenis ini dibedakan menjadi 2 (dua), yaitu:</p> <p>a. <i>Non financial the job</i> (kompensasi berkaitan dengan pekerjaan) Kompensasi non finansial mengenai pekerjaan ini dapat berupa pekerjaan yang menarik, kesempatan untuk berkembang, pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja. Kompensasi bentuk ini merupakan perwujudan dari pemenuhan kebutuhan harga diri (esteem) dan aktualisasi (self actualization).</p> <p>b. <i>Non financial job environment</i> (kompensasi berkaitan dengan lingkungan pekerjaan) Kompensasi non finansial mengenai lingkungan pekerjaan ini dapat berupa supervisi kompetensi (competent supervision), kondisi kerja yang mendukung (comfortable working conditions), pembagian kerja (job sharing). (Mondy, 2003, p.442)</p>	
<p>3. <i>Discrepancy Theory</i> (Y) <i>Discrepancy theory</i> dipelopori oleh Porter yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja seseorang diukur dengan menghitung selisih yang diinginkan dengan kenyataan yang dirasakan. Orang akan puas apabila tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan, karena batas</p>	<p><i>Discrepancy Theory</i> <i>Discrepancy theory</i> dipelopori oleh Porter yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja seseorang diukur dengan menghitung selisih yang diinginkan dengan kenyataan yang dirasakan. Orang akan puas apabila tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan, karena batas minimum yang diinginkan maka orang akan menjadi lebih puas lagi walaupun</p>

minimum yang diinginkan maka orang akan menjadi lebih puas lagi walaupun terdapat “*discrepancy*”, tetapi merupakan *discrepancy* positif. Sebaliknya, semakin jauh dari kenyataan yang dirasakan itu dibawah standar minimum sehingga menjadi negatif *discrepancy*, maka makin besar pula ketidakpuasan terhadap pekerjaannya.

Equity theory atau teori kepuasan menjelaskan bahwa kepuasan seseorang tergantung apakah ia merasakan keadilan (*equity*) atau tidak adil (*unequity*) atas suatu situasi yang dialaminya. Teori ini merupakan variasi dari teori perbandingan sosial. Komponen utama dari teori ini:

- a. Input
- b. Hasil (*outcomes*)
- c. Orang perbandingan (*comparison person*)

Equity theory atau teori kepuasan menjelaskan bahwa kepuasan seseorang tergantung apakah ia merasakan keadilan (*equity*) atau tidak adil (*unequity*) atas suatu situasi yang dialaminya. Teori ini merupakan variasi dari teori perbandingan sosial. Komponen utama dari teori ini:

- a. Input
- b. Hasil (*outcomes*)
- c. Orang perbandingan (*comparison person*)

Two factor Theory merupakan teori mengenai kepuasan kerja.

terdapat “*discrepancy*”, tetapi merupakan *discrepancy* positif. Sebaliknya, semakin jauh dari kenyataan yang dirasakan itu dibawah standar minimum sehingga menjadi negatif *discrepancy*, maka makin besar pula ketidakpuasan terhadap pekerjaannya.

<p>Toeri ini menjelaskan bahwa kepuasan kerja itu adalah dua hal yang berbeda, artinya kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu tidak merupakan variabel continue.</p>	
---	--



1.7 Kerangka Pemikiran



1.8 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas maka dibutuhkan suatu pengujian hipotesis untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara variabel independent terhadap variabel dependent. Menurut Sugiyono (2000:161) :

“Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian.”

Hipotesis 1 : Kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Langen Kridha Pratyangga, Tbk pada divisi golf service

Hipotesis 2 : Kompensasi nonfinansial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Langen Kridha Pratyangga, Tbk pada divisi golf service

Hipotesis 3 : Kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial secara simultan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Langen Kridha Pratyangga, Tbk pada divisi golf service