

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dunia bisnis sekarang dituntut menciptakan Kinerja Karyawan Tetap yang tinggi untuk perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satu faktor penting adalah sumber dayam manusia. Sumber daya manusia ini merupakan penggerak utama atas kelancaran jalannya perusahaan. Sumber daya manusia ini merupakan faktor yang tidak dapat dipisahkan dengan faktor-faktor yang lain.

Setiap perusahaan berusaha mengembangkan program-program yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia untuk dapat menciptakan karyawan yang berkualitas. Program-program tersebut diterapkan selain agar karyawan mampu beradaptasi dengan perubahan juga diharapkan memiliki dampak dalam peningkatan prestasi kerja, tanggung jawab serta loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan.

Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini

menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Tuntutan perusahaan untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah.

Sumber daya manusia adalah aset organisasi yang sangat penting dan membuat sumber daya organisasi lainnya bekerja. Sumber daya manusia penting karena mempengaruhi efisiensi dan efektifitas organisasi. Untuk itu salah satu cara yang dapat dilakukan perusahaan agar karyawannya termotivasi untuk terus bekerja sesuai dengan uraian tugasnya adalah dengan melalui pemberian kompensasi. Pemberian kompensasi dalam organisasi merupakan sesuatu yang esensial karena terkait dengan perilaku, kinerja dan efektivitas tujuan organisasi. Penerapan kompensasi mempunyai tujuan untuk memikat, merekrut, mempertahankan dan memotivasi karyawan potensial agar lebih bersemangat dalam bekerja.

Desain sistem kompensasi yang tepat juga akan memunculkan kaninterest individu karyawan dan mengintegrasikannya kedalam strategi-strategi organisasi, sehingga menumbuhkan kinerja organisasi yang tinggi. Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan. Perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasikerja yang lebih besar dari karyawan. Artinya nilai prestasi

kerja karyawan harus lebih besar dari kompensasi yang dibayar perusahaan, agar perusahaan mendapatkan laba dan kontinuitas perusahaan terjamin.

Program kompensasi dalam organisasi menurut Mathis & Jackson (2002) memiliki empat tujuan, yaitu:

1. Terpenuhinya sisi legal, dengan segala peraturan dan hukum yang sesuai.
2. Efektivitas biaya untuk organisasi.
3. Keseimbangan individual, internal, eksternal untuk seluruh karyawan.
4. Peningkatan keberhasilan kinerja organisasi.

Kompensasi dapat diberikan dalam berbagai macam bentuk baik itu bersifat finansial maupun non finansial. Kompensasi finansial dapat berupa gaji, upah, bayaran prestasi (merit pay), bonus, insentif, kepemilikan saham, asuransi kesehatan, dana pensiun, asuransi tenaga kerja dan bayaran diluar jam kerja. Sedangkan kompensasi non finansial diberikan dengan maksud untuk mempertahankan karyawan dalam jangka panjang, seperti penyelenggaraan program-program pelayanan bagi karyawan yang berupaya untuk menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang menyenangkan, pemberian tugas-tugas yang menarik, pekerjaan yang menantang, jam kerja yang lebih luwes, tanggung jawab yang menarik, adanya pengakuan, rekan kerja yang menyenangkan dan lingkungan kerja yang nyaman.

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan yang ada di perusahaan yang satu berbeda dengan karyawan yang ada di perusahaan yang lain. Sebuah perusahaan hendaknya memberikan kompensasi terhadap karyawannya secara tepat, artinya kompensasi yang diberikan dapat

digunakan untuk memenuhi kebutuhan dasar karyawannya. Dengan demikian jelas bahwa perasaan mempengaruhi perilaku kerjanya seperti rajin, produktif, malas, tidak bersemangat dan sebagainya. Hasil kerja karyawan tercerminkan dari tinggi rendahnya Kinerja Karyawan Tetap secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tinggi rendahnya Kinerja Karyawan Tetap berkaitan erat dengan sistem pemberian kompensasi yang diterapkan oleh lembaga atau organisasi tempat mereka bekerja.

Pemberian kompensasi yang tidak tepat dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja seseorang. Hasil penelitian Santoso (2006), Aryasa (2011), Wijaya (2010), Suwati (2013) dan Pratiwi (2013) menunjukkan bahwa “variabel kompensasi finansial dan non finansial memberikan pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Tetap.”

Penelitian ini mengambil lokasi di PT. Primarindo Asia Infrastructure Tbk. yang merupakan salah satu perusahaan besar yang letaknya strategis di Jl. Raya Ranca Bolang No. 98 Gedebage-Bandung bergerak di industri sepatu yang berkualitas unggul dan berkelas internasional ini telah berdiri 28 tahun yang mampu bersaing dengan pesaing lainnya. Adapun data mengenai jumlah karyawan pada PT. Primarindo Asia Infrastructur tahun 2017 dapat dilihat pada Tabel 1.1

Tabel 1.1.

Data Jumlah Karyawan pada PT. Primarindo Asia Infrastructur Tbk.

Tahun 2017

NO.	JABATAN	JUMLAH (ORANG)
1	<i>Kepala Disivi</i>	5
2	<i>Departement Manajer</i>	25
	<i>Produksi :</i>	
3	Assembling	146
4	Sablon	54
5	Sewwing A	170
6	Sewwing B	237
7	Stoktit	71
8	Rubber	36
9	Packaging	164
10	<i>Staf Lainnya</i>	20
	Jumlah	928

Sumber : PT. Primarindo Asia Infrastructur Tbk (2017)

Dalam era globalisasi saat ini, perusahaan ini dituntut untuk memberikan pelayanan yang baik dan memuaskan kepada masyarakat. Kemampuan melayani tersebut dapat terwujud apabila karyawannya memiliki kemampuan dan profesionalisme yang tinggi terhadap pekerjaannya.

Untuk itu perusahaan perlu mendorong para karyawannya untuk dapat bekerja dengan baik, karyawan akan bekerja dengan baik bila perusahaan dapat memenuhi kebutuhan karyawannya. Salah satu cara perusahaan memenuhi kebutuhan karyawan adalah dengan memberikan kompensasi yang adil dan wajar bagi para karyawannya, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja para karyawannya. Karyawan akan merasa dihargai apabila mereka mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan hasil kerja mereka, sehingga mereka akan termotivasi untuk melaksanakan tugas-tugas mereka dengan baik dan bertanggung jawab. Hal ini tentunya akan menguntungkan bagi perusahaan karena dengan begitu maka produktivitas yang tinggi dapat dicapai. Oleh karena itu maka perusahaan diharapkan mampu menyusun suatu sistem kompensasi yang baik, dimana sistem ini harus menggambarkan pemberian kompensasi yang adil dan wajar bagi setiap jenis pekerjaan yang ada diperusahaan.

Menurut Mondy (2008) “Kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan.” Kompensasi finansial merupakan bayaran yang diterima seseorang dalam bentuk upah, gaji, komisi dan bonus. Menurut Marwansyah (2009) “Kompensasi non finansial juga dapat menciptakan kepuasan kerja.” Kompensasi non finansial mencakup berbagai bentuk kepuasan yang diterima oleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri, atau yang berupa lingkungan psikologis atau lingkungan fisik tempat seseorang bekerja. Berupa tugas-tugas menarik, tantangan, tanggung jawab dan peluang untuk

mengembangkan diri. Seperti rekan kerja yang menyenangkan, atasan yang kompeten, kondisi kerja yang nyaman dan penyediaan fasilitas yang disediakan oleh perusahaan memadai, seperti tempat ibadah, toilet, kantin dan lain-lain. Penyusunan sistem kompensasi ini tidaklah mudah, perusahaan harus memperhatikan peraturan yang berlaku dan juga memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi besar kecilnya kompensasi yang akan diberikan. Dengan begitu perusahaan baru akan mampu memberikan kompensasi yang adil dan layak pula kepada karyawannya. Bila karyawan merasa telah mendapatkan kompensasi yang sesuai, maka karyawan akan bekerja dengan penuh semangat dan semaksimal mungkin, hal itulah yang akan mendorong Kinerja Karyawan Tetap. Melihat terbatasnya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Tetap (Studi pada PT. Primarindo Asia Infrastructure Tbk)”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan diatas maka dapat dirumuskan berbagai permasalahan berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh kompensasi finansial terhadap Kinerja Karyawan Tetap PT. Primarindo Asia Infrastructur Tbk?
2. Apakah terdapat pengaruh kompensasi non finansial terhadap Kinerja Karyawan Tetap PT. Primarindo Asia Insfrastructur Tbk?

3. Apakah terdapat pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap Kinerja Karyawan Tetap PT. Primarindo Asia Insfrastructur Tbk?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian dan permasalahan, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap Kinerja Karyawan Tetap PT. Primarindo Asia Infrastructur Tbk
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi non finansial terhadap Kinerja Karyawan Tetap PT. Primarindo Asia Insfrastructur Tbk
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Tetap PT. Primarindo Asia Insfrastructur Tbk

1.4 Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah :

1. Bagi penulis, penelitian ini dapat sebagai sarana untuk mengaplikasikan ilmu dan pengetahuan yang didapatkan selama mengikuti perkuliahan yaitu bagaimana melakukan suatu analisis khususnya dipandang dari sudut Manajemen Sumber Daya Manusia.

2. Bagi Perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan ilmiah, pemikiran dan pertimbangan dalam pemberian kompensasi terhadap karyawan PT. Primarindo Asia Infrastructur Tbk.
3. Bagi Pengembangan Ilmu Pengetahuan, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan informasi dan masukan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian lanjut tentang topik penelitian ini.

1.5 Penelitian Terdahulu

Tabel 1.2
Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti (Tahun)	Hasil Penelitian
1.	Suwati (2013)	melakukan penelitian yang berjudul 'Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap Pada PT. Tunas Hijau Samarinda.' Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pada PT. Tunas Hijau Samarinda. Populasinya seluruh karyawan PT. Tunas Hijau Samarinda sejumlah 130 orang dengan sampel 57

		<p>orang. Teknik analisis data dengan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Tetap sedangkan motivasi kerja tidak mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Tetap PT. Tunas Hijau Samarinda.</p>
2.	Santoso (2006)	<p>1. melakukan penelitian yang berjudul ‘Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap Di Bank Central Asia Kudus’. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi, kompensasi dan disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan Tetap pada Bank Central Asia Kudus. Populasinya adalah seluruh</p>

		<p>karyawan Bank Central Asia Kudus sejumlah 64 orang dengan sampel 61 orang. Teknik analisis data dengan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan, motivasi, kompensasi dan disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan Tetap pada Bank Central Asia Kudus.</p>
3.	Pratiwi (2013)	<p>1. melakukan penelitian yang berjudul ‘Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Tetap Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Bangkalan’. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial tidak langsung dan kompensasi non finansial terhadap Kinerja Karyawan Tetap pada PT.</p>

		<p>Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Bangkalan. Populasi dan sampel adalah seluruh karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Bangkalan sejumlah 50 orang. Teknik analisis data dengan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan variabel kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial tidak langsung dan kompensasi non finansial secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Tetap pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Bangkalan.</p>
--	--	---

1.6 Kerangka Pemikiran

Berbicara tentang kebijakan pemberian kompensasi, umumnya hanya tertuju pada jumlah yang dibayarkan kepada karyawan. Apabila jumlah kompensasi telah cukup memadai, berarti sudah cukup layak dan baik.

Permasalahannya sebenarnya tidak sesederhana itu, sebab cukup memadai menurut kaca mata perusahaan, belum tentu dirasakan cukup oleh karyawan yang bersangkutan.

Menurut Hariandja (2007) “Kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lain-lain.” Menurut Mathis & Jackson (2009) “menyebutkan bahwa kompensasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang memilih untuk bekerja di sebuah organisasi daripada organisasi yang lain.” Dessler (2007) “menyatakan bahwa kompensasi mencakup kompensasi finansial yang terdiri dari gaji dan tunjangan, juga kompensasi non finansial atau penghargaan yang dapat berupa kenaikan pangkat atau promosi jabatan.”

Hubungan antara Kompensasi Finansial dan Nonfinansial terhadap Kinerja Karyawan Tetap menurut Hasibuan (2008) mengemukakan bahwa “Besarnya balas jasa ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya balas jasa/kompensasi yang akan 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 dinikmati oleh karyawan bersama keluarganya. Jika balas jasa yang diterima karyawan semakin besar,

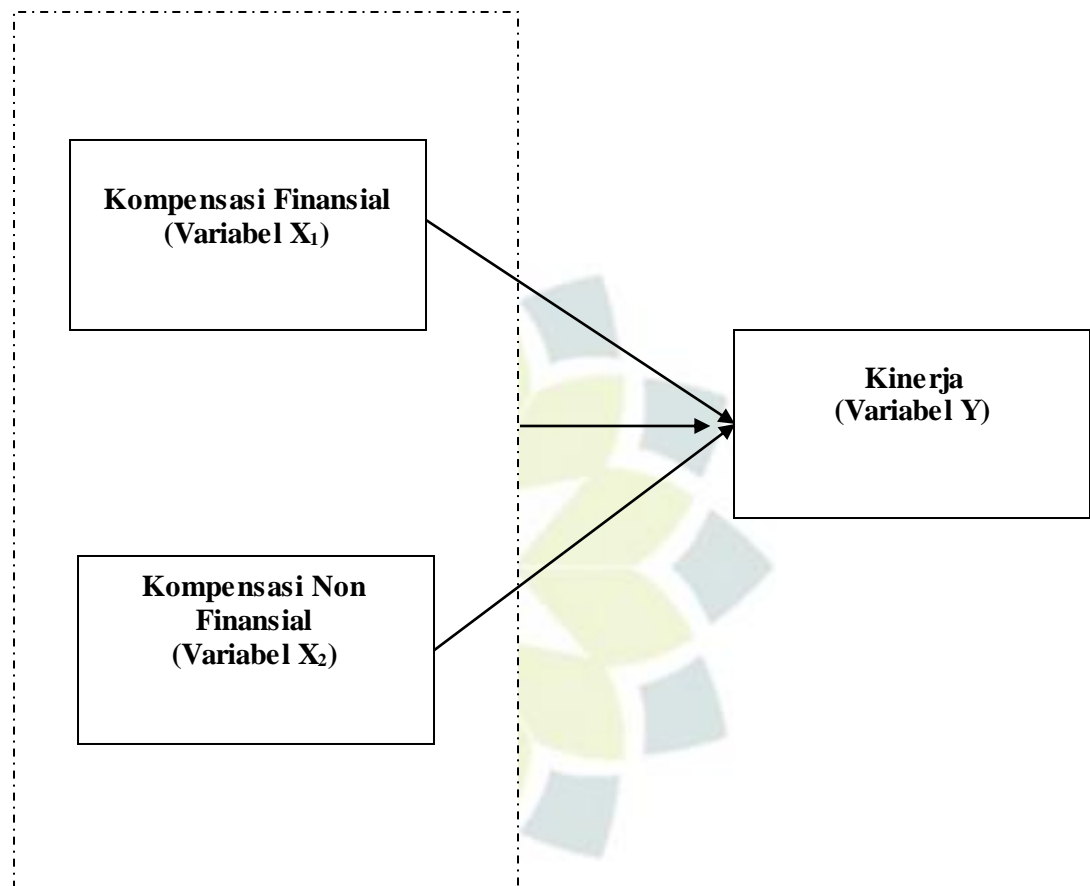
berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula. Dengan demikian kepuasan kerjanya juga semakin baik. Disinilah letak pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai seorang penjual tenaga (fisik dan pikiran). Apabila kompensasi yang diterima karyawan (kompensasi finansial dan nonfinansial) semakin besar maka Kinerja Karyawan Tetap semakin tinggi, sebaliknya apabila kompensasi yang diterima karyawan (kompensasi finansial dan nonfinansial) semakin rendah, maka Kinerja Karyawan Tetap juga rendah.

Kenyataan ini menunjukkan kepada kita bahwa penyelenggaraan pemberian kompensasi secara benar, adil dan layak bagi karyawan perlu mendapatkan perhatian dalam suatu organisasi atau perusahaan. Sedangkan menurut Rivai (2011) “menyatakan kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan.” Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi tidak langsung dan langsung. Kompensasi langsung terdiri dari pembayaran karyawan dalam bentuk upah, gaji, bonus atau komisi. Kompensasi tidak langsung atau benefit, terdiri dari semua pembayaran yang tidak tercakup dalam kompensasi finansial langsung yang meliputi liburan, berbagai macam asuransi, jasa seperti perawatan anak atau kepedulian keagamaan dan sebagainya.

Hariandja (2007) berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atas perilaku nyata yang ditampilkan sesuai peranannya dalam organisasi. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai seseorang baik kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selain itu, kinerja seseorang dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, inisiatif, pengalaman kerja dan motivasi karyawan. Hasil kerja seseorang akan memberikan umpan balik bagi orang itu sendiri untuk melakukan pekerjaannya secara baik dan diharapkan akan menghasilkan mutu pekerjaan yang baik pula.

Berdasarkan uraian diatas, dapat kita cermati secara teoritis bahwa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh terhadap kinerja. Gambar secara singkat dapat dilihat dibawah ini :





Gambar 1.1 Model Penelitian

1.7 Hipotesis

Berdasarkan pemaparan kerangka pemikiran diatas, dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

- Hipotesis 1

Ho : Tidak terdapat pengaruh kompensasi finansial terhadap Kinerja Karyawan Tetap

Ha : Terdapat pengaruh kompensasi finansial terhadap Kinerja Karyawan Tetap

- Hipotesis 2

Ho : Tidak terdapat pengaruh kompensasi non finansial terhadap Kinerja Karyawan Tetap

Ha : Terdapat pengaruh kompensasi non finansial terhadap Kinerja Karyawan Tetap

- Hipotesis 3

Ho : Tidak terdapat pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap Kinerja Karyawan Tetap

Ha : Terdapat pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap Kinerja Karyawan Tetap



uin

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG