

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia adalah aset penting dalam suatu perusahaan atau organisasi, tidak akan berjalan bahkan tidak akan ada organisasi jika tidak yang namanya sumber daya manusia. Dengan adanya sumber daya manusia menjadi modal penting untuk tercapainya tujuan dari organisasi. Berbagai macam cara yang dilakukan organisasi untuk bisa mendapatkannya.

Kinerja karyawan diukur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan perusahaan. Pengelolaan untuk mencapai kinerja karyawan yang sangat tinggi terutama untuk meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja meliputi strategi organisasi, (nilai tujuan jangka pendek dan jangka panjang, budaya organisasi dan kondisi ekonomi) dan atribut individual antara lain kemampuan serta keterampilan. (Rivai, 2003) mengemukakan bahwasannya kinerja ialah hasil kerja seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya.

Kinerja karyawan yang baik tentu akan berdampak baik terhadap suatu perusahaan, dan pada akhirnya dengan kinerja yang baik, hal demikian akan mempermudah organisasi atau perusahaan dalam menggerakkan rodanya untuk mencapai tujuan yang diharapkan. namun sebaliknya ketika kinerja karyawan buruk maka dampaknya pun akan terlihat buruk dan bisa menghambat kelancaran roda organisasi untuk mencapai tujuannya. Beberapa hal yang bisa menghambat kinerja karyawan salah satunya adalah kompensasi. (Siagian S. P., 2008) mengemukakan bahwasanya “Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kompensasi, pelatihan karyawan, lingkungan kerja, budaya kerja, kepemimpinan, motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja”.

Perusahaan atau organisasi yang bisa dilihat dari berbagai aspek, salah satunya bisa dilihat dari kompetensi yang dimiliki oleh karyawannya, semakin karyawan berkompoten dalam bidang yang dikerjakannya maka keefektifan dalam organisasi akan terlihat. Pengelolaan karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi bisa dijadikan salah satu tolak ukur yang bisa dilakukan untuk tercapainya suatu tujuan. Karyawan yang bekerja disuatu perusahaan berhak mempunyai atau menerima kompensasi bahkan salah satu tujuan karyawan bekerja adalah karena adanya kompensasi yang bisa diterima. Pemberian kompensasi merupakan suatu hal yang sangat penting karena akan berhubungan dengan perilaku, kinerja dan efektifitas tujuan organisasi.

Upaya yang dilakukan manajemen untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan tersendiri dan menjadi penanganan yang serius, peningkatan kinerja karyawan bisa dipengaruhi oleh kepemimpinan, motivasi, dan disiplin dalam bekerja untuk mendorong karyawan dalam bekerjanya bisa sesuai standar yang telah ditetapkan.

Menurut (Budi, 2006) kinerja karyawan merupakan hasil yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan oleh sebuah perusahaan atau pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal atau kinerja yang sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh perusahaan dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Kinerja karyawan yang memberikan efek terhadap perusahaan atau ada peningkatan, maka secara tidak langsung telah memberikan kemajuan bagi perusahaan untuk tetap bisa bertahan dalam suatu lingkungan bisnis yang tidak stabil.

Kepemimpinan adalah hal yang sangat vital dalam manajerial karena adanya kepemimpinan maka proses manajemen akan berjalan dengan baik dan pegawai akan bergairah dalam melakukan pekerjaanya. (Hasibuan M. , 2012)

Motivasi kerja merupakan salah satu aspek yang mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut (Mangkunagara, 2007) motivasi merupakan sesuatu yang sangat dibutuhkan atau sebuah kebutuhan yang berorientasi kepada sebuah tujuan individu dalam mencapai rasa puas. Demikian juga yang terjadi di PT. Trans Geulis Indonesia masih ada kendala-kendala dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kendala-kendalanya yaitu disiplin kerja karyawan, kurangnya tanggung jawab, fasilitas yang belum sepenuhnya memadai dan lain-lain. Oleh karena itu, salah satu upaya yang dilakukan oleh manajemen dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Trans Geulis Indonesia, Kab Sumedang yaitu perusahaan berupaya semaksimal mungkin memberikan rasa adil dalam memberikan kompensasinya yang nantinya bisa terwujud kinerja yang maksimal juga . Maka dengan kinerja yang maksimal dan baik akan bisa tercapainya sebuah keinginan perusahaan secara akselerasi.

Kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh pegawai, baik berupa uang atau bukan uang sebagai balas jasa yang diberikan bagi upaya pegawai(kontribusi pegawai) yang diberikannya untuk organisasi. Milton L. Rock menyatakan bahwa tantangan yang dihadapi manajemen adalah menciptakan kondisi yang mendorong orang-orang dalam pekerjaanya untuk mengembangkan perusahaannya. Aspek kunci dari lingkungan itu adalah kompensasi.

Pola dalam sistem kompensasi yang tepat akan memunculkan *interest* individu karyawan dan mengintegrasikan ke dalam strategi organisasi, sehingga menumbuhkan rasa tanggungjawab yang tinggi dan memberikan efek terhadap kinerja. Kompensasi merupakan sesuatu yang diberikan oleh perusahaan atau suatu organisasi kepada karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Handoko T. H., 2014, hal. 155).

Perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang diberikan mendapatkan imbalan yang jauh lebih tinggi. Program kompensasi dalam organisasi memiliki tujuan , yaitu

- a. Untuk bisa memperoleh pegawai *qualified*/bermutu
- b. Mempertahankan pegawai yang sedang bekerja agar jangan sampai keluar
- c. Bisa menjamin suatu keadilan/kesamaan
- d. Suatu kompensasi harus merupakan imbalan perilaku yang diinginkan
- e. Bisa mengendalikan biaya
- f. Tidak bertentangan dengan peraturan yang ditetapkan oleh pemerintah
- g. Memfasilitasi saling pengertian
- h. Untuk dapat menciptakan suatu administrasi yang efisien(Werther dan Devis,1996:379)

Pemberian kompensasi bisa dilakukan dengan berbagai macam cara tergantung perusahaan atau organisasi namun secara garis besar ada kompensasi langsung artinya kompensasi yang bisa ternilai dan kompensasi tidak langsung artinya kompensasi yang tidak ternilai atau tidak bisa diuangkan . kompensasi langsung dapat berupa gaji,upah,bayaran prestasi,bonus, insentif, kepemilikan saham, asuransi kesehatan, dana pensiun, asuransi tenaga kerja dan bayaran diluar jam kerja. Sedangkan kompensasi tidak langsung dapat berupa tunjangan atau jaminan keamanan dan kesehatan.

Bagi organisasi atau perusahaan, kompensasi memiliki arti penting untuk keberlangsungan kegiatan perusahaan disamping kompensasi itu sebuah kewajiban perusahaan kepada karyawan, juga karena kompensasi mencerminkan upaya organisasi atau perusahaan dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Hasil wawancara dengan salah satu pegawai yang menduduki posisi sebagai manajer operasional Bapak Ahmad bahwasannya kompensasi yang tidak memadai dapat menurunkan prestasi kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja karywan bahkan dapat menyebabkan karyawan yang potensial keluar dari perusahaan.

Dalam hubungannya dengan peningkatan kesejahteraan hidup para pegawai, suatu organisasi harus efektif memberikan kompensasi sesuai dengan beban kerja yang diterima pegawai. Karena itu semestinya pemberian kompensasi kepada pegawai perlu mendapat perhatian khusus dari pihak manajemen instansi agar motivasi pekerja dapat dipertahankan dan kinerja pegawai diharapkan terus meningkat. Berkaitan dengan hal tersebut perlu diadakannya penelitian mengenai variabel yang berpengaruh terhadap kompensasi dan kinerja pegawai.

Salah satu fenomena yang muncul dewasa ini adalah adanya kebijakan pemberian kompensasi yang cenderung masih belum sepenuhnya sesuai dengan harapan pegawai. Sedangkan kompensasi itu sendiri merupakan salahsatu untuk mendorong pegawai agar memiliki kinerja yang tinggi.

PT. Trans Geulis Indonesia selaku badan hukum dari Geulis *rent car* dan travel adalah perusahaan yang bergerak di jasa transportasi yang menyediakan berbagai kebutuhan manusia akan tingginya mobilitas dari banyak orang saat ini. Transportasi kini menjadi salah satu kebutuhan yang sangat penting, namun banyak dari penyedia jasa transportasi yang tidak memikirkan fasilitas dan kenyamanan yang diberikan. Padahal sejatinya transportasi harus memberikan kenyamanan dan keamanan selama perjalanan. Pengemudi adalah salah satu bagian penting yang ada diperusahaan PT. Trans Geulis Indonesia untuk memberikan pelayanan kepada konsumen sehingga menjadikan sebuah citra yang baik dikonsumen karena ketika pelayanan yang ditunjukkan oleh salah satu karyawan kurang baik maka otomatis konsumen akan memberikan penilaian yang buruk.

Sistem kompensasi sangat diperhatikan di PT. Trans Geulis Indonesia karena, apabila sistem tersebut ada masalah maka akan menimbulkan kegaduhan atau akan mempengaruhi kepada karyawan. Sistem kompensasi yang terdapat di PT. Trans Geulis Indonesia berupa gaji, upah dan bonus kepada mereka atas kewajiban perusahaan telah melaksanakan tugas. Selain itu, PT. Trans Geulis Indonesia memberikan tunjangan hari raya, liburan, kecelakaan kerja dan kesehatan agar kinerja karyawan meningkat.

Keinginan memenuhi kebutuhan pokok atau kebutuhan lain karyawan menjadi salah satu alasan penting mengapa gaji menjadi faktor penting pemicu tumbuhnya kinerja karyawan yang baik. Menyadari pentingnya pengaruh kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung terhadap kinerja penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian dengan mengambil judul **“Pengaruh Kompensasi Langsung dan Tidak Langsung Terhadap Kinerja”**.

B. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang diatas penulis mengidentifikasi masalah tentang bagaimana sistem kompensasi langsung dan tidak langsung di PT. Trans Geulis Indonesia mempengaruhi kinerja karyawan.

1. Gaji dan upah menjadi salah satu kompensasi langsung yang diberikan kepada karyawan, jika kompensasi itu tidak diberikan maka akan menyebabkan karyawan tidak bertanggung jawab kepada pekerjaanya.
2. Tunjangan hari raya, liburan, kecelakaan kerja dan kesehatan menjadi kompensasi tidak langsung yang diberikan kepada karyawan jika tidak ada tunjangan tersebut maka karyawan tidak memiliki semangat dalam bekerja
3. Adanya kompensasi langsung dan tidak langsung yang diberikan perusahaan kepada karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan
4. Kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung sebagai model untuk meningkatkan kinerja yang optimal.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan diatas maka dapat dirumuskan berbagai permasalahan berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh kompensasi langsung terhadap kinerja Karyawan di PT. Trans Geulis Indonesia?

2. Apakah terdapat pengaruh kompensasi tidak langsung terhadap kinerja Karyawan di PT. Trans Geulis Indonesia?
3. Apakah terdapat pengaruh kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung terhadap kinerja Karyawan di PT. Trans Travel Geulis Indonesia?

D. Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi langsung terhadap kinerja Karyawan di PT. Trans Geulis Indonesia
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi tidak langsung terhadap kinerja Karyawan di PT. Trans Geulis Indonesia
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi langsung dan tidak langsung terhadap kinerja Karyawan di PT. Trans Geulis Indonesia

E. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah :

1) Bagi penulis

Penelitian ini bisa dijadikan sebagai pengaplikasian ilmu yang telah didapatkan selama perkuliahan dan penulis berharap bisa dijadikan penelitian lebih lanjut serta dapat menambah referensi bagi pihak- pihak yang memerlukan informasi mengenai kompensasi kompensasi langsung dan tidak langsung yang berpengaruh terhadap kinerja bagi karyawan/pegawai.

2) Bagi perusahaan

Hasil ini diharapkan bisa membantu dalam memberikan informasi bagi perusahaan mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan/pegawai diantaranya kompensasi kompensasi langsung dan tidak

langsung sehingga dapat membantu pimpinan dalam mengambil kebijakan yang akurat untuk memenuhi keinginan karyawan yang bisa meningkatkan kualitas dari kinerjanya

F. Penelitian Terdahulu

Tabel 1. 1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Santoso (2006)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap Di Bank Central Asia Kudus	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan, motivasi kompensasi dan disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan Tetap pada Bank Central Asia
2.	Eka Idham dan Subowo (2010)	Pengaruh Kepemimpinan, lingkungan kerja fisik dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT.Pertamina (Persero) daerah operasi hulu jawa bagian barat, Cirebon.	Hasil penelitian kepemimpinan, lingkungan kerja fisik dan Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pertamina (Persero) daerah operasi Hulu jawa bagian barat, Cirebon.

No	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
3.	Ririn Andayani (2010)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Perum Damri Malang	Hasil penelitian memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan di Perum Damri Malang.
4.	Dhendi Bagus (2014)	Pengaruh pemberian kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja guru SMP Negeri Se-Kecamatan Bantul	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi dibantu untuk para guru smp berada pada kategori baik, dan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pemberian kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja guru SMP se kecamatan Bantul
5.	Agung Hadiyanto (2015)	Pengaruh Kompensasi finansial dan non finansial terhadap motivasi dan kinerja karyawan (studi pada karyawan PT.AXA Finansial Indonesia Cabang Malang)	Terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi finansial terhadap motivasi dan kinerja, terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi non finansial terhadap kinerja, terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi finansial dan non finansial terhadap

No	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
			motivasi dan kinerja karyawan.
6.	M. Kurnia Rahman Abadi (2015)	Pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan pada karyawan BPR Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta	Hasil penelitian menunjukkan pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan pada karyawan BPR Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
7.	Nada Nabila (2017)	Pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (persero) Distribusi Lampung	Hasil penelitiannya menunjukkan pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (persero) distribusi Lampung secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

Sumber : Jurnal,skripsi

G. Kerangka Pemikiran

1. Pengaruh Kompensasi Langsung Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Hariandja M. T., 2007) kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima pegawai sebagai balas jasa dari pekerjaannya yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif dan tunjangan lainnya.

Kompensasi langsung terdiri dari bayaran yang diperoleh karyawan dalam bentuk gaji, upah dan insentif (Simamora, 2015). Gaji dan upah menjadi salah satu tujuan para pekerja bahkan menjadi motivasi ketika bekerja. Jika gaji dan bonusnya tidak diberikan secara adil maka ada potensi dalam bekerjanya tidak maksimal.

Secara logika bisa kita pahami, jika karyawan dalam suatu organisasi mendapatkan kompensasi sebagaimana yang telah dijelaskan, maka karyawan akan merasa puas dan bisa maksimal dalam bekerja. Sehingga kompensasi langsung berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi Tidak Langsung berupa tunjangan-tunjangan yang sifatnya untuk mensejahterakan seperti tunjangan kesehatan, liburan, tunjangan hari raya dll. Sehingga dengan adanya kompensasi ini bisa menjadikan motivasi lain atau penunjang untuk dapat bekerja lebih maksimal lagi.

Kompensasi tidak langsung ini dijadikan faktor yang sangat penting juga bagi karyawan bahkan dijadikan sebuah pertimbangan ketika awal masuk bekerja. Kompensasi tidak langsung yang diberikan perusahaan adalah hasil yang sesuai dengan kerja mereka.

3. Pengaruh Kompensasi Langsung dan Tidak Langsung Terhadap Kinerja

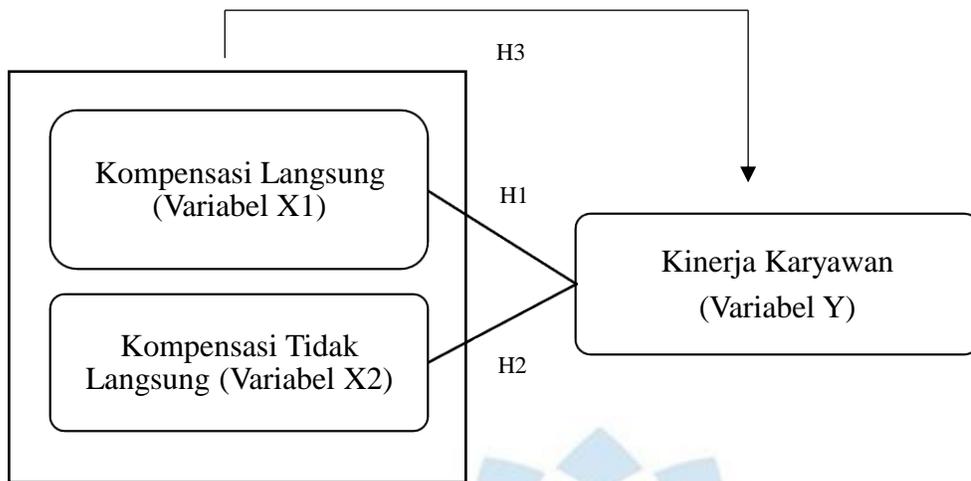
Hubungan Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung terhadap Kinerja Karyawan Menurut (Hasibuan M. S., 2006) “Balasan yang akan diterima oleh karyawan bisa diketahui dari kinerja yang dikerjakan sebelumnya Untuk memenuhi kebutuhan sehari harinya kompensasi inilah yang nantinya akan digunakan”.

(Hariandja M. T., 2007) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atas perilaku nyata yang ditampilkan sesuai peranannya dalam organisasi. Bisa ditarik benang merahnya bahwasannya kinerja adalah hasil kerja karyawan yang dicapai baik bisa dilihat dari kualitas maupun kuantitas sesuai dengan beban dan tanggung jawab didalam organisasi atau perusahaannya.

Kompensasi yang diterima karyawan besarannya yang diterima adalah menunjukkan atau mencerminkan status, pengakuan dan tingkat kebutuhannya semakin banyak pula. Sehingga ketika perusahaan memberikan perhatian lebih terkait hal tersebut maka dengan sendirinya kinerja yang diberikan akan jauh lebih baik. Adapun sebaliknya, apabila kompensasi yang diterimanya rendah bahkan lebih jauhnya perusahaan tida memberikan perhatian lebih terkait kompensasi baik kompensasi langsung dan tidak langsung maka kinerja karyawan pun akan rendah.

Berdasarkan uraian diatas bisa kita cermati dan bisa disederhanakan dalam gambar dibawah ini :





Gambar 1.1
Kerangka pemikiran

H. Hipotesis

Berdasarkan pada latar belakang, identifikasi masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian serta uraian diatas, maka didapatkan hipotesis antara lain :

Hipotesis I

Ho : Kompensasi langsung (X1) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di PT. Trans Geulis Indonesia

Ha : Kompensasi langsung (X1) memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di PT. Trans Geulis Indonesia

Hipotesis II

Ho :Kompensasi langsung (X2) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di PT. Trans Geulis Indonesia

Ha : Kompensasi langsung (X2) memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di PT. Trans Geulis Indonesia

Hipotesis III

Ho : Kompensasi langsung (X1) dan kompensasi tidak langsung(X2)tidak memiliki pengaruh yang simultan terhadap kinerja pegawai (Y) di PT. Trans Geulis Indonesia

Ha : Kompensasi langsung (X1) dan kompensasi tidak langsung(X2) memiliki pengaruh positif yang simultan terhadap kinerja pegawai (Y) di PT. Trans Geulis Indonesia

