

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di dalam setiap perusahaan akan tercapainya tujuan bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki serta didukung oleh beberapa faktor produksi lainnya. Hal ini tidak lepas dari peran pemimpin dengan kepemimpinan yang partisipatif dan transparansif dalam bekerjasama dengan pegawai untuk mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan. Strategi-strategi perencanaan tersebut tidak terlepas dari system manajemen perusahaan dan peran manajer dalam perusahaan untuk mengaturnya. Perusahaan membagi system manajerialnya ke dalam beberapa bagian yaitu keuangan, pemasaran, dan sumber daya manusia. Hal ini dilakukan agar setiap bagian tersebut dapat di atur dan dikembangkan lebih mendalam demi tercapainya tujuan dari perusahaan.

Dalam mengatur tenaga kerjanya, perusahaan mengorganisir melalui system manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efektif dan efisien. Di dalam setiap perusahaan akan tercapainya tujuan bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki serta didukung oleh beberapa faktor produksi lainnya. Hal ini tidak lepas dari peran pemimpin dengan kepemimpinan yang

partisipatif dan transparansif dalam bekerjasama dengan pegawai untuk mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan.

Dalam memberikan perhatian pegawai dengan cara memberi kompensasi yang layak dan adil akan meningkatkan prestasi kerja dan diharapkan untuk bekerja dengan baik. Menurut Singodimedjo dalam tulisan Sutrisno (2009: 94-98), “Kompensasi adalah semua balas jasa yang diterima seorang karyawan dari perusahaannya sebagai akibat dari jasa atau tenaga yang telah diberikannya pada perusahaan”. Kalau menurut Panggabean (2004: 84) bahwa kompensasi adalah “semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang di berikan kepada pegawai secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan”. Sedangkan menurut Dessler (2009: 125), kompensasi adalah “setiap imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu”.

Kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia. Menurut Dessler (2009: 82) “kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka dan mempunyai dua komponen: pembayaran langsung (dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus), dan 3 pembayaran tidak langsung (dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan uang liburan yang dibayar oleh perusahaan). Tujuan pemberian kompensasi menurut Notoatmodjo (2002:143), antara lain: menghargai prestasi kerja, menjamin keadilan,

mempertahankan karyawan, memperoleh karyawan yang berkualitas, pengendalian biaya, memenuhi peraturan-peraturan.

Kompensasi merupakan penghargaan yang diberikan karyawan baik langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non-finansial yang adil kepada karyawan atas sumbangan mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan manapun guna meningkatkan kinerja karyawannya. Bentuk kompensasi finansial adalah gaji, tunjangan, bonus, dan komisi. “Dan untuk kompensasi non-finansial diantaranya adalah pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja serta lingkungan kerja yang mendukung” (Umar, 2001: 16).

Terpenuhinya kompensasi yang baik tentu saja akan meningkatkan kinerja para karyawan. Menurut Robbins (2001: 171) bahwa “kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan”. Sedangkan menurut Mangkunegara (2007: 67) arti kinerja adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Meskipun dalam praktiknya kinerja seseorang itu berbeda – beda antara satu dengan yang lainnya, namun kompensasi yang diberikan dengan bentuk uang atau barang adalah sarana untuk memenuhi kebutuhan mereka. Kompensasi yang akan diterima oleh mereka merupakan cermin dari apa yang telah mereka berikan atau

kerjakan kepada organisasi atau perusahaan. Dengan memberikan kompensasi yang dilaksanakan secara benar dapat memuaskan dan memotivasi karyawan guna mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Di lihat dari mini survei yang di lakukan pada tanggal 28 mei hari minggu, Dengan melakukan wawancara kecil terhadap karyawan di Rumah Makan Ampera atas nama Edi junaedi, Fian, Sandy, Amel dan Osha. Dalam wawancara kecil itu menanyakan seputar Gaji, Fasilitas dan Tunjangan. bahwa dalam Rumah Makan Ampera dalam hal gaji di sana belum termasuk ke dalam Gaji Pokok Kota Bandung. Maka para Pegawai mengeluh dalam masalah gaji, ada pula kendala dalam fasilitas yang di berikan Rumah Makan Ampera ke para pegawai masih belum sepenuhnya terpenuhi seperti: Kasur, lemari pakaian atau loker, kipas angin. Untuk masalah Tunjangan disana masih berbeda setiap bidang atau pekerjaan para pegawai di sana.

Oleh karena itu pemberian kompensasi yang adil dan benar sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, karena dalam memberikan kompensasi yang adil dan benar akan meningkatkan produktivitas pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Dalam hal ini juga diatur oleh UU. NO. 13/2013 tentang ketenaga kerjaan “bahwa kesejahteraan pekerja atau buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan atau keperluan yang bersifat jasm

aniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut maka saya mencoba menganalisa permasalahan tersebut dengan mengemukakan karya tulis yang berjudul “**Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan AMPERA**”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian di atas, luasnya lingkup kajian penelitian yang dipaparkan dalam judul penelitian, maka dalam penulisan diidentifikasi pada beberapa hal, yaitu:

1. Besarnya gaji para karyawan terhadap kinerja yang dilakukan
2. Fasilitas yang di berikan terhadap para karyawan agar kinerja para karyawan lebih bagus dari bagus lagi
3. Besarnya pengaruh tunjangan yang di berikan kepada karyawan di rumah makan Ampera

C. Rumusan Masalah

Atas dasar latar belakang diatas, maka penulis melakukan rumusan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Apakah gaji berpengaruh positif dan negatif terhadap kinerja?

2. Apakah tunjangan berpengaruh positif dan negatif terhadap kinerja?
3. Apakah fasilitas berpengaruh positif dan negatif terhadap kinerja?
4. Seberapa besar gaji, tunjangan dan fasilitas secara simultan berpengaruh terhadap kinerja?

D. Tujuan penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui besarnya pengaruh gaji terhadap karyawan
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh tunjangan terhadap karyawan
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh fasilitas terhadap karyawan
4. Untuk mengetahui besarnya pengaruh gaji, tunjangan, fasilitas terhadap karyawan

E. Manfaat penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat bagi perusahaan

Bagi perusahaan di harapkan agar penelitian ini dapat memberikan masukan yang bermanfaat dalam hal pemberian kompensasi dan untuk meningkatkan produktivitas kerja

2. Manfaat bagi penulis

Dengan penelitian ini diharapkan peneliti dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan dan menambah pengalaman, wawasan serta belajar sebagai praktisi dalam menganalisis suatu masalah kemudian mengambil keputusan dan kesimpulan.

3. Bagi pembaca

Pembaca pada umumnya diharapkan bisa menambah ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang Sumber Daya Manusia.

F. Kerangka Pemikiran

1. Pengaruh Gaji dengan Kinerja

Menurut Vroom (dalam As'ad 1991:48), tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya disebut "*level of performance*". Biasanya orang yang *level of performance*-nya tinggi disebut sebagai orang yang produktif, dan sebaliknya orang yang levelnya tidak mencapai standar dikatakan sebagai tidak produktif atau *berperformance rendah*. Penilaian kinerja adalah salah satu tugas penting untuk dilakukan oleh seorang manajer atau pimpinan. Walaupun demikian, pelaksanaan kinerja yang obyektif bukanlah tugas yang sederhana,

Penilaian harus dihindarkan adanya "*like and dislike*" dari penilai, agar obyektifitas penilaian dapat terjaga. Kegiatan penilaian ini penting, karena dapat digunakan untuk memperbaiki keputusan-keputusan personalian memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang kinerja mereka. Terdapat berbagai faktor yang

mempengaruhinya diantaranya adalah gaji. Semakin tinggi gaji yang diperoleh maka seseorang akan terpacu untuk memiliki kinerja yang semakin tinggi atau baik.

Hal ini didukung oleh pernyataan yang dilakukan oleh Lawler dan Jenkins (1992). Penelitian yang dilakukan oleh Gardner et.al. (2004) menyatakan bahwa “tingkatan besarnya gaji akan mempengaruhi kinerja karyawan”. Menurut Gupta dan Shaw (1998) “semakin tinggi tingkat gaji maka akan membuat kinerja semakin meningkat”, hal ini juga didukung oleh Lawler dan Jenkins (1992). Gerhart dan Milkovich (1992) menyatakan “bahwa dalam literatur kompensasi, ternyata ditemukan bukti yang kuat bahwa insentif individu”, tingkat gaji dan bonus akan membuat kinerja yang semakin baik bagi karyawan.

2. Pengaruh Tunjangan dengan Kinerja

Rivai dan Sagala (2013: 767) “memberikan definisi insentif (tunjangan kinerja) diartikan sebagai bentuk imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Sistem ini merupakan bentuk lain dari upah langsung di luar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap yang disebut sistem kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*)”.

“Tunjangan adalah komponen imbalan jasa atau penghasilan yang tidak terkait langsung dengan berat ringannya tugas jabatan dan prestasi kerja pegawai. Pemberian tunjangan pada umumnya terkait dengan upaya perusahaan untuk memenuhi kebutuhan pegawainya akan rasa aman, sebagai bentuk pelayanan kepada pegawai serta menunjukkan tanggung jawab sosial perusahaan kepada para pegawainya” (Wungu & Brotoharsojo, 2003:97).

Dimensionalisasi tunjangan menurut (Wungu & Brotoharsojo, 2003:98):

pertama, Tunjangan untuk keamanan dan kesehatan, yaitu memberikan beberapa bentuk perlindungan terhadap pengeluaran biaya ekstra yang disebabkan oleh karena kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja, sakit atau memberikan rasa aman pegawai dalam Tunjangan untuk bayaran pegawai pada saat tidak aktif bekerja, yaitu untuk

memberikan perlindungan bagi pegawai yang kehilangan penghasilannya pada saat tidak dapat bekerja atau sakit. Kedua, Tunjangan untuk pelayanan pada pegawai, yaitu perusahaan memberikan beraneka ragam fasilitas, barang dan pelayanan jasa guna meningkatkan standart kehidupan pegawai.

Semakin lama orang bekerja dalam perusahaan makin gede tunjangan yang di berikan oleh perusahaan terhadap kinerja pegawai yang sudah mengabdikan dalam perusahaan tersebut. Karena itu adalah imbalan buat pegawai yang sudah bekerja selama bertahun – tahun kepada perusahaan.

3. Pengaruh Fasilitas dengan Kinerja

Menurut Suad Husnan (2002), “Fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan”. Adanya fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan sangat mendukung karyawan dalam bekerja. Fasilitas kerja tersebut sebagai alat atau sarana dan prasarana untuk membantu karyawan agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaannya dan karyawan akan bekerja lebih produktif.

Menurut jurnal dengan adanya fasilitas kerja karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja dan menimbulkan semangat kerja untuk mendapatkan hasil yang diharapkan oleh perusahaan. Variabel fasilitas kerja dapat dilihat dari adanya fasilitas pendukung seperti : fasilitas ibadah, toilet/WC dan lain-lain. Maka para pegawai akan merasa nyaman dan semangat bekerja karena apa yang di berikan oleh perusahaan itu dengan fasilitas yang di berikan untuk meningkatkan produktivitas dalam bekerja.

4. Gaji, Tunjangan, dan Fasilitas secara simultan terhadap Kinerja

Bila sebuah gaji, tunjangan dan fasilitas kerja dalam perusahaan itu baik, maka produktivitas yang di hasilkan perusahaan akan baik, dan sebaliknya jika gaji, tunjangan dan fasilitas kerja dalam perusahaan rendah, produktivitas perusahaan juga akan menurun. Maka itu sangat berpengaruh terhadap perusahaan itu tersebut, itu akan menunjang kemajuan perusahaan itu.

G. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan kumpulan hasil-hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti-peneliti terdahulu dan mempunyai kaitan dengan penelitian yang akan dilakukan.

Tabel 1.1

Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Meotde Analisis	Hasil Analisis
1	Sista Saka Dewi	Pengaruh penerian kompensasi tunai terhadap produktifitas kerja karyawan pada usaha dagang Erlangga 2 di Denpasar.	Metode deskriptif.	Pemberian kompensasi tunai sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan dan dapat berakibat pada peningkatan kualitas pada perusahaan sehingga perusahaan mengalami peningkatan

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Meotde Analisis	Hasil Analisis
				mutu dan hasil sesuai target.
2	Ghina Dwi Mulyani	Pengaruh kompensasi finansial langsung terhadap motivasi kerja karyawan.	Metode kuantitatif	Pemberian kompensasi finansial tidak langsung berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan.
3	Dina Nankai Tacina	Pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap motivasi kerja karyawan	Metode <i>explanatory research</i> (metode Hipotesis).	Variabel kompensasi non finansial mempunyai nilai t hitung dan koefisien beta yang paling besar. sehingga variabel komepensasi non finansial mempunyai pengaruh yang paling kuat dibandingkan dengan variabel yang lainnya maka variabel kompensasi non finansial mempunyai pengaruh yang dominan terhadap motivasi kerja karyawan

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Meotde Analisis	Hasil Analisis
4	Haryono (2009)	Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pegawai Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan Kabupaten Batang)	Analisis Regresi Linier Berganda dengan menggunakan Metode Analisis Jalur atau Path Analysis	Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja; Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja; Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja; Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja; Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening
5	Bambang Guritno dan Waridin (2005)	Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja	Analisis Regresi Linier Berganda	Perilaku kepemimpinan mempunyai pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan; faktor motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; kepuasan kerja berpengaruh

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Meotde Analisis	Hasil Analisis
				signifikan terhadap kinerja karyawan
6	Sri Wuryanti (2008)	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Dengan Motivasi Sebagai Mediasi (Studi Pada Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Jawa Tengah)	Analisis Regresi Linier Berganda dengan menggunakan Metode Analisis Jalur atau Path Analysis	Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi; lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi; kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja; lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja
7	Warsidi (2004)	Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru	Analisis Regresi Linier Berganda	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru; kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru
8	Astrid Tanjung Sari (2008)	Pengaruh Mutasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.	Analisis Regresi Linier Berganda	Pemberian kompensasi berpengaruh positif pada kinerja karyaawan.

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Meotde Analisis	Hasil Analisis
		Berkah Surya Abadi Perkasa Unit Semarang Tengah		

Secara umum dari penelitian terdahulu terdapat perbedaan dengan penelitian ini, perbedaannya yaitu terletak pada objek penelitian. Pada penelitian ini objek penelitiannya yaitu Rumah Makan Apera. Penelitian terdahulu juga terdapat hasil penelitian yang berbeda-beda maka dari itu dijadikan dasar referensi dan tinjauan untuk penelitian saat ini. Hubungan kinerja dengan gaji, tunjangan dan fasilitas sangat berpengaruh besar terhadap kinerja. Dikarnakan jika para karyawan kinerjanya bagus itu karena apa yang mereka butuhkan dalam gaji, tunjangan dan fasilitas sesuai apa yang karyawan inginkan.

H. Hipotesis Penelitian

Hipotesis 1:

Ho: Gaji tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Ha: Gaji berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Hipotesis 2:

Ho: Tunjangan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Ha: Tunjangan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Hipotesis 3:

Ho: Fasilitas tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Ha: Fasilitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Hipotesis 4:

Ho: Gaji, Tunjangan dan fasilitas tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Ha: Gaji, Tunjangan dan Fasilitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

