

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sesuai kodratnya kebutuhan hidup manusia sangat beragam, baik jenis maupun tingkatannya. Semakin luas pandangan seseorang, semakin ia merasa bahwa semakin banyak kebutuhannya yang belum terpenuhi. Untuk dapat memenuhi beraneka ragam kebutuhan manusia harus berkerja, karena dengan berkerja manusia akan mempunyai sarana untuk mencapai keinginannya tersebut. Beragam pilihan lapangan kerja tersedia didepan mereka, tergantung dari bagaimana manusia memanfaatkannya. Beberapa golongan manusia senang berkerja sendiri, tetapi sebagian lebih senang berkerja dengan orang lain, yaitu dengan menjadi karyawan dalam suatu perusahaan. Kebanyakan orang lain lebih cenderung memilih pilihan kedua, yaitu berkerja dengan orang lain dengan menjadi karyawan suatu perusahaan dengan alasan tertentu, diantaranya yaitu agar mereka mempunyai penghasilan tetap.

Karyawan merupakan sumber daya manusia yang terpenting dalam sebuah perusahaan dikarenakan memiliki peran yang amat strategis dalam keberlangsungan suatu perusahaan seperti, kreativitas, bakat dan tenaga yang dimiliki. Dimana era globalisasi saat ini juga menuntut perusahaan untuk dapat meningkatkan kualitas dan kinerja sumber daya manusia atau karyawan yang dimilikinya. Dilakukannya peningkatan kinerja karyawan sangat perlu dilakukan karena semakin ketatnya persaingan pada saat ini. Begitu juga dengan sebaliknya, karyawan memiliki kebutuhan yang ingin dipenuhi, hal inilah yang menjadi

motivasi para karyawan untuk melakukan sesuatu, termasuk melakukan pekerjaan atau berkerja.

Sumber daya manusia (SDM), merupakan harta yang paling penting bagi keberlangsungan sebuah organisasi, begitu juga dengan manajemen yang efektif dan efisien merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Maka dari itu sangat disarankan supaya perusahaan mampu bersikap adil kepada para karyawannya, dikarenakan setiap karyawan berhak mendapatkan keadilan dalam bidang penghargaan ataupun yang lainnya sebagai proses timbal balik atas jasa yang telah dia berikan kepada perusahaan, sehingga dapat meningkatkan motivasi para karyawan dalam menjalankan kewajibannya sebagai seorang pekerja. Hubungan kerja yang saling menguntungkan antara perusahaan dan karyawan sangat diperlukan dalam rangka mendorong semangat kerja karyawan. Dimana perusahaan harus mulai memperhatikan aspek kesejahteraan para karyawannya, pengel olaan sumber daya manusia yang tepat salah satunya dapat dilihat dari pemberian kompensasi.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balasan jasa untuk kerja yang telah ia lakukan. Dimana kompensasi tersebut ada dua jenis yaitu kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial. Kompensasi finansial adalah kompensasi yang dirasakan secara langsung oleh penerinya, misalkan gaji, insentif dan juga upah. Sedangkan kompensasi nonfinansial dibagi menjadi dua yaitu *benefit* atau *service*.

Benefit yaitu merupakan satu bentuk bantuan uang yang diberikan kepada karyawan serta individu, sedangkan *service* merupakan layanan yang tidak

menimbulkan nilai finansial tetapi dapat dirasakan dampaknya secara langsung oleh para karyawan, seperti halnya fasilitas olahraga, fasilitas kerohanian dan lain-lain. Akan tetapi sangat disayangkan pihak PT. Jasaraharja Putera sedikitnya belum bisa membuat para karyawan merasa puas atas kompensasi yang telah diberikan, hal ini dibuktikan pada saat saya melakukan penelitian di perusahaan tersebut ada beberapa karyawan yang mengeluh atas kompensasi yang ia terima, bahkan ada karyawan yang mengundurkan diri dari perusahaan tersebut dikarenakan kompensasi yang ia terima tidak sesuai dengan tenaga dan pikiran yang ia berikan pada perusahaan tersebut, dengan hal ini dapat menimbulkan kinerja karyawan menurun.

(Simanjuntak (2013:01) mengatakan bahwa kinerja merupakan tingkat pencapaian atau keberhasilan dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Pada perusahaan yang modern, kinerja karyawan menjadi hal yang sangat penting, dikarenakan setiap perusahaan dituntut atau diwajibkan untuk meningkatkan mutu kinerja para karyawannya, berdasarkan pemberian kompensasi yang tidak sama atau lebih kecil atau dapat dikatakan tidak adil dapat menciptakan tingkat motivasi kerja para karyawan rendah. Perusahaan dianjurkan untuk mencari jalan yang terbaik untuk menyelesaikan masalah-masalah seperti ini, supaya para karyawan mampu meningkatkan mutu kualitas kinerja mereka dengan memotivasi mereka supaya berkerja dengan lebih giat lagi. Jika masalah tersebut didiamkan maka dapat mengganggu aktivitas jalannya perusahaan, sehingga dapat berakibat buruk kepada perusahaan yang dapat menimbulkan kerugian.

Perusahaan PT. Jasaraharja Putera atau JP-INSURANCE adalah anak perusahaan dari PT. Jasaraharja yang merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN), PT. Jasaraharja Putera Palembang merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang lembaga asuransi yaitu salah satu lembaga keuangan bukan bank. PT. Jasaraharja Putera Palembang memberikan fasilitas yang sesuai dengan tingkat jabatan dan tanggung jawab terhadap pekerjaan, hal ini tercermin pada adanya karyawan yang mendapatkan tunjangan berupa bonus, kompensasi, liburan keluar kota dan lain sebagainya. Ini semata-mata untuk keperluan perusahaan dalam upaya untuk meningkatkan kinerja para karyawan, penerapan sistem pembagian kompensasi disesuaikan dengan kriteria penilaian prestasi kerja karyawan PT. Jasaraharja Putera. Melalui penelitian ini diharapkan pihak manajemen PT. Jasaraharja Putera mampu menyelesaikan permasalahan yang bersangkutan dengan kompensasi baik secara finansial maupun nonfinansial supaya dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan agar tetap berjalan sesuai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Akan tetapi terdapat beberapa karyawan yang belum merasa puas akan kompensasi yang mereka terima, baik dalam kompensasi finansial maupun kompensasi nonfinansial. Hal tersebut terbukti pada saat saya melakukan survai lapangan terhadap 29 karyawan.

Tabel 1.1 Data survai lapangan

No.	Indikator	Cukup puas	Kurang puas
1.	Gaji	26 karyawan	3 karyawan
2.	Bonus	8 karyawan	21 karyawan
3.	Tunjangan	15 karyawan	14 karyawan
4.	Lingkungan kerja	19 karyawan	10 karyawan
5.	Fasilitas	13 karyawan	16 karyawan
6.	Pujian	4 karyawan	25 karyawan

Sumber data : Karyawan PT. Jasaraharja Putera Palembang.

Berdasarkan uraian diatas, saya sebagai penulis tertarik untuk meneliti dan membahas tentang bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Penulis menganggap bahwa kompensasi memiliki arti atau peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dan perusahaan akan selalu berusaha untuk menjaga dan mempertahankan karyawan agar karyawan tersebut merasa nyaman dan merasa dihargai. Untuk itu penulis berniat untuk menyusun laporan akhir dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Nonfinansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasaraharja Putera Palembang”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Jasaraharja Putera Palembang ?
2. Apakah kompensasi nonfinansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Jasaraharja Putera Palembang ?
3. Apakah kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT. Jasaraharaja Putera Palembang

1.3 Ruang Lingkup Pembahasan

Pembahasan skripsi ini yang akan penulis buat agar tidak menyimpang dari pokok pembahasan permasalahan yang ada, maka penulis membatasi ruang lingkup dari penulisan skripsi ini, yaitu hanya pada permasalahan yang berhubungan dengan kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial terhadap kinerja karyawan PT. Jasaraharja Putera Palembang.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai oleh penulisan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Jasaraharja Putera Palembang.
2. Untuk mengetahui apakah kompensasi nonfinansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Jasaraharja Putera Palembang.
3. Untuk mengetahui apakah kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT. Jasaraharja Putera Palembang.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada beberapa pihak, antara lain :

1. Bagi penulis

Diharapkan mampu memberikan tambahan pengetahuan dan wawasan kepada penulis yang berkaitan dengan masalah terkait dan praktek-praktek yang berbeda diperusahaan tersebut mengenai pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi perusahaan

Diharapkan dapat menjadi tolak ukur perusahaan untuk mengetahui apakah kompensasi yang diberikan kepada para karyawannya, yang mampu meningkatkan kinerja karyawannya.

3. Bagi dunia akademik

Sangat diharapkan hasil penelitian ini dapat mampu dijadikan sebagai data perbandingan sesuai dengan bidang yang diteliti.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah dalam penulisan skripsi ini, penulis membuat sistematika dalam lima bab, yaitu :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi pendahuluan untuk mengantarkan skripsi secara keseluruhan. Bab ini terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, ruang lingkup pembahasan, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini merupakan uraian tinjauan pustaka yang di dalamnya mengemukakan hal-hal yang berkaitan dengan telaah teori, kerangka pemikiran dan pengembangan hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang metode penelitian yang berisikan rincian mengenai objek penelitian, metode penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel penelitian serta teknik analisis data.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan tentang hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi ninfinansial terhadap kinerja karyawan.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab terakhir ini merupakan bab penutup yang berisikan kesimpulan dan saran dari hasil penelitian yang telah dilakukan.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN