

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di era Globalisasi ini, persaingan yang ada di dalam dunia usaha semakin ketat. Setiap perusahaan berlomba – lomba untuk mendapatkan keuntungan yang banyak, selain itu perusahaan – perusahaan saling bersaing untuk menguasai pangsa pasar. Hal ini menyebabkan perusahaan harus bisa mengatur dan mengelola sumber daya yang dimilikinya secara efektif dan efisien agar dapat mencapai tujuan perusahaan tersebut.

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2013).

Salah satu faktor penentu keberhasilan suatu perusahaan yaitu dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas yang memiliki keahlian dan keterampilan yang tinggi. Dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas dapat memajukan perusahaan dan mampu bersaing dengan perusahaan – perusahaan kompetitor. Dari sekian banyak faktor, manusia sebagai salah satu unsur tenaga kerja yang memiliki peranan utama di dalam perusahaan. Sukses atau tidaknya suatu organisasi yang ada di dalam

perusahaan di tentukan oleh kualitas dari sumber daya manusia yang dimiliki dan di dukung oleh beberapa faktor.

Untuk memiliki tenaga kerja yang efektif dan efisien, dibutuhkan peran pemimpin dan manajemen sumber daya manusia yang bisa mengambil keputusan yang tepat dan baik. Pemimpin atau manajer harus selektif dalam memilih tenaga kerja, karena bisa mempengaruhi kelangsungan hidup perusahaan. Apabila tenaga kerja yang di pilih memiliki kualitas yang baik maka dapat memajukan perusahaan. Begitupun sebaliknya apabila tenaga kerja yang dipekerjakan tidak dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, maka perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik pula. Oleh sebab itu peran dari pemimpin dan juga dari tenaga kerja yang efektif dan efisien sangat penting dalam perusahaan.

Di dalam perusahaan keberhasilan sebuah organisasi untuk mencapai visi dan misinya tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Organisasi dikatakan baik apabila tenaga kerja yang memilikinya dapat menciptakan kualitas kerja yang baik dalam membangun *teamwork* di dalam organisasi. Sehingga ada kemungkinan bahwa perusahaan dapat melihat karyawan mana yang memiliki berkualitas dan yang kurang berkualitas, yang mana dapat dilihat dari kinerja mereka dalam melaksanakan tugas – tugas yang diberikan perusahaan. Agar dapat mengetahui apakah kinerja karyawan itu sudah efektif atau belum efektif maka diperlukan suatu evaluasi sebagai dasar penilaian kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam mengevaluasi kinerja karyawan, apapun metode yang digunakan dalam

mengevaluasi kinerja karyawan, hanya akan berhasil apabila rencana penilaian kinerja telah diberitahukan secara jelas kepada seluruh karyawannya. Selain itu apabila penilaian kinerja telah dilaksanakan, pemimpin dapat mengizinkan para pekerjanya agar dapat mengetahui hasil penilaian kerjanya. Apabila para tenaga kerja tidak setuju dengan penilaian kerjanya maka pemimpin harus mempunyai alternatif lain agar tenaga kerjanya tidak sakit hati seperti memberikan kenaikan gaji, memberikan bonus tambahan dan juga aktivitas – aktivitas lainnya.

Untuk mendapatkan kinerja karyawan yang efektif, perusahaan harus dapat menempatkan para karyawan sesuai dengan bidangnya, sehingga perusahaan bisa mendapatkan keuntungan dari kinerja para karyawannya. Usaha dalam meningkatkan kinerja karyawan tidaklah mudah karena harus memberikan tindakan yang nyata. Faktor yang paling penting dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu dari karyawan itu sendiri. Untuk meningkatkan kinerja karyawan tidak hanya menambah keterampilan fisik saja, namun juga harus bisa memotivasi karyawan dalam bekerja.

Dalam perusahaan tenaga kerja perlu di motivasi agar memiliki semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Salah satu bentuk motivasi yang diberikan oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya yaitu dengan memberikan kompensasi. Sehingga para tenaga kerja dapat termotivasi dalam melaksanakan tugas – tugas yang di berikan perusahaan dan memiliki kinerja yang tinggi. Dengan adanya kompensasi ini diharapkan para pekerja dapat termotivasi dan memiliki pola hubungan yang baik antara para pekerja dengan

perusahaan dimana perusahaan dapat memahami tujuan karyawan bekerja salah satunya untuk memenuhi kebutuhan hidup yang menjadi pemicu mereka ingin bekerja.

Bagi perusahaan dengan adanya kompensasi dapat menarik para pekerja yang potensial, kompensasi juga dapat mempertahankan karyawan yang baik. Sedangkan bagi karyawan, adanya kompensasi dapat mempertahankan kelangsungan hidup para karyawan dan secara ekonomis kebutuhan karyawan dapat terpenuhi dengan baik. Dengan adanya kompensasi yang cukup besar maka tingkat kedisiplinan karyawan akan semakin baik. Selain itu karyawan juga akan meningkatkan kinerjanya agar mendapatkan imbalan yang setimpal. Dengan adanya kompensasi karyawan akan menyadari serta mentaati peraturan – peraturan yang telah dibuat.

Kompensasi ialah hubungan timbal balik antara perusahaan dengan sumber daya manusianya. Bentuk dari kompensasi bisa berupa kompensasi langsung seperti upah, gaji, bonus, ataupun kompensasi tidak langsung seperti tunjangan hari raya, uang cuti, asuransi, uang pensiun. 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 gaji, upah, insentif, komisi, dan bonus), dan pembayaran tidak langsung (dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan uang liburan yang dibayar oleh perusahaan). Sedangkan tujuan dari diberikannya kompensasi menurut Notoatmodjo (2002 : 143), antara lain : menghargai prestasi kerja, menjamin keadilan,

mempertahankan karyawan, memperoleh karyawan yang berkualitas, pengendalian biaya, dan memenuhi peraturan – peraturan.

Menurut Yoder dalam Hasibuan (2007), kompensasi penting bagi karyawan bekerjasama dan berprestasi yang pada akhirnya akan dapat menapai tujuan perusahaan. Keputusan yang paling bertumbu pada tujuan evaluatif adalah keputusan yang berhubungan dengan gaji. Hubungan antara penilaian kerja dengan kompensasi adalah kenaikan gaji seseorang akan tergantung pada penilaian kinerja, dimana hal ini menghindari terjadinya konflik dengan karyawan – karyawan. Dengan demikian, maka kompensasi adalah hal yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Di lihat dari mini survei yang di lakukan oleh peneliti, Dengan melakukan wawancara kecil terhadap salah satu staff yang ada di Badan Pusat Statistik Kabupaten Bekasi, Dalam wawancara kecil itu menanyakan seputar Gaji, Tunjangan dan kinerja. Para Pegawai mengeluh dalam masalah gaji, karena gaji yang diterima oleh para karyawannya masih kecil. 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. Karena faktor agar para pegawai memberikan kinerja yang baik yaitu dengan diberikan motivasi. Salah satu motivasinya yaitu dengan memberikan kompensasi, baik itu

kompensasi langsung berupa upah/gaji maupun kompensasi tidak langsung berupa tunjangan.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut maka peneliti mencoba menganalisa permasalahan tersebut dengan mengemukakan karya tulis yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung dan Kompensasi Finansial Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan di Badan Pusat Statistik Kabupaten Bekasi”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka untuk lebih mengarah ke pembahasan diperlukan adanya identifikasi masalah. Untuk lebih jelasnya identifikasi masalah adalah sebagai berikut:

1. Kinerja dapat diartikan Seluruh hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di apai oleh seorang pegawai yang telah melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaannya. Kinerja setiap karyawan bisa berbeda, tergantung pada tingkat kegigihannya dalam menjalankan tugasnya.
2. Apabila persoalan kinerja karyawan tidak di tanggapi secara serius, hal itu akan berdampak negatif terhadap perusahaan, karena semakin rendah kompensasi yang diterima karyawan maka semakin rendah pula kinerja karyawan atau output yang diberikan karyawan kepada instansi atau perusahaan. Dan sebaliknya, semakin tinggi kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan atau output yang akan dihasilkan nanti.

3. Menjaga kinerja karyawan dapat dilakukan dengan memberikan kompensasi langsung yang tepat dan kompensasi tidak langsung yang baik. Keduanya dapat membuat para karyawan memiliki kinerja yang baik, dimana selama ini kompensasi adalah hal yang kurang diperhatikan oleh perusahaan. Padahal semakin baik kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung yang diberikan oleh perusahaan, maka akan semakin tinggi pula kinerja yang diberikan karyawan ke perusahaannya.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan indentifikasi masalah yang telah di paparkan di atas, maka rumusan masalah penelitian adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kompensasi langsung terhadap kinerja karyawan di Badan Pusat Statistik Kabupaten Bekasi.
2. Bagaimana pengaruh kompensasi tidak langsung terhadap kinerja karyawan di Badan Pusat Statistik Kabupaten Bekasi.
3. Bagaimana pengaruh kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung secara simultan terhadap kinerja karyawan di Badan Pusat Statistik Kabupaten Bekasi.

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kompensasi langsung terhadap kinerja karyawan di Badan Pusat Statistik Kabupaten Bekasi.

2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kompensasi tidak langsung terhadap kinerja karyawan di Badan Pusat Statistik Kabupaten Bekasi.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung terhadap kinerja karyawan di Badan Pusat Statistik Kabupaten Bekasi.

E. Kegunaan Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Bagi perusahaan dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat masukan yang bermanfaat dalam pemberian kompensasi dan juga kinerja karyawan.

2. Bagi Penulis

Penelitian ini akan menjadi pengalaman yang sangat berharga bagi penulis dalam penerapan ilmu yang telah diperoleh selama di bangku pendidikan.

3. Bagi Pembaca

Bagi pembaca diharapkan dapat menambah wawasan dan menambah ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia

F. Kerangka Pemikiran

Salah satu faktor penentu keberhasilan suatu perusahaan yaitu dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas yang memiliki keahlian dan keterampilan yang tinggi. Dalam perusahaan tenaga kerja perlu di motivasi agar memiliki semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Salah satu bentuk motivasi yang diberikan oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya yaitu dengan memberikan kompensasi.

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 gaji, upah, insentif, komisi, dan bonus), dan pembayaran tidak langsung (dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan uang liburan yang dibayar oleh perusahaan).

a Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi langsung adalah imbalan yang diterima karyawan dalam tenggang waktu yang telah di tentukan, kompensasi langsung merupakan imbalan yang berbentuk upah/gaji. Menurut (Mondy, 2008) kompensasi finansial langsung adalah bayaran yang diterima dalam bentuk upah, gaji, komisi, dan bonus. Menurut Hariandja (2002: 244) kompensasi langsung adalah kompensasi yang dikaitkan secara langsung dengan pekerjaan seperti upah atau gaji, bonus, dan konsumsi. Dessler (2009) menjelaskan bahwa kompensasi langsung adalah pembayaran langsung

dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi dan bonus. Sedangkan menurut Nawawi (2011) kompensasi langsung adalah penghargaan berupa gaji atau upah, yang dibayar berdasarkan tenggang waktu yang tetap.

Menurut Hariandja (2002: 245) gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dalam kedudukannya sebagai pegawai yang memberikan sumbangan pikiran dalam mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Marihot (2002:235) mengatakan bahwa gaji adalah pembayaran tetap yang diterima seseorang dari anggotanya dalam sebuah organisasi.

Dari pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi langsung (X1) dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Y). Apabila kinerja karyawan meningkat maka perusahaan mencapai tujuannya dengan maksimal.

b Pengaruh Kompensasi Finansial Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi tidak langsung yaitu imbalan yang diberikan kepada karyawan oleh perusahaan dalam bentuk benefit, atau bersifat tunjangan pelengkap seperti tunjangan hari raya, tunjangan kesehatan, asuransi, dan lain sebagainya. Menurut Nawawi (2011) kompensasi tidak langsung adalah program penghargaan kepada karyawan sebagai bagian keuntungan perusahaan.

Menurut (Sulastri, 2016) kompensasi finansial tidak langsung atau kompensasi pelengkap merupakan salah satu pemberian

bentuk kompensasi berupa penyediaan paket benefit dan program-program pelayanan karyawan, dengan maksud pokok untuk mempertahankan keberadaan karyawan sebagai anggota organisasi dalam jangka panjang. Kalau upah dan gaji merupakan kompensasi langsung karena langsung berkaitan dengan prestasi kerja, maka kompensasi pelengkap merupakan kompensasi pelengkap merupakan kompensasi tidak langsung yang berkaitan dengan prestasi kerja. Dengan kata lain kompensasi pelengkap adalah upaya penciptaan kondisi lingkungan kerja yang menyenangkan dan tidak secara langsung berkaitan dengan prestasi kerja.

Dari pernyataan yang telah di paparkan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial tidak langsung (X2) dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Y).

c Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung Dan Kompensasi Finansial Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung adalah dua jenis target yang dikerjar oleh karyawan di suatu perusahaan. Dua hal ini adalah bentuk motivasi yang nyata yang dapat meningkatkan kinerja para karyawan dalam perusahaannya. Dengan adanya kompensasi yang adil dan benar maka akan termotivasi untuk bekerja lebih giat lagi. Dengan adanya karyawan yang memiliki kinerja yang efektif dan efisien maka perusahaan akan merasa puas dengan hasil kerja karyawannya.

Bagi organisasi atau perusahaan, kompensasi memiliki arti penting karena pemberian kompensasi mencerminkan upaya organisasi dalam

mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Penelitian dalam beberapa perusahaan menunjukkan bahwa kompensasi yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja karyawan dan motivasi kerja karyawan, bahkan dapat menyebabkan karyawan yang potensial keluar dari perusahaan yang secara tidak langsung dapat menurunkan jalannya roda organisasi atau perusahaan.

Dalam sudut pandang ekonomi, kompensasi secara sederhana harus ada dalam sebuah perusahaan, karena asumsinya adalah bahwa orang-orang pada dasarnya bekerja untuk mendapatkan upah atau gaji tertentu, sehingga pekerjaan yang mereka lakukan bisa menjadi jaminan keuangan hidup mereka. Jika perusahaan dapat memberikan kompensasi yang adil kepada para karyawannya, maka karyawan akan mendapatkan motivasi tambahan dalam bekerja.

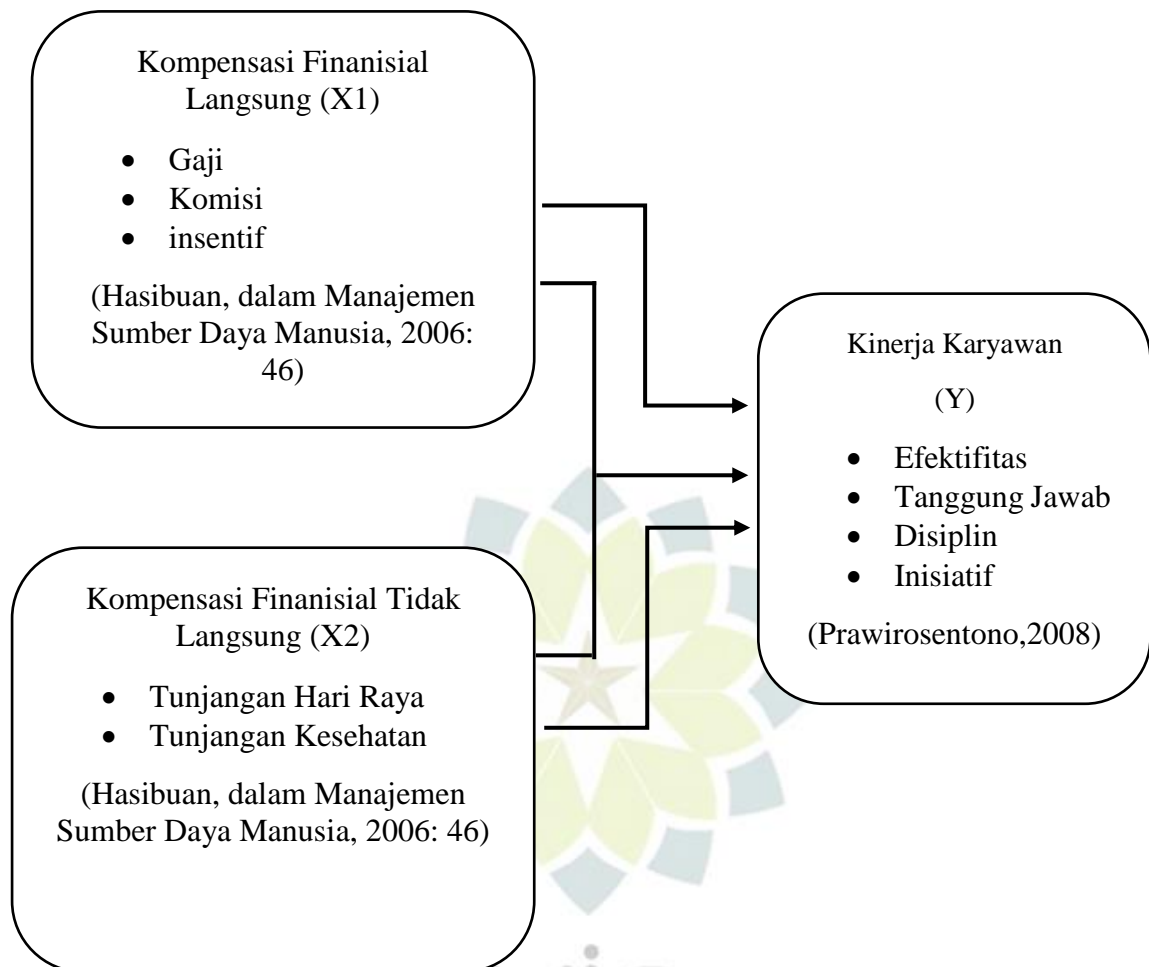
Apabila pegawai melihat bahwa kerja keras dan kinerja yang tinggi diakui dan diberikan imbalan oleh organisasi atau perusahaan, mereka akan mengharapkan hubungan seperti itu berlanjutan terus di masa yang akan datang. Untuk mempertahankan hubungan antara kinerja dengan motivasi pegawai ini perlu adanya penilaian kinerja pegawai yang akurat, imbalan yang langsung berhubungan dengan tingkat kinerja dan umpan balik dari para penyelia.

Menurut Prawirosentono dalam Sinambela (2012:5) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-

masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Sedangkan menurut Robbins dalam Sinambela (2012:5) kinerja diartikan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan criteria yang telah ditetapkan bersama.

Keterkaitan kompensasi dengan kinerja karyawan sangatlah signifikan. Semakin kompensasi semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan. Derajat kepuasan yang semakin tinggi akan semakin meningkatkan motivasi karyawan dalam meraih kinerja yang tinggi. Jika dikelola dengan baik, kompensasi membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dalam memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan yang optimum. Sebaliknya tanpa kompensasi yang cukup, karyawan yang ada tidak saja mengekspresikan diri mereka dalam bentuk protes keras dan mogok kerja, tetapi juga sangat mungkin meninggalkan perusahaan. Proses pemberian kompensasi yang dilakukan secara adil dan layak oleh perusahaan kepada para karyawan mereka diharapkan mampu memberikan motivasi kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan mereka.

Berdasarkan pernyataan di atas, maka kompensasi finansial langsung (X1) dan kompensasi finansial tidak langsung (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).



Gambar 1.1

Kerangka Pemikiran

Sumber : Data di olah peneliti (2019)

Tabel 1.1

Penelitian terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Analisis Perbandingan		Hasil Penelitian
			Persamaan	Perbedaan	
1	Edi Nugroho (2013)	Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor BMKG Stasiun Geofisika Manado	Sama – sama meneliti kompensasi		Kontribusi pengaruh variabel X (kompensasi) terhadap variabel Y (kinerja karyawan kantor BMKG stasiun geofisika manado) sebesar 57,76% dan sisanya 42,24% ditentukan oleh variabel lain.
2	Febriyanti (2011)	Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Casurindo Supritendent, Medan	Sama – sama menggunakan variabel independen kompensasi		Hasil pengujian koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 0,945 atau 94,5%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel dependent (kinerja) dapat dijelaskan oleh variabel independent (gaji, insentif dan tunjangan) sebesar 94,5%. Sementara sisanya sebesar 5,3% dijelaskan oleh faktor – faktor lain yang tidak dijelaskan

					dalam penelitian ini.
3	Dewi ratiwi melizia (2011)	Analisis Pengaruh Tidak Langsung Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada Bank X Divisi Banking Contact Center Kantor Pusat Jakarta	Sama-sama meneliti kompensasi tidak langsung	variabel independen yang digunakan berbeda yaitu budaya organisasi dan variabel dependen berbeda yaitu komitmen organisasi	Dari hasil analisis penelitian, dapat disimpulkan bahwa sebesar 40,7% variabel kompensasi tidak langsung dan budaya organisasi secara bersamaan mempengaruhi komitmen organisasi. Sisanya yaitu sebesar 59,3% kemungkinan dipengaruhi oleh faktor-faktor lain misalnya promosi, gaya kepemimpinan, kompensasi langsung, dan lain-lain.
4	Buraidah (2011)	Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi di organisasi pendidikan X	Sama-sama meneliti kompensasi	Variabel independen yang digunakan berbeda yaitu motivasi dan variabel dependen berbeda yaitu komitmen organisasi	Terdapat pengaruh yang signifikan dari kompensasi dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi sebesar 54,9%. Secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari kompensasi terhadap komitmen organisasi sebesar 14,2% dan dari motivasi

					terhadap komitmen organisasi sebesar 50,5%.
--	--	--	--	--	---

Sumber : Data di olah peneliti (2018)

G. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas dan paradigam penelitian yang telah diuraikan pada penelitian terdahulu, maka hipotesis yang dibuat adalah sebagai berikut :

Hipotesis 1

H1 : Kompensasi Finansial Langsung berpengaruh/Signifikan positif terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Bekasi.

Hipotesis 2

H2 : Kompensasi Finansial Tidak Langsung berpengaruh/Signifikan positif terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Bekasi.

Hipotesis 3

H3 : Kompensasi Finansial Langsung dan Kompensasi Finansial Tidak Langsung berpengaruh/Signifikan positif secara simultan terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Bekasi



uin

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG