

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Meningkatnya pertumbuhan ekonomi didalam negeri maupun diluar negeri selaras dengan kompetisi dunia usaha yang semakin kompetitif. Dengan demikian sebuah perusahaan ataupun organisasi dapat mengatur, mengarahkan, serta mengelola seluruh kekayaan termasuk sumberdaya manusia dimilikinya agar dapat bertahan dan berkembang dalam persaingan tersebut. Perusahaan yang merupakan sebuah jaringan bisnis yang memiliki tujuan untuk mencari profit/laba semaksimal mungkin, dan setiap perusahaan tentunya menginginkan hasil yang optimal dalam pelaksanaannya.

Tenaga kerja yang baik dan berkualitas merupakan sumber daya manusia yang mempunyai dan memiliki keahlian, keterampilan, serta disiplin kinerja yang tinggi sehingga dapat memberikan keberhasilan bagi perusahaan. Sebuah perusahaan tidak akan berjalan dengan efektif apabila tidak memiliki sumberdaya manusia yang mamadai serta mampu menjalankan tugas-tugasnya dengan baik, karena inilah SDM merupakan faktor utama dalam setiap pelaksanaan usaha dalam perusahaan. Secanggih atau sehebat apapun peralatan yang ada pada sebuah perusahaan, tidak dapat mencapai keberhasilan yang diharapkan jika tidak dijalankan dengan baik oleh SDM yang dimiliki perusahaan itu sendiri.

Dalam rangka peningkatan kinerja karyawan selain tanggung jawab dan kondisi pekerjaan, selaras dengan pernyataan Handoko yang mengatakan ada beberapa faktor dari kinerja karyawan yang mempengaruhi hasil kerja seperti, adanya kompensasi. Karena kompensasi bisa mempengaruhi perilaku karyawan sehingga dapat bekerja lebih semangat dan dapat membangkitkan tingginya kinerja dari individu itu sendiri. Perusahaan atau organisasi biasanya memercayai bahwa dalam mencapai sebuah keberhasilan serta keunggulan harus mengupayakan kinerja individu yang semaksimal mungkin, karena umumnya kinerja setiap individu yang dicapai akan mempengaruhi keberhasilan dari seluruh kegiatan perusahaan.

Pada umumnya setiap individu ataupun karyawan yang berkerja pada suatu perusahaan, badan, instansi, atau organisasi tertentu menginginkan agar kompensasi atau imbalan gaji yang diterima dari perusahaan sesuai dengan apa yang mereka harapkan. Sehingga ketika mereka menerima kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhannya maka setiap individu tersebut akan bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas, peran, wewenang dan tanggung jawabnya.

Kompensasi merupakan seluruh pembayaran yang dikeluarkan oleh perusahaan baik berbentuk uang ataupun barang langsung/tidak langsung yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk balas jasa atas tenaga, serta pikiran yang mereka sumbangkan kepada perusahaan. Kompensasi yang sesuai diberikan kepada karyawan atas kinerjanya dapat menjadi pendorong untuk menyelesaikan

pekerjaannya. Jika imbalan atau kompensasi yang diterima sesuai dan layak, maka setiap individu karyawan merasa terpuaskan dan terdorong untuk menyelesaikan tugas-tugas dari tujuan dan sasaran perusahaan, tetapi jika setiap karyawan masih merasakan adanya ketidaksesuaian dari kompensasi yang didapatkan dari perusahaan, maka motivasi serta prestasi kerja karyawan akan mengalami penurunan.

Dalam Theori Hierarki Kebutuhan manusia menurut Maslow terbagi menjadi lima tingkatan. Tingkat yang paling dasar atau pertama yaitu kebutuhan yang mempunyai sifat paling utama bagi manusia seperti, sandang, pangan dan papan. Dengan demikian seseorang akan berupaya untuk memenuhi kebutuhan utamanya itu terlebih dahulu. Apabila imbalan yang didapatkannya belum berhasil memenuhi dan mencukupi kebutuhan dasarnya itu, maka dirinya akan berupaya melakukan pekerjaan lain. Dengan demikian karyawan seperti ini tidak akan fokus kepada pekerjaannya. Sederhananya kebutuhan lanjutan tidak dapat tercukupi apabila kebutuhan yang paling dasar belum terpenuhi. Oleh karena itu kepuasan kompensasi mempengaruhi perilaku karyawan.

Penerapan sistem pemberian kompensasi oleh perusahaan yang benar, adil serta baik merupakan bentuk sistem dari kompensasi yang responsive terhadap situasi dan kondisi, sehingga penerapan sistem tersebut dapat memberikan semangat dan dorongan kepada karyawan-karyawannya. Apabila sistem kompensasi yang diterapkan sebuah perusahaan memenuhi kriteria diatas maka kinerja karyawan dalam pelaksanaan tugas-tugas, wewenang, dan tanggung

jawabnya akan meningkat. Secara sederhana peningkatan kinerja dapat dipengaruhi oleh kompensasi yang didapatkan oleh individu atau seorang karyawan.

Berlandaskan pengamatan secara umum, PT. Len Industri (persero) merupakan salah satu perusahaan yang berada di bawah Kementrian Negara BUMN yang bergerak dalam bidang industri produk-produk elektronika dan prasarana seperti multimedia, teknologi informasi, elektronika energy, elektronika daya, jaringan komunikasi dan yang lainnya, dimana banyak pekerjaan-pekerjaan yang dilaksanakan dan dilakukan oleh karyawan mengandalkan tenaga, keahlian khusus, ketelitian, ketepatan dan perhitungan yang baik.

Tabel 1.1

Rekap Pengeluaran Biaya / Beban Gaji dan Pemeliharaan

PT Len Industri (Persero)

Code Akun	Nama Akun	Jumlah	Keterangan
-	Salaris Expenses (bebab Gaji)	Rp 5,654,500,000.00	Juni
-	Beban Pemeliharaan Gedung, Alat dll	Rp 1,705,550,000.00	Juni
-	Salaris Expenses (bebab Gaji)	Rp 5,728,300,000.00	Juli
-	Beban Pemeliharaan Gedung, Alat dll	Rp 1,755,200,000.00	Juli
-	Salaris Expenses (bebab Gaji)	Rp 5,712,600,000.00	Agustus
-	Beban Pemeliharaan Gedung, Alat dll	Rp 1,753,450,000.00	Agustus
	Total	<u>Rp 22,062,600,000.00</u>	

(Sumber data dari perusahaan).

Dalam pelaksanaan kegiatan operasionalnya PT Len Industri telah mengelola sistem pemberian kompensasi atas kinerja karyawan semaksimal mungkin sesuai data diatas yang menunjukkan bahwa anggaran untuk pembayaran gaji serta anggaran lainnya yang digunakan untuk memberikan kenyamanan kepada karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Kinerja yang dihasilkan pada bulan juni mencapai 92%, selanjutnya hasil kinerja pada bulan juli mencapai 94%, serta hasil dari kinerja karyawan pada bulan agustus itu mencapai 91%, dimana persentasi tersebut didapatkan dari Pic. Bagian Sumber Daya Manusia perusahaan PT Len Industri.

Berdasarkan data tersebut pada bulan juni hingga bulan juli mengalami peningkatan kinerja, tetapi pada bulan juli hingga agustus mengalami penurunan persentasi dari kinerja yang di hasilkan, sedangkan biaya atau anggaran yang dikeluarkan pada bulan tersebut tetap pada angka 5,7 milyar. Di akui oleh pihak perusahaan bahwa hal tersebut disebabkan beberapa hal, yaitu karena masih terdapat karyawan-karyawan yang kurang disiplin. Selanjutnya masih terdapat keterbatasan perusahaan dalam pemberian kompensasi, dimana pengadministrasian serta penentuan sistem yang diterapkan tidak mudah seperti yang dibayangkan karena mengacu pada peraturan yang berlaku serta alasan-alasan yang menjadi standar acuan perusahaan untuk pemberian kompensasi, serta tingkat kinerja yang dihasilkan oleh karyawan kepada perusahaan. Oleh karena itu masih terdapatnya ketidaksesuaian pemberian yang di terima oleh karyawan. Sesuai dengan fenomena yang sering ditemukan, dimana pihak

perusahaan mengatakan pemberian kompensasi kepada karyawan itu terbilang tinggi dan juga lengkap. Akan tetapi masih terdapat ketidaksesuaian dan juga ketidakpuasan akan kompensasi yang mereka terima. Dimana hal tersebut dapat dikatakan sebagai faktor dari penurunan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.

Kompensasi yang diterima oleh karyawan memungkinkan secara langsung memberikan pengaruh kepada perilaku-perilaku karyawan untuk bekerja secara maksimal. Dengan demikian pemberian kompensasi baik yang bersifat finansial langsung maupun finansial tidak langsung secara layak, tepat, serta sesuai dengan hasil kerjanya dapat terwujud sebagai bentuk penghargaan atas peningkatan kinerja karyawan dalam pencapaian sasaran tingkat keberhasilan serta tujuan yang telah ditargetkan perusahaan. Sehingga pada akhirnya kompensasi dirasa sangat berkontribusi dalam peningkatan kinerja.

Bersumber pada latar belakang yang telah diuraikan diatas, penulis tertarik melakukan penelitian ini dengan judul : **“Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung dan Kompensasi Finansial Tidak Langsung terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Len Industri persero)”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis mengidentifikasi masalah tentang bagaimana kontribusi kompensasi finansial langsung serta finansial tidak langsung di PT Len Industri Persero mempengaruhi kinerja karyawan.

1. Masih terdapat ketidaksesuaian pemberian kompensasi yang dilakukan PT LEN Industri persero atas kinerja yang di berikan oleh karyawan
2. Terdapat penurunan target sasaran yang telah di tetapkan oleh perusahaan atas kinerja yang di berikan oleh karyawan
3. Dengan kompensasi finansial yang diberikan PT LEN Industri persero baik secara langsung maupun tidak langsung kepada karyawannya, masih terdapat kinerja dan perilaku disiplin yang kurang baik
4. Dengan adanya kompensasi finansial langsung baik berupa gaji, upah ataupun insentif dan tunjangan-tunjangan yang termasuk finansial tidak langsung yang diberikan PT LEN Industri kepada karyawannya, masih terdapat karyawan yang belum menunjukkan peningkatan kinerjanya.

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah serta identifikasi masalah yang telah di paparkan diatas, rumusan masalah yang diambil dari penelitian ini antara lain:

1. Apakah terdapat pengaruh gaji pokok terhadap kinerja karyawan ?
2. Apakah terdapat pengaruh upah (bonus) terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah terdapat pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah terdapat pengaruh tunjangan terhadap kinerja karyawan?
5. Seberapa besar pengaruh kompensasi finansial langsung dan kompensasi tidak langsung terhadap kinerja karyawan secara simultan ?

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan diatas, tujuan masalah dari penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh gaji pokok terhadap kinerja karyawan
2. Untuk menganalisis pengaruh upah (bonus) terhadap kinerja karyawan
3. Untuk menganalisis pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan
4. Untuk menganalisis pengaruh tunjangan terhadap kinerja karyawan
5. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung secara simultan terhadap kinerja karyawan

1.5. Manfaat Penelitian

1.5.1. Manfaat Teoritis

Secara umum hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi gambaran bagi perusahaan untuk lebih memperhatikan sumber daya manusianya dalam meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Selanjutnya secara khusus penelitian mengenai pengaruh kompensasi ini memberikan dan membantu peningkatan kinerja setiap karyawan.

1.5.2. Manfaat Praktis

a. Untuk Penulis;

Tersedianya penelitian ini diharapkan dapat menjadi landasan atau sarana guna menambah wawasan pengetahuan mengenai kompensasi dan kinerja karyawan di dalam dunia kerja (PT LEN Industri Persero) serta menjadikan pemahaman diri dalam menganalisis sebuah permasalahan dalam bentuk karya ilmiah.

b. Untuk Perusahaan

Diharapkan dapat digunakan sebagai masukan bagi perusahaan PT LEN Industri (persero) Bandung berkaitan dengan usaha meningkatkan kinerja karyawan yang dilihat dari sisi pemberian kompensasi yang adil, sesuai, dan layak bagi karyawan.

c. Untuk Peneliti Selanjutnya

Dengan tersedianya penelitian ini, penelitian yang akan datang dapat membantu memberikan dan menciptakan ide serta konsep yang baru dalam pengembangan penelitian sejenis dan juga diharapkan menjadi referensi dan informasi bagi pembaca untuk melakukan penelitian yang akan datang dan sebagai bahan masukan serta perbandingan dalam memberikan solusi masalah terkait pengaruh kompensasi finansial langsung dan tidak langsung terhadap kinerja seorang karyawan pada sebuah perusahaan.

1.6. Kerangka Pemikiran

Salah satu cara yang digunakan untuk meningkatkan tingkat kinerja karyawan yang dihasilkan dapat dilihat dari segi kompensasi finansial yang diberikan oleh perusahaan baik yang langsung maupun yang tidak langsung. Dengan demikian secara sederhana kompensasi finansial merupakan imbalan yang diterima oleh karyawan atas balas jasa mereka.

Menurut (Simamora, 2015) kompensasi finansial langsung dapat diartikan sebagai imbalan yang diterima oleh karyawan atau bayaran-bayaran yang diterima oleh seseorang. Dimana kompensasi finansial langsung dapat berupa gaji, upah (bonus) dan insentif. Pembayaran gaji pokok yang dilakukan satu kali dalam setiap bulannya, dimana karyawan yang menerima gaji pokok tersebut berdasarkan kinerja, tingkat jabatan, dan kontribusinya terhadap perusahaan. Pembayaran kompensasi finansial langsung ini diharuskan dan bertujuan dapat mempertahankan dan memberikan dorongan kepada karyawan untuk bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya sehingga sasaran, tingkat keberhasilan kinerja, serta tujuan perusahaan dapat tercapai.

Kompensasi finansial tidak langsung dapat diartikan sebagai segala imbalan dan penghargaan berupa finansial atau uang yang tidak termasuk ke dalam kompensasi finansial langsung. (Simamora, 2015) menjelaskan bahwa kompensasi tidak langsung terdiri dari program-program tunjangan perlindungan seperti program asuransi, bayaran yang diberikan diluar kerja

seperti cuti dan hari libur. Selaras dengan definisi dari Simamora menurut (Martoyo, 2007) juga mengatakan bahwa imbalan-imbalan berupa finansial yang tidak mencakup dalam kompensasi finansial langsung. Sedangkan menurutnya jaminan untuk kesehatan, tunjangan-tunjangan, dan fasilitas kerja yang diberikan kepada karyawan itu termasuk kompensasi finansial tidak langsung.

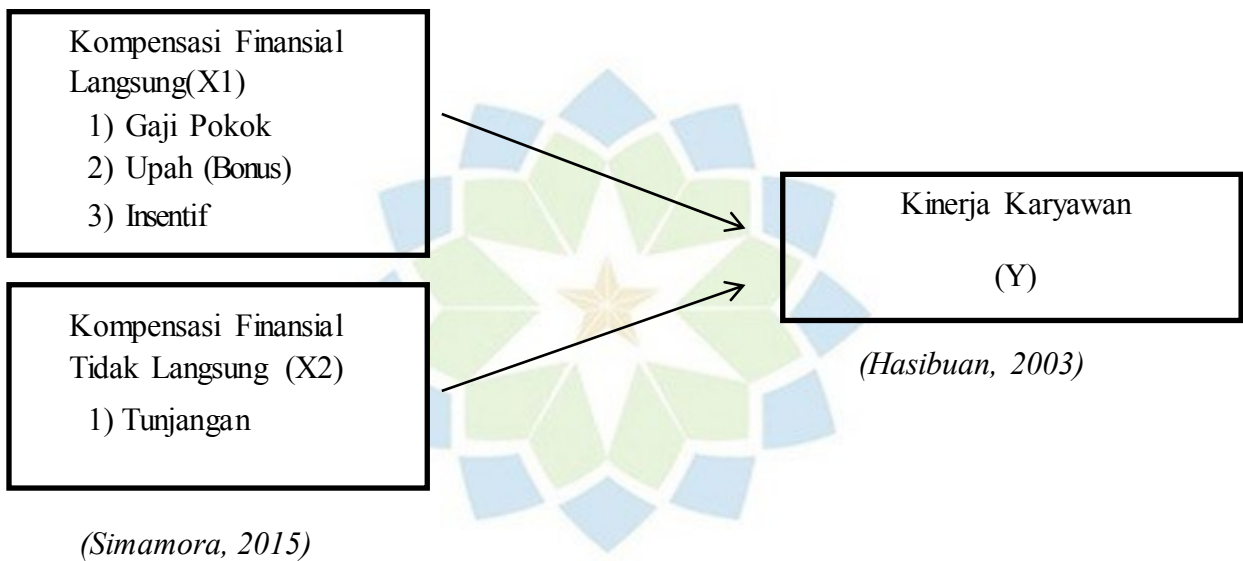
Kompensasi finansial tidak langsung ini merupakan kompensasi yang dapat dikatakan sebagai pelengkap dari kompensasi finansial langsung. Karena kompensasi finansial tidak langsung ini berupa balas jasa yang diberikan perusahaan dalam bentuk imbalan atau penghargaan yang tidak berkaitan langsung dengan prestasi kerja, karena kompensasi finansial tidak langsung ini bertujuan untuk memberikan keamanan dan kenyamanan dalam pelaksanaan kegiatannya, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang maksimal.

Menurut (Hasibuan, 2003) kinerja merupakan prestasi dari pekerjaan yang dicapai individual atau seorang karyawan dalam melaksanakan tugas serta tanggungjawab yang dilimpahkan kepadanya yang dapat diukur melalui kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu yang digunakan. Dimana peningkatan dari kinerja karyawan dapat dilihat dari hasil atas pelaksanaan tugas serta wewenangnya baik itu dari segi kualitas atau pun kuantitasnya selaras dengan pernyataan dari Khearul Umam bahwa kinerja merupakan keberhasilan dari pekerjaan yang dilakukan oleh setiap

individu serta sekelompok orang pada sebuah organisasi atau perusahaan mengacu pada tugas, serta peran yang diberikan oleh organisasi atau pun perusahaan kepada setiap individu serta sekelompok orang tersebut guna mencapai target tujuan yang telah ditetapkan, serta didasarkan pada ukuran standar atau nilai tertentu dari perusahaan atau organisasi tempat individu atau. Oleh karena itu tingkat kinerja dari setiap karyawannya akan berbeda-beda tergantung pada tingkat semangat dan kesungguhannya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

Proses pengelolaan dan penentuan kompensasi yang diberikan dapat dilakukan dengan adil, sesuai, dan layak oleh perusahaan atau organisasi kepada setiap karyawannya serta berharap dapat memberi dorongan motivasi dalam meningkatkan kinerjanya. Yang akhirnya dari peningkatan kinerja karyawan tersebut akan memberikan peningkatan keberhasilan perusahaan.

Berdasarkan pemaparan diatas, maka Kompensasi Finansial Langsung (X1) dan Kompensasi Finansia l Tidak langsung (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).



Gambar 1.1. Kerangka Pemikiran

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG
(Dibuat Oleh Peneliti 2020)



uin

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG