

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Indonesia merupakan salah satu negara berkembang yang kaya akan berbagai sumber daya alam dan juga sumber daya manusia. Berbagai kegiatan roda perekonomian dunia banyak yang melalui Indonesia, baik itu terjadi pada masa lampau (perdagangan rempah-rempah) maupun pada masa kini, sehingga hal tersebut membuat kompetisi diantara badan usaha semakin meningkat, dan pada akhirnya akan memacu semua pihak agar tidak tertinggal satu dengan lainnya. Perusahaan sebagai salah satu badan usaha yang banyak dipunyai oleh pihak swasta pun berlomba-lomba dalam perkembangan perekonomian tersebut.

Perkembangan perusahaan di Indonesia dari tahun ke tahun terus meningkat. Hal tersebut terbukti dari semakin banyaknya perusahaan-perusahaan yang *listing* di BEI (Bursa Efek Indonesia), dimana pada tahun 2005 sebanyak 205 perusahaan (www.osun.org/jumlah+perusahaan+listing+indonesia); tahun 2006 sebanyak 345 perusahaan; dan 2007 sebanyak 896 perusahaan (www.bps.go.id). Semakin banyaknya jumlah perusahaan, maka tingkat persaingan yang terjadi semakin tinggi. Hal ini menimbulkan persoalan tersendiri bagi pihak manajemen, di mana pihak manajemen harus melakukan kegiatan operasi perusahaannya semakin efektif dan juga efisien. Namun untuk melakukan hal tersebut, pihak manajemen perlu menyikapi dan memperbaiki aspek-aspek yang akan menunjang keberhasilan perusahaan dalam melakukan kompetisi.

Salah satu aspek yang perlu dikembangkan oleh manajemen adalah aspek sumberdaya manusia, yang mana memegang peranan sangat penting dan perlu mendapat perhatian dan pengkajian yang lebih dalam, karena bagaimanapun juga manusia adalah yang akhirnya menentukan dan memprediksikan keberhasilan atau kegagalan suatu kebijaksanaan, strategi, maupun langkah-langkah kegiatan operasional yang siap dilaksanakan (Unarajan, 1996 dalam Djati, et al, 2003:26). Selain sebagai salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi, di sisi lain sumber daya manusia juga merupakan makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan, kebutuhan dan harapan-harapan tertentu.

Hal ini sangat memerlukan perhatian tersendiri karena faktor-faktor tersebut akan mempengaruhi prestasi, dedikasi dan loyalitas serta kecintaan terhadap pekerjaan dan organisasinya (Hasibuan, 1990:222). Keadaan ini menjadikan sumberdaya manusia sebagai aset yang harus ditingkatkan efisiensi dan produktivitasnya. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta ketrampilan yang dimiliki secara optimal. Salah satu upaya yang dapat ditempuh oleh perusahaan untuk menciptakan kondisi tersebut adalah dengan memberikan kompensasi (Handoko, 1993:156).

Menurut Simamora, kompensasi adalah “imbalan-imbalan finansial dan jasa-jasa tanpa wujud dan tunjangan-tunjangan yang diterima oleh karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian“ (Simamora, 1999: 540). Menurut Panggabean (2004:84), kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang

diberikan kepada pegawai secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Walaupun hakekat seseorang bekerja adalah berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya, namun uang dan barang adalah imbalan yang pantas atas jasa yang telah mereka berikan kepada perusahaan, karena uang dan barang adalah sarana untuk memenuhi kebutuhan. Kompensasi yang mereka terima mencerminkan ukuran dari apa yang telah mereka lakukan atau berikan kepada perusahaan, sehingga hal ini berhubungan dengan nilai karya bagi perusahaan.

Selanjutnya, program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena hal itu mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumberdaya manusia atau dengan kata lain agar karyawan mempunyai loyalitas dan komitmen yang tinggi pada perusahaan (Handoko, 1993:155). Namun pandangan karyawan mengenai uang atau imbalan langsung nampaknya sangat subyektif dan barangkali merupakan sesuatu yang khas dalam industri (Fraser, 1992:56).

Oleh karena itu, penulis tertarik untuk meneliti Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka peneliti bermaksud untuk mengidentifikasi pengaruh kompensasi finansial yang diberikan perusahaan terhadap tingkat kepuasan karyawan, dan di dalam penelitian ini akan membahas mengenai:

1. Bagaimana sistem pemberian kompensasi finansial yang diterapkan perusahaan dalam memberikan *reward* tersebut kepada karyawannya?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi finansial yang diberikan perusahaan akan terhadap kepuasan kerja karyawan?
3. Apakah pemberian kompensasi finansial merupakan faktor yang dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui mengenai tata cara atau sistem yang diterapkan perusahaan berkaitan dengan pemberian kompensasi finansial terhadap karyawan
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial yang diberikan perusahaan akan terhadap kepuasan kerja karyawan
3. Untuk mengetahui apakah pemberian kompensasi finansial merupakan faktor yang dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilakukan, diharapkan agar dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi peneliti
 - Menjadi pengalaman berguna untuk menambah pengetahuan dan pengalaman peneliti

- Untuk mendapatkan bukti empiris mengenai peran kompensasi finansial terhadap kepuasan karyawan
- Untuk menerapkan ilmu yang diterima dan dipahami peneliti selama ini

2. Bagi Universitas

Dapat dijadikan sumber tambahan apabila Universitas Kristen Maranatha ingin menerapkan pemberian kompensasi terhadap karyawannya

3. Perusahaan

Kesimpulan dari hasil penelitian ini akan berguna bagi perusahaan sebagai umpan balik atas pengaruh kompensasi finansial yang telah diterapkannya terhadap kepuasan kerja, sehingga membantu pihak manajemen dalam menganalisa permasalahan perusahaan, khususnya aspek sumber daya manusia dalam hal kepuasan kerja karyawan

4. Masyarakat umum

Dapat dijadikan acuan, apabila ada pihak-pihak lain ingin menerapkan pemberian kompensasi finansial terhadap karyawan