

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam era persaingan global, keberadaan sumber daya manusia yang handal memiliki peran yang lebih strategis dibandingkan sumber daya yang lain. Sumber daya manusia adalah harta yang paling penting yang dimiliki oleh suatu organisasi, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci bagi keberhasilan suatu organisasi tersebut.

Sadar akan pentingnya sumber daya manusia bagi kelangsungan hidup dan kemajuan suatu perusahaan, maka suatu perusahaan harus memberikan perhatian khusus pada faktor produksi ini dan sudah sewajarnya pemilik perusahaan memandang sumber daya manusia lebih dari sekedar aset perusahaan dan menjadikan mitra dalam berusaha. Perusahaan harus dapat bersikap adil atas apa yang telah diberikan oleh sumber daya manusia kepada perusahaan, karena setiap karyawan berhak mendapatkan penghargaan dan perlakuan yang adil dari pimpinannya sebagai timbal balik atas jasa yang diberikannya, sehingga dapat mendorong para karyawan untuk lebih termotivasi dalam menjalankan kewajibannya sebagai seorang pekerja. Hubungan kerja yang saling menguntungkan antara perusahaan dan karyawan sangat diperlukan dalam rangka mendorong semangat kerja karyawan. Karyawan memberikan prestasi kerja yang baik untuk kemajuan perusahaan, sedangkan perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai atas prestasi kerja yang telah diberikan karyawan terhadap perusahaan. Panggabean (2004) menggolongkan kompensasi ke dalam dua kelompok, yaitu :

Pemberian kompensasi dapat diberikan dalam berbagai bentuk, baik itu finansial maupun nonfinansial. Kompensasi finansial ada yang langsung dan ada yang tidak langsung. Kompensasi finansial langsung terdiri atas gaji/upah dan insentif (komisi dan bonus).

Sedangkan kompensasi finansial tidak langsung dapat berupa berbagai macam fasilitas dan tunjangan. Kompensasi nonfinansial terdiri atas pekerjaan dan lingkungan kerja, seperti tugas-tugas yang menarik, tantangan baru yang menarik, pengakuan, rasa pencapaian, kerabat kerja yang menyenangkan, lingkungan kerja yang nyaman dan sebagainya.

Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap prestasi kerja karyawan. Samsuddin (2006) mengemukakan bahwa : Pemberian kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja dan motivasi karyawan. Oleh karena itu, perhatian organisasi atau perusahaan terhadap pengaturan secara rasional dan adil sangat diperlukan. Bila karyawan memandang pemberian kompensasi tidak memadai, prestasi kerja/kinerja, motivasi maupun kepuasan kerja mereka cenderung akan menurun.

Penelitian tentang hubungan variabel-variabel kompensasi yang terdiri atas kompensasi finansial dan nonfinansial dengan kinerja/prestasi kerja karyawan telah banyak dilakukan sebelumnya. Menurut Allo (2002), Rahayu (2007) dan Polnaya (2007) pemberian kompensasi yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk meningkatkan motivasi bagi karyawan sehingga mencapai kinerja yang diinginkan perusahaan.

Penelitian Polnaya (2007) mengenai pengaruh antara kompensasi finansial dan nonfinansial terhadap kinerja dosen, menyatakan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antar kompensasi finansial dan nonfinansial terhadap kinerja dosen. Penelitian yang dilakukan oleh Polnaya (2007) menggunakan populasi pada Universitas Kristen Indonesia Maluku dengan sampel dosen.

Maka dari itu, berdasarkan uraian yang telah dibahas diatas, maka peneliti tertarik untuk menguji dan menganalisis yang berjudul:

“Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Pada Karyawan Toko Nanjung”

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka identifikasi masalah yang dapat diambil yaitu:

1. Bagaimana Kompensasi Finansial Langsung dan Kompensasi Finansial Tidak Langsung di Toko Nanjung?
2. Bagaimana Kinerja karyawan di Toko Nanjung?
3. Bagaimana pengaruh variabel Kompensasi Finansial Langsung dan Kompensasi Finansial Tidak Langsung terhadap Kinerja?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut;

1. Untuk menganalisis Kompensasi Finansial Langsung dan Kompensasi Finansial Tidak Langsung di Toko Nanjung.
2. Untuk menganalisis Kinerja karyawan di Toko Nanjung.
3. Untuk menganalisis pengaruh Kompensasi Finansial Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung terhadap kinerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan berguna dan bermanfaat bagi:

1. Perusahaan

Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan bagi perusahaan untuk mengetahui arti pentingnya kompensasi sehingga dapat mendorong kinerja karyawan.

2. Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan referensi bagi pihak – pihak yang berkepentingan terutama dalam teori kompensasi dan kinerja.

