

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era persaingan global, perusahaan dituntut untuk dapat mengelola manajemen perusahaan dengan sebaik mungkin yaitu menciptakan kinerja karyawan yang tinggi agar dapat mencapai tujuan suatu perusahaan. Hasibuan (2009) menyatakan salah satu faktor yang mempengaruhi tercapainya tujuan perusahaan yaitu sumber daya manusia (SDM). Keberadaan sumber daya manusia yang handal memiliki peran yang lebih strategis dibandingkan sumber daya yang lain, karena peran sumber daya manusia sebagai penggerak utama dalam aktivitas perusahaan untuk dapat mencapai tujuan perusahaan.

Bagi sebagian karyawan, bekerja merupakan harapan untuk memenuhi kebutuhan hidup serta agar lebih merasa dihargai dilingkungannya dibandingkan menjadi pengangguran. Sebagai imbalan atas jasa karyawan dalam mengeluarkan pikiran, tenaga, dan waktu untuk mencapai tujuan perusahaan maka sudah sepantasnya perusahaan memberikan kompensasi kepada karyawan. Sehingga kompensasi tersebut dapat mendorong para karyawan untuk lebih produktif dalam menjalankan kewajibannya sebagai seorang pekerja.

Contoh fenomena yang terjadi pada PT Asuransi Jiwa Generali Indonesia (Generali) yang memiliki cara untuk membuat karyawan menjadi nyaman bekerja dan produktif. Pertama, menyiapkan alat-alat (*tools*) yang membantu karyawan. Misalnya, pemberian laptop untuk karyawan yang sering presentasi. Kedua, melibatkan karyawan dalam membuat keputusan sesuai wilayah kerjanya.

Terakhir, memberikan mereka otoritas untuk mengambil keputusan sesuai keahlian mereka. Meski begitu, komunikasi antara manajemen dan karyawan dapat terus dijaga dengan baik agar target yang direncanakan bisa tercapai. Achmad Zakaria (*Talent & People Dev. Head Generali*) menyatakan bentuk komunikasinya yaitu *CEO Message, Management Meeting, Leaders Meet Together, Group Corner*, dan *Generali Day*. Pertama, CEO bicara di hadapan seluruh karyawan. Kedua, pertemuan seluruh jajaran manajemen. Ketiga, rapat bulanan antara manajemen dan *Dept. Head* membahas *engagement* atau isu *leadership* lainnya. Terakhir, setahun sekali membahas strategi perusahaan. Karyawan yang berprestasi akan mendapatkan penghargaan seperti tunjangan khusus, kenaikan gaji, uang tunai, cincin penghargaan yang sifatnya berupa material, serta non material seperti tambahan cuti tahunan. Karyawan mendapat gaji di atas rata-rata pasar jika mampu melakukan pekerjaan melebihi tugas yang diberikan. Generali memiliki sebuah sistem yang disebut *Generali Performance Management Cycle* yang mengatur bagaimana kinerja perusahaan dan individu. Sistem ini dikembangkan berbasis *Balance Score Card*, dimulai dari penentuan objektif unit hingga individu di awal tahun hingga penilaian di akhir tahun untuk mengetahui besar tingkat *engagement* karyawan di seluruh dunia, termasuk Indonesia. Generali baru saja menggelar *Global Engagement Survey* yang mengukur pendapat karyawan terhadap 16 aspek *engagement*. Hasilnya ada beberapa aspek yang dinilai baik oleh karyawan seperti aspek kompensasi dan *benefit*, termasuk program *recognition*. (swa.co.id. 07/01/2016)

Hasibuan (2009:118) menyatakan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima

karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Rivai & Sagala (2009:741) menyatakan kompensasi terdiri dari finansial dan non finansial. Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung terdiri dari upah, gaji, bonus, atau komisi. Kompensasi tidak langsung terdiri dari semua pembayaran yang tidak tercakup dalam kompensasi finansial langsung seperti liburan, berbagai macam asuransi, jasa perawatan anak atau kepedulian keagamaan, dan sebagainya. Kompensasi non finansial meliputi aman pada jabatan, peluang promosi, pengakuan karya, temuan baru, prestasi istimewa, sedangkan lingkungan kerja meliputi dapat pujian, bersahabat, nyaman bertugas, menyenangkan dan kondusif.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya mengenai pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan menurut Tingkir (2015) bahwa perusahaan mampu menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk tetap berkembang dengan memperhatikan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kompensasi baik finansial maupun non finansial. Tingkir (2015) juga menyatakan kompensasi finansial dan non finansial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan kompensasi finansial merupakan variabel yang memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan.

Penjelasan diatas menunjukkan bahwa adanya keterkaitan erat antara kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap produktivitas kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas maka penulis, mengajukan judul penelitian **“Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Bandung”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas maka rumusan masalahnya adalah sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi finansial pengaruh positif terhadap tingkat produktivitas kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Bandung ?
2. Apakah kompensasi non finansial pengaruh positif terhadap tingkat produktivitas kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Bandung ?
3. Apakah kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kinerja karyawan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Mengetahui pengaruh positif kompensasi finansial terhadap tingkat produktivitas kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Bandung.
2. Mengetahui pengaruh positif kompensasi non finansial terhadap tingkat produktivitas kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Bandung.
3. Mengetahui kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kinerja karyawan.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan berguna dan bermanfaat bagi :

1. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam menghasilkan tambahan inovasi dan mengembangkan ilmu pengetahuan berkaitan dengan masalah yang diteliti mengenai pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap produktivitas kinerja karyawan.

2. Bagi Praktisi Bisnis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang bermanfaat bagi praktisi bisnis dan sebagai bahan pertimbangan dalam memberikan kompensasi finansial dan kompensasi non finansial pada karyawan perusahaan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan referensi dalam penelitian selanjutnya ataupun sebagai data pembandingan.

