

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam menghadapi era persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan kinerjanya. Tentu saja agar dapat mengikuti persaingan dan lebih kompetitif lagi dalam hal bersaing dengan perusahaan lain, baik di dalam negeri maupun diluar negeri. Bukan hanya persaingan berupa produk, melainkan persaingan sumber daya manusia yang juga ikut meningkat. Sumber daya manusia bersifat dinamis dan memiliki kemampuan untuk terus berkembang, sehingga perlu mendapatkan perhatian dari pihak organisasi. Pembinaan terhadap sumber daya manusia perlu terus mendapatkan perhatian, mengingat peran sumber daya manusia yang sangat besar dalam suatu organisasi (Samudra, dkk. 2014). Terlebih lagi persaingan bisnis yang harus dihadapi perusahaan saat ini juga diramaikan dengan diberlakukannya *ASEAN Economic Community (AEC)* atau Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) yang mulai diberlakukan pada 31 Desember 2015. Dalam menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) 2015 terdapat faktor kunci yang diharapkan terus ditingkatkan oleh perusahaan di Indonesia, yaitu kinerja perusahaan serta kinerja dari sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan (Humphrey,2014).

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2005 dalam Suseno, dkk. 2014). Dalam hal ini kinerja atau *performance* perusahaan tidak luput dari pengaruh dan

peran kinerja karyawan yang ada dalam organisasi. Karena manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencanaan, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan, meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan demikian canggih (Hasibuan, 1994 dalam Bagyo, 2009).

Dunia bisnis sekarang dituntut untuk menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di lingkungannya. Perusahaan memberikan tugas dan tanggung jawab kepada karyawannya, dan juga karyawan harus memberikan umpan balik atas kinerja karyawan. Salah satu umpan balik yang harus diberikan kepada karyawan adalah kompensasi, agar karyawan dapat bekerja dengan maksimal (Suseno, 2014). Menurut Handoko (1994) dalam Bagyo (2009) kompensasi penting bagi karyawan karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara karyawan itu sendiri, keluarga, dan masyarakat. Kemudian program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena hal itu mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia atau dengan kata lain agar karyawan mempunyai kinerja dan komitmen yang tinggi kepada perusahaan.

Pada umumnya pemberian kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dapat dibedakan dengan dua macam, yaitu finansial maupun non finansial. Kompensasi finansial merupakan pemberian gaji atau upah dan insentif (komisi dan bonus) yaitu setelah karyawan melakukan tugas dan tanggung jawabnya. Perusahaan wajib memberikan kompensasi finansial sebagai kerja keras karyawan tersebut kepada perusahaan. Berikutnya kompensasi non finansial dapat berupa

berbagai macam fasilitas dan tunjangan. Kompensasi non finansial 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 (Rivai, 2004).

Kompensasi dan kinerja karyawan merupakan dua faktor yang berkaitan, karena pemberian kompensasi akan membawa dampak bagi karyawan yang bersangkutan maupun perusahaan dimana dia bekerja. Kompensasi tersebut harus mempunyai keadilan yang menjadi pertimbangan dalam menentukan pembagian kompensasi kepada karyawan tersebut (Suseno,dkk. 2014).

Pada penelitian sebelumnya, yang dilakukan oleh Nor Lenni (2014) dengan judul pengaruh kompensasi finansila dan non finansial terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina EP Bunyu Field Kab. Bulungan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial (X1) dan nonfinansial (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dan variabel kompensasi non finansial merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Yupono Bagyo (2009) dengan judul komitmen organisasi merupakan variabel mediasi hubungan kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan PT. Bank UOB Buana Capem Tabanan-Bali). Hasil penelitian mengatakan bahwa variabel kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara simultan dan siginifikan mempunyai hubungan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank UOB Buana Tabanan tanpa melalui variabel komitmen organisasi.

Tetapi variabel kompensasi non finansial tidak mempunyai hubungan secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Eta Setyawan Suseno, dkk. (2014) dengan judul pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan (studi pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Jember). Mengatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan. Dimana variabel kompensasi non finansial berpengaruh lebih besar dibandingkan variabel kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Zairina Afrida, dkk. (2014) dengan judul pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan (studi pada karyawan departemen produksi PT. Ekamas Fortuna Malang). Hasil penelitian ini mengatakan bahwa kompensasi finansial, kompensasi non finansial, dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Ekhsu Hamdan dan Roy Setiawan (2014) dengan judul pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan PT. Samudera Buana Persada. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh signifikan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan di PT. Samudera Buana Persada Surabaya. Selain itu, ada pengaruh signifikan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan di PT. Samudera Buana Persada Surabaya. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh hasil ada pengaruh signifikan secara bersama-sama kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan di PT. Samudera Buana Persada Surabaya.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Ainuris Faridah, dkk. (2014) dengan judul pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap prestasi kerja karyawan (studi pada karyawan PT. Telkom Kandatel Malang, Tbk). Hasil penelitian mengatakan bahwa variabel kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel prestasi kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Agung Hidayanto, dkk. (2014) dengan judul pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap motivasi dan kinerja karyawan (studi pada karyawan PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang). Mengatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang, dan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi non finansial terhadap variabel kinerja karyawan PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang.

Penelitian yang dilakukan oleh Angga Putra Samudra, dkk. (2014) dengan judul pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja (studi pada karyawan PT. Bank Jatim Cabang Malang). Dengan kesimpulan penelitian mengatakan bahwa kompensasi finansial langsung mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja, hal ini berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Slamet Riyadi (2011) dengan judul pengaruh kompensasi finansial, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur di Jawa Timur, dimana hasil penelitian mengatakan bahwa kompensasi finansial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan,

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Ririvega Kasenda (2013), dengan judul kompensasi dan motivasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado. Hasil penelitian mengatakan bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado.

CV. Gemar Membangun Bangsa yang dipilih penulis sebagai objek penelitian merupakan Badan Usaha yang bergerak di bidang konstruksi dan penyedia barang dan jasa. Kegiatan usaha perusahaan meliputi perencanaan dan pelaksanaan konstruksi baik instansi pemerintah maupun swasta. Mengingat kegiatan usahanya bergerak dibidang perencanaan dan pelaksanaan konstruksi yang identik dengan menitikberatkan pada hasil kerja karyawannya. Seperti ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan, dan kualitas hasil kerja yang dicapai oleh karyawan. Maka pemberian kompensasi oleh CV. Gemar Membangun Bangsa kepada karyawannya sudah menjadi salah satu upaya yang diambil dalam meningkatkan kinerja karyawannya, baik dalam hal pemberian kompensasi finansial maupun non finansial diharapkan dapat memberikan dampak yang positif bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja. Karena pengaruh kompensasi terhadap karyawan sangatlah besar. Semangat kerja yang tinggi, keresahan dan loyalitas karyawan banyak dipengaruhi oleh pemberian kompensasi (Nitisemito, 1996 dalam Muljani, 2002).

Berdasarkan hasil dari penelitian terdahulu, maka saat ini penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan, namun terdapat sedikit perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian terdahulu yang dijadikan referensi oleh penulis,

yaitu penelitian sekarang pada perusahaan jasa perencanaan dan pelaksanaan konstruksi. Dimana pada penelitian terdahulu yang dijadikan referensi oleh penulis tidak dilakukan pada perusahaan jasa perencanaan dan pelaksanaan konstruksi.

Hal inilah yang melatarbelakangi penulis untuk mengkaji sejauh mana pengaruh pemberian kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan, yang terdiri dari kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan pada CV. Gemar Membangun Bangsa, dengan judul: **“Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Gemar Membangun Bangsa”**.

## 1.2 Identifikasi Masalah

Adapun identifikasi masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah terdapat pengaruh positif kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan di CV. Gemar Membangun Bangsa?
2. Apakah terdapat pengaruh positif kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan di CV. Gemar Membangun Bangsa?
3. Apakah terdapat pengaruh positif kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan di CV. Gemar Membangun Bangsa?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji apakah terdapat pengaruh positif kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan di CV. Gemar Membangun Bangsa.

2. Untuk menguji apakah terdapat pengaruh positif kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan di CV. Gemar Membangun Bangsa.
3. Untuk menguji apakah terdapat pengaruh positif kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan di CV. Gemar Membangun Bangsa.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Dengan dilaksanakan penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

##### **1. Bagi Akademisi**

Bagi penulis hasil penelitian ini merupakan pengalaman yang berharga dimana penulis dapat menambah pengetahuan dan memperoleh gambaran yang nyata mengenai bagaimana teori-teori yang didapatkan di bangku perkuliahan. Selain itu dengan penelitian ini, peneliti dapat mengasah nalar dan kemampuan dalam menganalisis suatu permasalahan.

##### **2. Bagi Praktisi**

Dengan diadakannya penelitian ini diharapkan memberikan manfaat praktis dan digunakan sebagai bahan kajian CV. Gemar Membangun Bangsa untuk mendapatkan kinerja yang lebih baik serta membagi pengalaman yang mungkin bisa di implementasikan oleh badan usaha lain.

##### **3. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Dengan diadakannya penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan serta referensi dalam pengembangan penelitian untuk penelitian di



bidang yang sama untuk pemecahan masalah yang terkait pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan.

