

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era persaingan global, dimana persaingan global ini memicu perusahaan untuk lebih giat dalam mencari keuntungan dan memaksimalkan labanya. keberadaan sumber daya manusia yang maju memiliki peran yang lebih strategis dibandingkan sumber daya yang lain. Sumber daya manusia adalah harta yang sangatlah penting yang dimiliki oleh suatu organisasi. Sadar akan pentingnya sumber daya manusia bagi kelangsungan hidup bagi perkembangan perusahaan, maka sumberdaya manusia tidaklah hanya sebagai aset dalam suatu perusahaan tetapi sumber daya manusia juga sebagai roda penggerak di dalam sebuah perusahaan dimana keduanya salaing terkait dan saling bergantung. Di sisi lain perusahaan haruslah bersikap adil terhadap karyawan karena sudah memberikan sumber daya manusia kepada perusahaan. Sikap adil ini merupakan kegiatan yang harus selalu di perhatikan oleh perusahaan.

Setiap karyawan berhak mendapatkan penghargaan dan perlakuan yang adil sebagai balas jasa dan timbal balik dari perusahaan. Hubungan yang baik antara perusahaan dan sumberdaya manusia sangat menguntungkan bagi perusahaan. Perusahaan dapat meningkatkan produktifitas dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Kecenderungan perusahaan kurang memperhatikan sumber daya manusia membuat karyawan kurang bersemangat dan antusias kepada pekerjaan yang di lakukan oleh karyawan di dalam perusahaan.

Ada beberapa faktor yang menyebabkan sumber daya manusia tidak bersemangat dalam melakukan pekerjaan di dalam perusahaan salah satunya adalah kompensasi. Kompensasi sangatlah berkaitan dengan sumber daya manusia atau dapat di sebut karyawan. Seorang karyawan akan bekerja dan menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan, Karena itu pula perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan memberikan kompensasi. Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kinerja para karyawan adalah melalui kompensasi.

Mutiara S. Panggabean (2004: 76) menggolongkan kompensasi ke dalam dua kelompok, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial. Kompensasi finansial ada yang langsung dan ada yang tidak langsung. Berdasarkan teori di atas, kompensasi di bagi juga menjadi beberapa bagian yang berbeda. Kompensasi finansial langsung terdiri atas gaji/upah dan insentif (komisi dan bonus), sedangkan kompensasi finansial tidak langsung berupa fasilitas-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 prestasi kerja karyawan.

Kompensasi tersebut dapat merubah perilaku dan kinerja karyawan di dalam perusahaan tersebut. Kompensasi ini yang harus diperhatikan oleh perusahaan, apabila perusahaan tidak memberikan kompensasi yang menjanjikan kepada karyawan, maka karyawan akan berperilaku kurang semangat dan kurang termotivasi dalam pekerjaannya, ini yang dapat membahayakan sebuah perusahaan

apabila kompensasi finansial dan kompensasi non finansial tidak terpenuhi dengan tepat.

Prilaku ini yang seharusnya di pertahankan apabila prilaku yang sudah ada merupakan prilaku yang sudah baik dan dapat menunjang perusahaan, hal ini yang harus di tingkatkan dan di pertahankan oleh sebuah perusahaan. Prilaku karyawan ini berkaitan erat dengan kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Pada prilaku karyawan yang menurun harus didukung dengan aspek kompensasi ini termasuk di dalam kompensasi finansial dan non finansial. Prilaku yang membuat kinerja para karyawan dapat meningkat ataupun menurun. Hasilnya produktivitas yang di inginkan perusahaan tidak tercapai. Kompensasi finansial dan kompensasi non finansial ini baik juga di terapkan di semua perusahaan karena setiap karyawan sangatlah membutuhkan kompensasi untuk kelangsungan hidup mereka. Apabila hal ini di abaikan sangat merugikan perusahaan apalagi perusahaan tersebut merupakan perusahaan yang besar.

Berarti kompensasi finansial dan kompensasi non finansial ini sangatlah berkaitan dengan kinerja karyawan di suatu perusahaan. Tidak bisa dipungkiri kinerja karyawan yang buruk sangat merugikan perusahaan kecil maupun perusahaan yang sudah besar. Kinerja ini yang harus di tingkatkan oleh perusahaan, apakah memberi kompensasi yang tinggi atau tidak. Hal ini tergantung pada para pemimpin perusahaan yang akan menjalankan perusahaan.

Penelitian ini mengambil objek pada perusahaan PT Adis Dimension Footwear adalah perusahaan manufaktur yang bergerak dalam industri sepatu dengan merek dagang NIKE. Saat ini memiliki 8.636 karyawan sebagai bagian penting dari penggerak roda aktivitas perusahaan. Dimana kinerja karyawan pada

PT Adis Dimension Footwear haruslah selalu ditingkatkan agar produktivitas perusahaan dapat terus meningkat dan dapat tercapai tujuan perusahaan. Terkadang hal ini menjadi kendala dalam perusahaan PT Adis Dimension Footwear untuk meningkatkan kinerja para karyawan. Di samping itu juga banyaknya karyawan yang ada pada perusahaan ini, membuat karyawan memiliki andil yang cukup besar dalam peningkatan produktivitas ini. Penelitian ini dilakukan dengan metode survei, yaitu mengambil data dengan memberikan kuesioner kepada beberapa karyawan PT Adis Dimension Footwear.

Berdasarkan pengamatan dan latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk mengambil judul **“Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Adis Dimension Footwear)”**.

1.2 Rumusan Masalah

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

1. Apakah kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Adis Dimension Footwear?
2. Apakah kompensasi non finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Adis Dimension Footwear?
3. Apakah kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Adis Dimension Footwear?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud dan tujuan dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan PT. Adis Dimension Footwear.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan PT. Adis Dimension Footwear.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan PT. Adis Dimension Footwear.

1.4 Kegunaan Penelitian

Dengan dilaksanakannya penelitian ini diharapkan akan diperoleh informasi yang dapat memberikan manfaat bagi:

1. Manfaat Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan pandangan positif berupa tambahan pengetahuan dan wawasan kepada penulis berkaitan dengan masalah yang diteliti dan membandingkan teori dengan praktek yang berada di perusahaan mengenai pengaruh kompensasi finansial dan nonfinansial terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan-masukan yang berharga bagi PT. Adis Dimension Footwear, sehingga dapat menjadi bahan pertimbangan dalam menentukan dan mengembangkan kebijaksanaan yang berhubungan dengan usaha peningkatan produktivitas dan kualitas kinerja karyawan.

3. Manfaat Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi pengetahuan yang berguna bagi pembaca dan dapat dijadikan sebagai referensi khususnya yang berkaitan dengan topik-topik yang dibahas dalam tugas akhir ini.

