

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan dunia usaha saat ini semakin bertambah pesat, sehingga perusahaan di dalam mengelola usaha diharapkan mampu menggunakan sumber daya manusia dengan baik dan benar. Sumber daya manusia merupakan bagian yang cukup penting dalam pencapaian tujuan organisasi baik itu perusahaan besar maupun kecil, suatu perusahaan memiliki peralatan yang modern dengan teknologi tinggi. Kedudukan SDM khususnya tentang mutu, sumber daya manusia dalam suatu sistem yang lebih besar yaitu strategi organisasi. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan maka dapat dilakukan dengan beberapa cara seperti melalui pemberian kompensasi baik kompensasi finansial maupun kompensasi nonfinansial yang layak, serta pemberian motivasi kerja untuk membangun semangat kerja karyawan. Seperti yang diungkapkan oleh Veithzal Rivai (2005:309) bahwa “Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya”.

Sedarmayanti (2009:23) dalam Sari (2015 : 3) mengatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Sesuatu yang diterima tersebut dapat berupa gaji, tunjangan, serta fasilitas – fasilitas lain yang diberikan oleh perusahaan baik berupa uang dan bukan uang (*Financial and non Financial*).

Menurut Hasibuan (2009:75) dalam Sari (2015:5) Kompensasi Finansial adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan, yang terbagi atas kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung. Apabila dalam pemberian kompensasi yang berupa kompensasi finansial dan nonfinansial tidak disalurkan/diberikan secara tepat, maka kinerja karyawan akan menurun, bahkan perusahaan bisa kehilangan para karyawannya dan harus mengeluarkan biaya untuk menarik, menyeleksi, melatih dan mengembangkan penggantinya.

Mengingat semakin ketatnya persaingan antar perusahaan dewasa ini menuntut perusahaan harus mampu bertahan dan berkompetisi dengan perusahaan lain. Perusahaan harus bersikap adil atas apa yang telah diberikan oleh karyawan 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.

Menurut Mangkunegara (2004:67) dalam Nela, Bambang, Erik (2014:4) yang dimaksud kinerja (*performance*) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Apabila seseorang memberikan hasil

pekerjaan yang sesuai dengan standar atau kriteria yang ditetapkan organisasi, maka kinerjanya tergolong baik, dan jika sebaliknya berarti kinerjanya buruk. Untuk meningkatkan hasil kerja yang baik maka dibutuhkan sebuah penilaian kerja, yaitu proses yang dipakai perusahaan untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja karyawan. Manfaat penilaian kinerja dalam sebuah perusahaan adalah untuk mengetahui posisi dan peranannya dalam menciptakan tercapainya tujuan perusahaan. Dengan penilaian kinerja maka terlihat jelas apabila potensi karyawan terjadi penurunan atau terdapat penyimpangan pada karyawan dan kondisi tersebut menuntut perusahaan untuk lebih selektif dalam menilai kinerja sehingga kinerja karyawan sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan.

Berdasarkan Latar belakang masalah yang telah diuraikan tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “ Pengaruh Kompensasi Finansial dan kompensasi non finansial Terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus PT. Dirgantara Indonesia)”.

1.2 Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang diatas maka saya selaku penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi finansial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Dirgantara Indonesia?
2. Apakah kompensasi non finansial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Dirgantara indonesia?
3. Apakah kompensasi finansial, dan kompensasi non finansial secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Dirgantara Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari uraian latar belakang dan rumusan masalah diatas tujuan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan PT.Dirgantara Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan PT.Dirgantara Indonesia.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara simultan dari variable kompensasi finansial, kompensasi non finansial, dan kinerja karyawan PT.Dirgantara Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada beberapa pihak, antara lain :

1. Manfaat Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa tambahan pengetahuan dan wawasan kepada penulis dengan membandingkan teori dengan hasil penelitian tersebut.

2. Manfaat bagi perusahaan

Hasil dari penelitian diharapkan dapat dijadikan masukan untuk mengetahui sejauh mana dari pelaksanaan program kompensasi serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

3. Manfaat bagi dunia akademik

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan referensi ataupun sebagai data pembanding sesuai dengan bidang yang akan diteliti,

memberikan sumbangan pemikiran, menambah wawasan pengetahuan serta memberikan bukti empiris dari penelitian-penelitian sebelumnya mengenai pengaruh kompensasi *financial*, dan kompensasi *non financial* terhadap kinerja karyawan.

