

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Sumber daya manusia mempunyai fungsi penting dalam menentukan kesuksesan ketika perusahaan menghadapi tantangan-tantangan globalisasi. Tantangan-tantangan tersebut terdiri dari pasar global yang semakin luas, sumber daya manusia di pasar global dan bagaimana menyiapkan sumber daya manusia untuk tugas-tugas dalam sebuah organisasi (Syarif, 2016). Pada era global ini, persaingan bisnis antar perusahaan atau organisasi semakin ketat, baik pasar domestik maupun internasional.

Manajemen Sumber Daya Manusia mempunyai empat fungsi operasional yang salah satu aktivitasnya adalah menjaga dan menilai kinerja pegawai. Sebuah perusahaan yang sukses tidak lepas dari kinerja karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut. Kinerja menurut Mangkunegara (2009), adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selain itu menurut Sedarmayanti (2011), kinerja merupakan hasil kerja seorang karyawan, sebuah proses manajemen secara keseluruhan, dimana hasil kerja seorang tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur. Menurut Mangkunegara (2011), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan

kuantitas yang dicapai seorang karyawan dengan melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Mangkunegara (2010) mendefinisikan Kinerja karyawan (Prestasi Kerja) adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Karyawan merupakan kekayaan utama bagi perusahaan, dimana mereka akan menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu memberikan peran aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Karyawan mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Sikap ini akan menentukan seberapa besar kecintaanya terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya, loyalitasnya kepada perusahaan dan tentu saja kepuasan kerjanya. Oleh karena itulah kinerja karyawan harus selalu dijaga dan dipenuhi sebaik-baiknya oleh pihak perusahaan.

Dalam upaya mewujudkan keunggulan bersaing, sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting. Melihat pentingnya peranan sumber daya manusia sebagai pegawai dalam suatu organisasi atau organisasi perlu memberikan perhatian terhadap kesejahteraan pegawai. Salah satu supaya yang dilakukan untuk memenuhi kesejahteraan pegawai adalah dengan memberikan kompensasi. Sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Edrick Leonardo dan Fransisca Andreani (2015) berjudul “Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kopanitia”, mengungkapkan bahwa

Kompensasi finansial maupun non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kopanitia

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2015). Kompensasi berbentuk uang artinya kompensasi di bayar dalam bentuk uang kartal kepada karyawan bersangkutan. Kompensasi berbentuk barang artinya kompensasi dibayar dengan barang. Wibowo (2012) mengemukakan bahwa kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang lebih diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerja.

Hadari Nawawi (2006), mengatakan Kompetensi adalah kemampuan yang harus dimiliki seorang atau setiap pekerja/karyawan (individu) untuk dapat melaksanakan suatu pekerjaan atau jabatan secara sukses (efektif, efisien, produktif dan berkualitas) sesuai dengan visi dan misi organisasi/perusahaan.

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi produktivitas kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja. Sebagian besar manusia di muka bumi Indonesia menyadari bahwa setiap perusahaan akan menetapkan standar-standar kerja tertentu demi kelangsungan usaha bisnisnya. Penetapan standar kerja tiap bagian perusahaan akan berbeda satu sama lain, ada perusahaan yang menetapkan bahwa pemenuhan standar kerja dalam perusahaannya berarti terpenuhi jumlah produksi pada tingkat tertentu atau perusahaan yang menetapkan standar kerja dengan terpenuhinya volume penjualan pada jumlah tertentu. Pemenuhan standar

kerja mutlak dilakukan perusahaan. Karena hal itu akan sangat berhubungan kemakmuran perusahaan. Dengan demikian, adanya balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja, karena tenaga kerja memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Begitu pula halnya dengan sumber daya manusia yang bekerja di perusahaan, uang yang mereka dapatkan setiap bulannya sebagai bentuk kompensasi langsung perusahaan kepada karyawan, maka uang tersebut digunakan karyawan untuk memenuhi kebutuhan. Selain memberikan kompensasi langsung dalam bentuk gaji dan insentif, maka perusahaan juga memberikan kompensasi tidak langsung misalnya dalam bentuk jaminan kesehatan, pakaian kerja, tempat beribadah, tempat beristirahat di waktu jam istirahat kerja, dan lain-lain. Hal inilah yang menjadi motivasi manusia untuk bekerja lebih maju dan dapat menciptakan perekonomian Negara yang baik sehingga mampu bersaing dengan Negara-negara lain.

Pemberian kompensasi juga harus memperhatikan kebutuhan-kebutuhan karyawan karena untuk kebutuhan karyawan akan bekerja dengan penuh semangat dan juga memperhatikan peraturan-peraturan dan factor-faktor yang mempengaruhi besar kecilnya kompensasi yang akan diberikan seperti kemampuan perusahaan, tingkat upah dalam industri dan besarnya biaya hidup karyawan, sedangkan adanya disiplin kerja, diharapkan para karyawan dapat menyelesaikan tugasnya dengan efisien yang berarti dapat meminimalisasi kesalahan ataupun pelanggaran peraturan.

Pada dasarnya kompensasi dikelompokkan kedalam dua kelompok, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Selanjutnya kompensasi finansial ada yang langsung dan tidak langsung. Sedangkan kompensasi non finansial dapat berupa pekerjaan dan lingkungan pekerjaan. Sutrisno (2009), menyatakan bahwa kompensasi finansial adalah kompensasi yang langsung diserahkan oleh perusahaan terhadap karyawannya dalam bentuk rupiah atau bonus.

Selain kompensasi dalam bentuk finansial, kompensasi juga berbentuk non finansial. Menurut Sutrisno (2009), kompensasi non finansial adalah kompensasi yang tidak dapat dirasakan secara langsung oleh karyawan. Rivai (2004), menyatakan bahwa kompensasi non finansial terdiri dari fasilitas perusahaan, pujian, rasa nyaman dalam bekerja, peluang promosi jabatan, motivasi dari perusahaan, lingkungan pekerjaan.

Dari beberapa pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi non finansial adalah kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya tanpa melihat karyawan yang satu dengan yang lainnya dan digunakan untuk meningkatkan kesejahteraan para karyawan agar nyaman di dalam bekerja.

Penelitian ini akan mengkaji bagaimana pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat. Fenomena berkenaan dengan kompensasi yang diterima oleh pegawai juga dirasakan masih kurang memuaskan atau tidak sebanding dengan tugas dan tanggung jawab yang dibeban pada pegawai dalam menjalankan tugasnya, sehingga menimbulkan

kinerja pegawai menjadi rendah. Disamping itu imbalan jasa yang diterima dari hasil penyelesaian kegiatan juga dirasakan masih belum memadai untuk menambah kesejahteraan pegawai dan keluarganya, sehingga kinerja yang diharapkan oleh pimpinan organisasi menjadi tidak sesuai dengan harapan.

PT. PLN (Persero) merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang penyediaan tenaga listrik yang keberadaannya sangat dibutuhkan oleh masyarakat. Sebagai salah satu instrumen dalam pembangunan, keberadaan BUMN di Indonesia dirasakan sangat penting, tidak hanya oleh pemerintah tapi juga oleh masyarakat luas. Dari sisi pemerintahan BUMN seringkali digunakan sebagai salah satu instrumen penting dalam pembangunan ekonomi, khususnya pembangunan dibidang industri-industri manufaktur, dan lain sebagainya. Sementara dari sisi masyarakat, BUMN merupakan instrumen yang penting sebagai penyedia layanan yang cepat, murah, dan efisien. Maka dari itu PT. PLN (Persero) selalu berupaya untuk terus memperbaharui kinerja dalam memberikan pelayanan yang semakin optimal, sehingga citra PT. PLN (Persero) dimata masyarakat akan selalu dinilai baik dan memberikan pelayanan yang baik sehingga memuaskan pelanggannya.

Berdasarkan penjelasan diatas, penulisan mencoba melakukan penelitian yang bersifat ilmiah dengan judul penelitian mengenai “ Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan”.

1.2.Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian belakang diatas, maka masalah yang akan diteliti dan diidentifikasi adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh pemberian kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan ?
2. Apakah ada pengaruh pemberian kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan ?
3. Apakah ada pengaruh pemberian kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan ?

1.3.Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh pemberian kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh pemberian kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh pemberian kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan.

1.4. Manfaat Penelitian

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

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang bermanfaat untuk lebih mengetahui sistem pengukuran kinerja dan penghargaan terhadap kinerja manajerial dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

2. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini dijadikan sebagai penerapan teori-teori dan memperluas wawasan ilmiah dibidang akuntansi dan penelitian ini akan berguna bila nanti langsung terjun ke masyarakat.

3. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini dapat dijadikan dan digunakan bagi peneliti sebagai pengetahuan dan acuan untuk melakukan penelitian yang berkaitan dengan pengaruh sistem pengukuran kinerja dan penghargaan terhadap kinerja manajerial.