

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan Dunia Usaha saat ini meningkat selaras dengan peningkatan kondisi perekonomian di Indonesia. Peningkatan tersebut akhirnya menuntut persaingan yang ketat dan setiap perusahaan saling meningkatkan kualitasnya masing – masing demi dapat bertahan. Namun apakah bertahan saja merupakan hal yang dikejar? Tentu saja tidak, setiap perusahaan berusaha melakukan inovasi demi mendapatkan kepercayaan dari masyarakat sebagai konsumen.

Saat berbicara mengenai kualitas dan inovasi maka dibutuhkan orang – orang yang berkualitas serta berintegritas. Namun mendapatkan karyawan yang berkualitas dan berintegritas tidaklah mudah, perusahaan sebagai sebuah organisasi bisnis dengan tujuan utama untuk mencari laba semaksimal mungkin harus siap berkompetisi dalam segala hal, salah satunya dalam mendapatkan karyawan baru yang kompeten dan menemukan cara untuk mempertahankannya. Jadi, jika suatu perusahaan ingin mendapatkan keuntungan yang maksimal, perusahaan tersebut harus memiliki manajemen yang efektif.

Tidak dapat dipungkiri saat berbicara mengenai keefektifitasan dari suatu manajemen maka kinerja karyawan adalah faktor utama yang menjadi sorotan. Oleh sebab itu setiap perusahaan akan selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawannya dengan memenuhi kebutuhannya dan menempatkan karyawan sebagai aset utama perusahaan, mulai dari pemberian training hingga pemberian hadiah baik berupa uang ataupun paket liburan, semua itu perusahaan lakukan

untuk membuat karyawan dapat bekerja lebih baik lagi. Sebab satu perusahaan tidak dapat hanya menganggap karyawan sebagai pekerja saja tanpa memikirkan kebutuhannya. Perlakuan terhadap karyawan oleh satu perusahaan juga dapat menentukan integritas karyawan itu sendiri, begitu pula sebaliknya, tindakan karyawan menentukan kompensasi yang dapat diberikan perusahaan terhadap dirinya.

Dikarenakan eratnya hubungan antara karyawan dan perusahaan maka kinerja karyawan dalam suatu perusahaan sangat mempengaruhi keberhasilan sebuah perusahaan. Dan salah satu faktor yang sangat mempengaruhi performa kerja karyawan adalah terciptanya hubungan industrial yang dinamis, yaitu iklim kerja yang di satu sisi menjamin terciptanya suasana harmonis namun di sisi lain tetap mengacu pada efisiensi dan produktifitas.

Menurut Syafrizal (2011:39) kepuasan kerja pada karyawan memiliki arti yang sangat penting bagi perusahaan. Karyawan yang merasa puas pastinya akan bertahan di perusahaan itu dan mampu bekerja secara efisien dan produktif. Kepuasan karyawan perlu mendapat perhatian sebagaimana As'ad (2004:103) menyatakan pendapatnya bahwa betapapun sempurnanya rencana-rencana organisasi dan pengawasan serta penelitiannya, bila pekerja tidak menjalankan tugas dengan minat dan gembira maka suatu perusahaan tidak akan mencapai hasil yang sebenarnya dapat dicapai.

Mangkunegara (2006:67) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja juga sering dihubungkan dengan efisiensi, efektivitas dan produktivitas. Dengan

kata lain kompensasi yang adil adalah pengorbanan yang telah dilakukan oleh karyawan seimbang dengan imbalan yang mereka terima dari perusahaan. Ada keseimbangan antara efisiensi dan produktivitas karyawan terhadap kompensasi yang di terimanya. Mengingat karyawan adalah aset utama dan “hidup” maka kompensasi yang perlu perusahaan pikirkan tidak hanya berupa kompensasi finansial namun juga kompensasi non finansial.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa kompensasi baik finansial maupun nonfinansial yang diberikan kepada karyawan dapat mempengaruhi apakah kinerja karyawan itu akan efisien dan produktif bagi perusahaan. Sehingga hal ini juga berdampak terhadap *turnover* karyawan dalam suatu perusahaan.

Oleh karena itu peneliti merasa perlu untuk menganalisa dan mengetahui, faktor-faktor yang dapat menimbulkan kinerja karyawan yang efisien dan produktif yang ditimbulkan oleh kompensasi finansial maupun nonfinansial. Berdasarkan hal-hal yang tertera di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Anugrah Pengharapan”**.

1.2 Rumusan Masalah

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

1. Apakah kompensasi finansial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?

2. Apakah kompensasi nonfinansial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada CV. Anugrah Pengharapan.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi nonfinansial terhadap kinerja karyawan pada CV. Anugrah Pengharapan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara simultan dari variabel kompensasi finansial dan nonfinansial terhadap kinerja karyawan pada CV. Anugrah Pengharapan.

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 berkaitan dengan masalah yang diteliti dan membandingkan teori dengan praktik yang berada di perusahaan mengenai pengaruh kompensasi finansial dan nonfinansial terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan untuk mengetahui sejauh mana dari pelaksanaan program kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan.

3. Manfaat bagi dunia akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan referensi ataupun sebagai data pembeding sesuai dengan bidang yang akan diteliti, memberikan sumbangan pemikiran, menambah wawasan pengetahuan serta memberikan bukti empiris dari penelitian-penelitian sebelumnya mengenai pengaruh kompensasi finansial dan nonfinansial terhadap kinerja karyawan.

