

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Dalam era persaingan global ini, keberadaan sumber daya manusia sangat diperlukan bagi suatu perusahaan. Menurut Gomes (2002:4) dalam Lenni (2014) , “Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktifitas”. Sumber daya manusia yang memiliki kualitas handal memiliki peran yang sangat penting bila dibandingkan dengan sumber daya yang lainnya. Sumber daya manusia memiliki peran penting untuk mencapai tujuan suatu perusahaan dan meningkatkan kemajuan suatu perusahaan, karena sumber daya manusia merupakan pemeran utama dari keseluruhan perencanaan suatu perusahaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya lainnya yang dimiliki oleh suatu perusahaan. Seperti yang dikemukakan oleh Hariandja (2002:2), sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan di samping faktor yang lain seperti modal sehingga perusahaan dituntut agar mampu memiliki sumber daya manusia dengan kualitas yang handal, serta dapat menggunakan sumber daya manusia dengan baik dan benar.

Menurut Carter (2009:382), empat asumsi dasar yang merupakan karakteristik dari manajemen sumber daya manusia yang lebih baik adalah:

1. Orang yang melakukan pekerjaan tersebut adalah orang yang memiliki kualifikasi terbaik untuk memperbaikinya.

2. Pengambilan keputusan sebaiknya terjadi ditingkatkan serendah mungkin dalam organisasi.
3. Partisipasi pekerja meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen terhadap tujuan perusahaan.
4. Terdapat sejumlah besar ide yang dimiliki oleh pekerja yang menunggu untuk ditemukan.

Sumber daya manusia yang terdapat dalam suatu perusahaan adalah karyawan. Karyawan memiliki peran yang sangat penting dalam mencapai tujuan suatu perusahaan. Seperti yang diungkapkan oleh Kompri (2017:8), karyawan, dalam hal ini merupakan sumber daya atau aset yang sangat penting bagi perusahaan dalam memenangkan persaingan terhadap perusahaan kompetitor. Partisipasi karyawan dalam melakukan perubahan dan perbaikan merupakan faktor yang sangat penting bagi perusahaan. Salah satu faktor penting dalam manajemen sumber daya manusia agar dapat membangun sistem yang sesuai untuk mencapai kinerja perusahaan, dibutuhkan profil kompetensi jabatan dan karyawannya.

Karyawan sebagai manusia memiliki kebutuhan yang sangat banyak dan akan selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhannya, karena itulah manusia bekerja dengan sebuah harapan agar mendapatkan imbalan/kompensasi. Pemberian kompensasi sangatlah penting bagi organisasi, karena hal tersebut mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan sumber daya manusia. Kompensasi adalah salah satu aspek yang dapat membentuk suatu kepuasan kerja, oleh karena itu seorang pimpinan perusahaan akan selalu memberikan kompensasi kepada karyawannya sebagai balas jasa dan hal ini

akan mempengaruhi kinerja karyawan. Kompensasi merupakan salah satu faktor baik secara langsung maupun tidak langsung yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan, oleh karena itu sudah sepantasnya pemberian kompensasi kepada karyawan perlu mendapatkan perhatian yang khusus dari pihak manajemen agar motivasi karyawan dapat dipertahankan dan kinerja karyawan diharapkan akan terus meningkat. Disamping itu kompensasi juga sebagai penguatan perilaku karyawan yang telah memberi kontribusi positif bagi organisasi (Larasati,2018:89).

Kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lain-lain (Hariandja, 2007:244 dalam Suwati, 2013:43). Menurut Syaifullah (2005:9) dalam Prajamukti, Suwarsi, Abdurrahman (2014:391), kompensasi dibagi menjadi dua kelompok besar, yaitu: kompensasi berdasarkan bentuknya, terdiri atas kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi berdasarkan cara pemberiannya, terdiri atas kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung.

Menurut Bangun (2012) dalam Fredriksz (2017:145), kompensasi finansial adalah bentuk kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan dalam bentuk uang atau jasa yang mereka sumbangkan pada perusahaan. Kompensasi finansial dibedakan dalam dua jenis yaitu kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung. Kompensasi finansial langsung adalah kompensasi yang dibayar secara langsung baik dalam bentuk gaji pokok

maupun berdasarkan kinerja (bonus dan insentif). Berikut ini merupakan jenis-jenis kompensasi finansial langsung, antara lain: upah dan/atau gaji, bonus, insentif. Kompensasi finansial tidak langsung berupa tunjangan (*benefit*), seperti tunjangan berupa program asuransi, bayaran diluar jam kerja seperti cuti dan hari libur serta pemberian fasilitas seperti tempat parkir, kendaraan, dan ruang kantor.

Menurut Simamora (2001) dalam Fredriksz (2017, 145), kompensasi non finansial terdiri dari kepuasan yang diperoleh seorang dari pekerjaan itu sendiri, atau dari lingkungan psikologis dan atau fisik dimana orang itu bekerja. Kompensasi non finansial dibagi menjadi dua, yaitu: Pekerjaan (Tugas yang menarik, tantangan dalam bekerja, tanggung jawab, pengakuan, rasa pencapaian) dan lingkungan kerja (Kebijakan yang sehat, supervisi yang kompeten, teman kerja yang menyenangkan, lingkungan kerja yang nyaman, fasilitas).

Menurut Lenni (2014:524), kompensasi finansial dan kompensasi non finansial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan suatu prestasi kerja atau sebuah hasil kerja (*output*) baik itu kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan tersebut dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan atas tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2000:67 dalam Lenni, 2014:517). Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu usaha (*effort*), kemampuan (*ability*) dan situasi lingkungan (Sopiah, 2008:23 dalam Lenni, 2014:517).

Dewasa ini, salah satu fenomena yang muncul adalah adanya kebijakan yang cenderung masih belum sepenuhnya sesuai dengan harapan pengelola perusahaan dalam pemberian kompensasi kepada karyawan. Sementara kompensasi itu sendiri merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong pengelola perusahaan agar dapat memiliki kinerja yang tinggi (Susanto 2017:33). Apabila dalam pemberian kompensasi terhadap karyawan dilakukan tidak sesuai atau tidak adil maka akan memberikan pengaruh yang tidak baik terhadap kepuasan karyawan, apabila karyawan merasa tidak puas maka secara tidak langsung akan memberikan pengaruh yang buruk terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan bisa saja menjadi turun, sehingga dapat menyebabkan kualitas dan tujuan perusahaan menjadi tidak tercapai sesuai dengan target. Hal ini juga dapat membuat perusahaan tidak dapat mempertahankan karyawannya terutama karyawan yang potensial dan berkualitas, karena kompensasi merupakan salah satu bentuk upaya perusahaan dalam mempertahankan karyawannya. Apabila karyawan merasakan kompensasi yang diberikan kurang dan tidak dapat memenuhi kebutuhan sehari-harinya dan tidak memberikan rasa puas atas pekerjaannya, bisa saja karyawan pada perusahaan tersebut akan memiliki pikiran untuk berhenti bekerja dari perusahaan tersebut dan mencari pekerjaan baru ke perusahaan lain yang bisa saja memberikan kompensasi yang lebih memadai. Bila tidak adanya keadilan dan kelayakan pada besarnya kompensasi yang diberikan kepada karyawan pada suatu perusahaan maka dapat menyebabkan kurangnya minat para calon tenaga kerja yang potensial untuk bergabung atau bekerja pada perusahaan tersebut.

Penelitian yang saya teliti adalah replika dari penelitian Nor Lenni dengan judul Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial terhadap Kinerja Karyawan PT.Pertamina EP Bunyu Field Kabupaten Bulungan. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas maka penulis mengambil judul **“Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan pada Pusat Penelitian dan Pengembangan Geologi Kelautan Bandung”**

### 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Pusat Penelitian dan Pengembangan Geologi Kelautan Bandung ?
2. Apakah kompensasi non finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Pusat Penelitian dan Pengembangan Geologi Kelautan Bandung ?
3. Apakah kompensasi finansial, dan kompensasi non finansial secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Pusat Penelitian dan Pengembangan Geologi Kelautan?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan di Pusat Penelitian dan Pengembangan Geologi Kelautan.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan di Pusat Penelitian dan Pengembangan Geologi Kelautan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara simultan dari variabel kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan di Pusat Penelitian dan Pengembangan Geologi Kelautan.

#### **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 mengenai pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan dengan membandingkan teori dengan hasil penelitian.

- 2. Manfaat bagi perusahaan**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi perusahaan 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.

