

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan, sehingga perusahaan dituntut agar mampu memiliki sumber daya manusia dengan kualitas yang handal, serta dapat memberdayakan sumber daya manusia dengan baik dan benar (Hariandja, 2002:2). Menurut Gabriella Wibowo dan Roy Setiawan (2014) sumber daya manusia yang terdapat dalam suatu perusahaan adalah karyawan. Pada dasarnya tujuan utama dari pengelolaan sumber daya manusia adalah untuk mengusahakan agar setiap karyawan memiliki kinerja yang optimal dan mendapatkan kepuasan kerja (Nalendra Prajamukti, Sri Suwarsi, Dudung Abdurrahman, 2014).

Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan cara mengembangkan sistem kompensasi yang mampu memotivasi karyawan agar dapat berperan aktif dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan (Nor Lenni, 2014). Kompensasi menurut Rivai dan Sagala (2009:741) adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Kompensasi yang dapat diberikan pada karyawan, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Rivai (2004: 358) bahwa kompensasi finansial terdiri dari kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung (tunjangan), dimana kompensasi langsung terdiri atas pembayaran

pokok (gaji atau upah), pembayaran prestasi, pembayaran insentif, komisi, bonus, bagian keuntungan, opsi saham, begitu pula dengan tabungan hari tua, maupun saham kumulatif. Sedangkan kompensasi finansial tidak langsung meliputi proteksi yang meliputi asuransi, pesangon, pensiun, bayaran diluar jam kerja seperti cuti dan hari libur serta pemberian fasilitas seperti tempat parkir, kendaraan, dan ruang kantor. Sedangkan menurut Dessler (1998:89) kompensasi non finansial terdiri atas kepuasan yang diperoleh seorang individu dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan fisik atau psikologis tempat orang itu bekerja. Menurut Umar (2003, p.125) kompensasi non finansial dimaksudkan untuk mempertahankan karyawan dalam jangka panjang seperti penyelenggaraan program-program pelayanan bagi karyawan yang berupaya untuk menciptakan kondisi yang menyenangkan seperti rekreasi, kafetaria, dan tempat beribadah.

Menurut cnnindonesia.com tanggal 4 Agustus 2018 terdapat beberapa perusahaan yang menerapkan kompensasi finansial dan kompensasi non finansial yang bernama PT Jakarta International Container Terminal. Perusahaan ini, merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa bongkar muat dan penumpukan peti kemas baik ekspor maupun impor yang berada di pelabuhan Tanjung Priok. PT Jakarta International Container Terminal setiap tahunnya menyelenggarakan program *family day* sebagai salah satu bentuk tanggung jawab dari perusahaan dengan memberikan penghargaan non finansial kepada karyawannya dan memberikan kompensasi finansial berupa upah dan tunjangan kepada karyawannya sebagai salah satu upaya dalam peningkatan kinerja karyawan. Namun kinerja karyawan belum

dianggap memuaskan karna terjadinya banyak penumpukan barang. Hal ini menggelitik peneliti untuk menganalisis apakah betul dengan adanya kompensasi finansial dan non finansial dapat mendorong kinerja karyawan. Dari fenomena tersebut penulis melihat adanya perbedaan antara teori dengan fakta yang ada. Maka saya tertarik untuk meneliti dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia”**.

Adapun penelitian ini merupakan hasil replikasi dari penelitian Gabriella Wibowo dan Roy Setiawan dengan judul Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan di CV. Sejahtera Mobil Surabaya. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

1.2 Rumusan Masalah

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

1. Apakah penerapan sistem kompensasi finansial dan non finansial telah diterapkan secara memadai di perusahaan?
2. Apakah penerapan sistem kompensasi finansial dan kompensasi non finansial di perusahaan berpengaruh secara signifikan dan parsial terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui apakah penerapan sistem kompensasi finansial dan non finansial telah diterapkan secara memadai di perusahaan.
2. Untuk mengetahui apakah penerapan sistem kompensasi finansial dan kompensasi non finansial di perusahaan berpengaruh secara signifikan dan parsial terhadap kinerja karyawan.

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, sehingga dapat menjadi bahan pertimbangan untuk mengetahui sejauh mana 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.

