

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Perkembangan dunia usaha tidak dapat dipisahkan dari perkembangan sumber daya terutama sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Sumber daya manusia ini merupakan penggerak utama atas kelancaran jalannya perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output optimal. Sumber daya manusia ini juga merupakan faktor yang tidak dapat dipisahkan dengan faktor-faktor yang lain. Masalah sumber daya manusia yang berada dalam suatu perusahaan seringkali menemui kendala-kendala yang tidak diinginkan, karena itu pemecahannya dituntut keahlian khusus untuk mengetahui latar belakang dan perilaku setiap personal, baik mengenai kebiasaan sehari-hari, watak, perilaku dan disiplin sumber daya manusia tersebut (Gibson, 1996).

Peranan tenaga kerja bagi perusahaan sangatlah penting sehingga perusahaan berusaha untuk mempertahankan dan menjaga agar karyawan betah bekerja di perusahaan tersebut dan usaha yang dilakukan perusahaan adalah dengan memberikan kompensasi berupa gaji, upah, tunjangan maupun premi balas jasa yang memadai dari perusahaan yang dapat meningkatkan produktifitas kerja, dimana balas jasa tersebut sangat penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya balas jasa mencerminkan keberadaan mereka di antara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat (Hamid, 2003).

Kompensasi menurut Malayu S.P. Hasibuan (2002) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah.

Kompensasi adalah penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja (Nawawi, 2001). Kompensasi juga merupakan penghargaan yang diberikan karyawan baik langsung maupun tidak langsung, *financial* maupun *non financial* yang adil kepada karyawan atas sumbangan mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan manapun guna meningkatkan kinerja karyawannya. Adapun bentuk kompensasi *financial* adalah gaji, tunjangan, bonus, dan komisi. Sedangkan untuk kompensasi *non-financial* diantaranya pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja serta lingkungan kerja yang mendukung (Jurnal SDM.blogspot, 2009).

Perusahaan juga harus mampu melakukan berbagai kegiatan dalam rangka menghadapi atau memenuhi tuntutan dan perubahan-perubahan di lingkungan perusahaan. Setiap perusahaan berusaha mengembangkan program-program yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia untuk dapat menciptakan karyawan yang berkualitas, contoh program-program itu : mengadakan pelatihan dan seminar yang mendukung pengembangan keterampilan karyawan, pemberian beasiswa kepada karyawan untuk melanjutkan pendidikan, supervisi yang baik, penyediaan fasilitas yang mendukung kerja karyawan, penempatan karyawan di

dalam perusahaan sesuai dengan keterampilan yang dimilikinya, serta pemberian kompensasi berdasarkan kinerja karyawan. Program-program tersebut diterapkan selain agar karyawan mampu beradaptasi dengan perubahan juga diharapkan memiliki dampak dalam peningkatan prestasi kerja, tanggung jawab serta loyalitas karyawan terhadap perusahaan (Rivai, 2005).

Selain itu, tercapainya tujuan perusahaan juga tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Sumber daya manusia itu sendiri terdiri dari orang-orang yang berbeda latar belakang, pendidikan, pengalaman, dan status sosial ekonomi yang saling bekerjasama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Menciptakan suatu kerjasama yang baik diantara orang-orang yang berbeda tersebut bukanlah suatu hal yang mudah. Hal ini menyebabkan dibutuhkan pemimpin yang baik serta dapat mengatasi suatu keterbatasan dan kelebihan tertentu pada manusia. Pada akhirnya, perusahaan bukan hanya unggul dalam persaingan, namun juga mampu mempertahankan kelangsungan hidupnya, bahkan mampu meningkatkan profitabilitas dan mengembangkan usahanya (Triyono Nugroho, 2009).

Penelitian kinerja karyawan bagi perusahaan sangat berguna untuk menilai kuantitas, kualitas, efisiensi perubahan, motivasi para karyawan serta melakukan pengawasan dan perbaikan. Kinerja karyawan yang optimal sangat dibutuhkan untuk meningkatkan produktivitas dan menjaga kelangsungan hidup perusahaan ini. Setiap perusahaan tidak akan pernah luput dari hal pemberian balas jasa atau kompensasi karyawan karena untuk meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan pemenuhan kompensasi untuk mendukung motivasi para karyawan. Dengan terbentuknya motivasi yang kuat, maka akan dapat membuahkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakannya (Agus 2010, Hasil Wawancara, 23 April).

Karyawan bagian produksi adalah tulang punggung perusahaan dalam menjalankan aktivitasnya. Keberhasilan karyawan bagian produksi dalam memenuhi order pelanggan adalah *asset* perusahaan yang harus dipelihara, dipertahankan, dan

dihargai. Karyawan bagian produksi harus terus dimotivasi untuk dapat mencapai target yang ditetapkan atau kinerja sesuai yang diharapkan. Suatu cara yang paling efektif untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam mencapai kinerja yang baik yaitu melalui pemberian kompensasi yang memadai.

PT Sumber Bintang Rejeki yang berlokasi di Tangerang adalah sebuah perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang tekstil. Perusahaan yang memproduksi *ladies underwear* dan *lingerie* ini memasarkan produknya ke USA, Mexico dan sebagian negara-negara Eropa seperti Swiss, Norwegia, Belgia, Finlandia, Spanyol, Inggris, Jerman, Austria, Perancis, Denmark dan Swedia. Dengan luasnya pangsa pasar inilah, perusahaan memberikan kompensasi yang memadai buat para karyawannya.

Sesuai dengan informasi yang diterima ada beberapa kompensasi yang diberikan perusahaan saat ini kepada karyawannya berupa *financial* dan *non financial*. Kompensasi *financial* yang diberikan perusahaan akhir tahun, uang tunjangan hari raya atau THR (*direct financial*), rekreasi sekali setahun untuk semua karyawan, asuransi kesehatan karyawan dan keluarga, tunjangan cuti (*indirect financial*). Kompensasi *non financial* yang diberikan perusahaan kepada karyawan bagian produksi berupa kesempatan berkembang, pemberian penghargaan atas kinerja karyawan, pelatihan (*non financial the job*).

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis berusaha untuk mengetahui lebih jauh mengenai faktor-faktor kompensasi yang memotivasi kerja karyawan bagian produksi pada PT Sumber Bintang Rejeki di Tangerang dalam penelitian berjudul, **“Pengaruh Kompensasi *Financial* dan *Non Financial* Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT Sumber Bintang Rejeki di Tangerang”**.

## 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, penulis mengidentifikasi masalah penelitian sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi *financial* dan *non financial* secara serempak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT Sumber Bintang Rejeki di Tangerang ?
2. Apakah kompensasi *financial* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT Sumber Bintang Rejeki di Tangerang?
3. Apakah kompensasi *non financial* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT Sumber Bintang Rejeki di Tangerang?

## 1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

### 1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk mengukur pengaruh pemberian kompensasi *financial* dan *non financial* terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT Sumber Bintang Rejeki di Tangerang, apakah secara serempak dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

### 1.3.2 Tujuan Penelitian

Tujuan yang diharapkan sehubungan dengan identifikasi masalah di atas adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi *financial* dan *non financial* secara serempak terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT Sumber Bintang Rejeki di Tangerang.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi *financial* secara parsial terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT Sumber Bintang Rejeki di Tangerang.

3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi *non financial* secara parsial terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT Sumber Bintang Rejeki di Tangerang.

#### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Penulis berharap dengan adanya penelitian ini dapat memberikan kegunaan, sebagai berikut:

1. Bagi penulis

Penulis berharap dapat menambah wawasan dan mengembangkan ilmu pengetahuan berkaitan dengan pemberian kompensasi dan pengukuran kinerja.

2. Bagi rekan-rekan mahasiswa

Penulis berharap hasil penelitian dapat menambah wawasan dan dapat dijadikan referensi untuk penelitian ilmiah selanjutnya dengan topik yang sama atau yang berkaitan dengan topik ini.

3. Bagi perusahaan

Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi alternatif sumbangan pemikiran kepada perusahaan untuk mengukur pengaruh pemberian kompensasi *financial* dan *non financial* terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT Sumber Bintang Rejeki di Tangerang, dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan melalui faktor-faktor kompensasi.