

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan dunia usaha seperti saat ini pada dasarnya setiap perusahaan selalu berkeinginan untuk selalu dapat bersaing dan meningkatkan serta mengembangkan usahanya, dengan tujuan agar keberlangsungan usaha dapat terus berjalan untuk dapat lebih meningkatkan pendapatannya. Seiring dengan semakin ketat dan berkembangnya persaingan di dunia usaha, maka perusahaan diuntut untuk dapat bersaing dengan kompetitornya. Salah satunya dengan diimbangi oleh sumber daya manusia yang berkualitas, dalam hal ini yaitu karyawan atau tenaga kerja. Sumber daya manusia harus dapat menyesuaikan diri dengan kebutuhan yang di inginkan oleh perusahaan. Kesimbangan antara sumber daya manusia yang tersedia dengan perkembangan ekonomi pada tahap-tahap tertentu perusahaan harus memiliki manajemen sumber daya manusia yang baik dan tepat. Hal ini sangat penting, karena jika sebuah perusahaan tidak memiliki manajemen sumber daya manusia yang baik dan tepat untuk dapat mengelola sumber daya manusia dengan tepat, maka kemungkinan dapat menimbulkan resiko yang dapat merugikan bagi keberlangsungan hidup perusahaan.¹

Salah satu cara yang dilakukan perusahaan dalam upaya mencapai tujuan perusahaan untuk memenuhi kebutuhan perusahaan ialah dengan mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan. Upaya untuk Mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan perusahaan dengan

¹ Sri Mayuni, "Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Iga Bina Mix Pekanbaru", (Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Pekanbaru, 2010), hlm., 1.

melakukan pemberian kompensasi terhadap karyawan agar kinerja karyawan meningkat. Kompensasi merupakan suatu bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja dari karyawan. Kompensasi dalam hal ini dikategorikan ke dalam dua golongan besar, yaitu : kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung artinya adalah suatu balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan karena telah memberikan prestasinya demi kepentingan perusahaan. Kompensasi ini diberikan, karena berkaitan secara langsung dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Sebagai contoh : upah/gaji, insentif/bonus, tunjangan jabatan. Sedangkan yang dimaksud kompensasi tidak langsung merupakan pemberian kompensasi kepada karyawan sebagai tambahan yang didasarkan kepada kebijakan pimpinan dalam rangka upaya meningkatkan kesejahteraan karyawan. Pemberian kompensasi ini tidak secara langsung berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Sebagai contoh : tunjangan hari raya, tunjangan pensiun, tunjangan kesehatan BPJS dan lainnya, termasuk fasilitas-fasilitas dan pelayanan yang diberikan perusahaan.²

Kompensasi merupakan pengeluaran biaya bagi perusahaan. Perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. Nilai prestasi kerja karyawan harus lebih besar dari kompensasi yang dibayar perusahaan³. Pemberian kompensasi bagi karyawan harus dilakukan sebaik mungkin, jika para anggota organisasi dalam hal ini adalah karyawan tidak puas terhadap kompensasi yang diterima,

²Herman Sofyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Graha Ilmu,2013), hlm. 159.

³ H. Nashar, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Surabaya: Pena Salsabila, 2013), hlm. 75.

dampaknya bagi organisasi dapat sangat bersifat negatif. Artinya, jika karyawan tidak puas dan hal tersebut tidak terselesaikan dengan baik, merupakan hal yang wajar apabila para anggota organisasi menyatakan keinginan untuk memperoleh imbalan yang bukan saja jumlahnya yang lebih besar, tetapi juga lebih adil terhadap imbalan yang diberikan.⁴

Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilan.⁵

Salah satu cara mengoptimalkan kinerja karyawan yakni dengan memberikan kompensasi dengan secara sengaja diberikan kepada karyawan agar didalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk meningkatkan prestasi kerja, sehingga kinerjanya lebih meningkat. pemberian kompensasi dalam perusahaan memegang peran yang sangat penting karena akan dapat mengatasi berbagai permasalahan ditempat kerja yang semakin kompleks seperti rendahnya kinerja. Adanya pemberian kompensasi diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan, loyalitas, disiplin, rasa tanggung jawab terhadap jabatan dengan adanya

⁴ Herman sofyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013), hlm. 158.

⁵ Moeheriono, *Pengaruh Kinerja Berbasis Kompetensi* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2010), hlm.60.

pemberian kompensasi mereka dapat memperoleh kesempatan untuk menambah pendapatan.⁶

PT. Marinal Indoprima merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang manufaktur yaitu memproduksi ikan teri. PT. Marinal Indoprima tergolong mempunyai karyawan yang berfluktuasi setiap tahunnya dan dengan sendirinya berhadapan langsung dengan masalah manajemen sumberdaya manusia. Hal ini juga berlaku bagi PT. Marinal Indoprima guna untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang setiap tahunnya terus meningkat, begitupun juga pemberian kompensasi finansial dan kompensasi non finansial yang diberikan oleh perusahaan pada karyawan dari tahun ke tahun cenderung mengalami kenaikan.⁷ Fenomena di PT. Marinal Indoprima Sumenep dalam pemberian kompensasi, kompensasi yang diberikan kepada setiap karyawan itu tidak sama tergantung dari posisi atau jabatan, kinerja, dan pengalaman, maka dari itu di PT. Marinal Indoprima Sumenep setiap karyawan harus lebih bersemangat lagi dalam bekerja bagaimana caranya agar karyawan mendapatkan kompensasi yang lebih baik serta mendapatkan posisi atau jabatan yang lebih baik lagi dari perusahaan.⁸ Tetapi untuk membuktikan kebenaran hal tersebut perlu diteliti lebih lanjut agar bisa dibuktikan bahwa pengaruh kompensasi finansial dan nonfinansial benar-benar berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Marinal Indoprima. Berdasarkan uraian tersebut, untuk itu penulis tertarik untuk mengadakan penelitian sehubungan dengan masalah yang ada pada PT. Marinal

⁶ Ibid 62.

⁷ Moh. Zuhdi, Wawancara dengan Bagian SDM dan Penggajian pada tanggal 19 Februari 2020 pukul 10:00.

⁸ Ibid.

Indoprima menyangkut sejauh mana pengaruh kompensasi finansial dan non finansial yang diterima oleh karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Peneliti dalam melakukan penelitian akan mengungkapkannya dalam bentuk proposal dengan judul : Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Marinal Indoprima Sumenep.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah kompensasi finansial (X_1) dan kompensasi non finansial (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Marinal Indoprima Sumenep?
2. Apakah kompensasi finansial (X_1) dan kompensasi non finansial (X_2) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Marinal Indoprima Sumenep?
3. Variabel manakah yang paling besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Marinal Indoprima Sumenep?

C. Tujuan Penelitian :

Tujuan yang akan dicapai dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Marinal Indoprima Sumenep.
2. Untuk mengetahui kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Marinal Indoprima Sumenep.
3. Untuk mengetahui variabel yang paling besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Marinal Indoprima Sumenep.

D. Asumsi Penelitian

Asumsi penelitian adalah anggapan dasar atau postulat tentang suatu hal berkenaan dengan masalah penelitian yang kebenarannya sudah diterima oleh peneliti.⁹ Berdasarkan rumusan masalah yang telah disampaikan tersebut, Asumsi yang di ajukan dalam penelitian ini yaitu:

Kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap perusahaan untuk mencapai tujuan sebuah perusahaan, prduktifitas sebuah perusahaan akan berjalan dengan baik apabila kompensasi vinansial dan kompensasi non vinansial dapat terpenuhi dengan baik kepada karyawan. Sehingga kinerja karyawan dapat dilihat pula dari kompensasi vinansial dan kompensasi non vinansial yang diberikan oleh perusahaan.

E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban yang sifatnya sementara atas rumusan masalah, yang kebenarannya akan diuji dalam pengujian hipotesis.¹⁰ Berdasarkan asumsi penelitian yang telah disampaikan tersebut, hipotesis diajukan dalam penelitian ini antara lain:

H_1 = Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Marinal Indoprima Sumenep.

H_2 = Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Marinal Indoprima Sumenep.

⁹ Tim Penyusunan Pedoman Karya Ilmiah, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*, (Pamekasan: STAIN Pamekasan, 2015), hlm. 10.

¹⁰ Ibid.

H_3 = Kompensasi finansial lebih besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan PT. Marinal Indoprima Sumenep.

F. Kegunaan Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini antara lain:

1. Bagi Peneliti yaitu penelitian ini diharapkan dapat menumbuhkan pengetahuan dan pengalaman peneliti dalam menghadapi setiap permasalahan dan melatih diri untuk memecahkannya.
2. Bagi Perusahaan yaitu bagi perusahaan hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam memecahkan masalah kompensasi terhadap kinerja karyawan.
3. Bagi Institut dan fakultas yaitu untuk pengembangan ilmu pengetahuan dan pengembangan wawasan tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Selain itu, juga sebagai pembendaharaan perpustakaan fakultas ekonomi khususnya dan Institut Agama Islam Negeri Madura pada umumnya.

G. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini mencakup batasan atas variabel-variabel yang diteliti, populasi, subjek penelitian dan lokasi penelitian.¹¹ Terdapat dua variabel yang menjadi fokus penelitian ini, yaitu variabel independen yang terdiri atas variabel X1 Kompensasi Finansial, X2 Kompensasi Non Finansial, serta variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Variabel Y) agar variabel yang menjadi fokus tersebut tidak meluas. Batasan terhadap materi kompensasi yang akan diteliti, yaitu:

1. Kompensasi Finansial dapat diukur dengan indikator :

¹¹ Tim Penyusunan Pedoman Karya Ilmiah, *Pedoman Penulisan*, hlm. 11.

- a. Gaji
 - b. Bonus
 - c. Program-program proteksi
2. Kompensasi Non Finansial dapat diukur dengan indikator :
- a. Pekerjaan
 - b. Lingkungan pekerjaan
3. Kinerja Karyawan dapat diukur dengan indikator :
- a. Kriteria berdasarkan sifat
 - b. Kriteria berdasarkan perilaku
 - c. Kriteria berdasarkan hasil

H. Definisi Istilah

Definisi istilah dimaksudkan agar tidak terjadi kesalahpahaman tentang maksud dari judul penelitian ini, sehingga peneliti dapat menjelaskan makna dari judul proposal skripsi ini yakni, “Implikasi Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Marinal Indoprima Sumenep”

1. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja atau pengabdianya.¹²
2. Kompensasi Finansial adalah suatu yang diterima oleh karyawan dalam bentuk uang. Kompensasi finansial berupa dalam bentuk seperti gaji, upah, insentif, dan bonus.¹³
3. Kompensasi Non Finansial adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan dalam bentuk selain uang. Hal ini dimaksudkan untuk mempertahankan

¹²Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta:Rineka cipta,2009), hlm.142.

¹³Yunny Yusman, “Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. BNI Syariah Palembang”, (Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang , Palembang, 2017), hlm., 11.

karyawan dalam jangka panjang. Kompensasi non finansial berupa imbalan yang dibayarkan secara tidak langsung seperti jaminan sosial, jaminan kesehatan, tunjangan hari tua (pensiun), asuransi, liburan dan berbagai tunjangan lain.

4. Kinerja adalah apa yang dapat dikerjakan oleh seseorang sesuai dengan tugas dan fungsinya.¹⁴
5. Karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa sesuai dengan peraturan dan perjanjian.¹⁵

¹⁴ Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan....*, hlm.124.

¹⁵ Catur Okta viani, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di BMT Bina Insani Pringapus)", (Universitas Islam Negeri Walisongo, Semarang, 2015), hlm., 10.