

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di masa sekarang ini kondisi perekonomian global yang tidak menentu, menuntut perusahaan untuk lebih kreatif lagi dalam mengelola usahanya. Persaingan antar perusahaan semakin ketat tidak hanya dalam satu wilayah negara tetapi juga antar perusahaan di dunia. Hal ini perusahaan dituntut memiliki sumber daya manusia yang berkualitas agar tetap mampu bersaing dengan perusahaan lain. Perusahaan yang mampu bersaing adalah dengan ditentukannya sumber daya manusia yang memiliki kemampuan dan keahlian tinggi, agar perusahaan tersebut menjadi daya saing yang tinggi dimana nantinya akan mampu membawa perusahaan untuk memenangkan persaingan, karena hanya dengan cara itulah perusahaan akan bisa mempertahankan eksistensinya.

Perusahaan kini mulai menyadari bahwa sumber daya manusia adalah aset yang paling berharga, karena sumber daya manusia inilah yang memiliki kemampuan adaptasi yang paling fleksibel dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Untuk itulah perusahaan harus lebih memperhatikan sumber daya manusia yang telah ada di perusahaan. Salah satunya adalah dengan pemberian kompensasi yang tepat, baik

kompensasi finansial maupun kompensasi non finansial, sehingga diharapkan nantinya dapat meningkatkan efektivitas dan produktivitas sumber daya tersebut.

Menurut Handoko (2001 : 155), “ Salah satu cara departemen personalia meningkatkan prestasi kerja, motivasi kerja karyawan adalah melalui kompensasi. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka”. Sedangkan menurut William B. Werther dan Keith Davis dalam Hasibuan (2008 : 119), “menyatakan bahwa kompensasi adalah apa yang berikannya, baik upah perjam maupun gaji periodik di desain dan di kelola oleh bagian personalia ”. Dan menurut Rivai (2010 : 741), “ Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan ”.

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan bisa merupakan kompensasi finansial maupun dalam bentuk kompensasi non finansial yang terdiri dari, kompensasi finansial berupa gaji, tunjangan, komisi diluar jam kerja, fasilitas, dan insentif, sedangkan kompensasi non finansial terdiri dari karir dan lingkungan kerja. Disamping itu, para karyawan juga mengharapkan bahwa gaji yang diterima sesuai dengan hasil kerja yang mereka berikan kepada perusahaan. Pemberian kompensasi finansial dan kompensasi non finansial sangat perlu diperhatikan oleh perusahaan, karena secara tidak langsung dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan, dan berdampak pada kinerja karyawan itu sendiri. Oleh sebab itu pemberian kompensasi baik berupa kompensasi finansial maupun kompensasi non finansial harus memadai, sehingga dapat membuat karyawan bekerja semaksimal mungkin untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.

Motivasi kerja memang berbeda-beda setiap orang untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Ketika karyawan bekerja dengan target yang harus diselesaikan dengan batas waktu tertentu, maka karyawan tersebut memiliki motivasi kerja yaitu untuk mencapai hasil yang terbaik dan maksimal dengan harapan diberikannya imbalan lebih sesuai dengan kinerja mereka. Menurut Robbins (2007:213) “Motivasi merupakan suatu proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran”. Sedangkan menurut Mangkunegara (2005:93) “Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dan motifnya”. Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa pemberian kompensasi baik berupa kompensasi finansial maupun kompensasi non finansial yang memadai, akan terdorongnya suatu motivasi karyawan untuk mencapai tujuan yang diharapkan yaitu kinerja mereka.

Peningkatan produktivitas melalui kinerja karyawan merupakan perwujudan dari pengelolaan di bidang sumber daya manusia. Menurut Mathis dan Jackson (2011:378) “ kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan”. Tinggi rendahnya kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain kemampuan dan kemauan kerja, ketersediaan sarana dan prasarana, kebijakan kompensasi baik dalam bentuk finansial maupun non finansial yang diterapkan perusahaan, lingkungan kerja dan faktor- faktor lainnya. Hal tersebut memberikan pandangan kepada pemberi kerja bahwa mereka harus lebih kompetitif dalam beberapa jenis kompensasi untuk dapat menarik dan mempertahankan tenaga kerja yang berkompetensi.

Menurut Rivai (2005:309) “kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan”.

Dari pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa pentingnya dalam perusahaan untuk memperhatikan pemberian kompensasi finansial maupun kompensasi non finansial, karena dengan pemberian kompensasi yang layak dan dirasa sudah cukup memadai oleh karyawan. Secara tidak langsung karyawan akan merasa termotivasi untuk bekerja lebih optimal dan dampaknya dapat terlihat oleh peningkatan kinerja karyawan.

PT Bell Stars adalah salah satu industri yang bergerak di bidang *Garment* yang dimana memproduksi semua produk berbahan elastis. PT Bell Stars didirikan bertujuan untuk menjadi pemasok dalam industri *Garment* mulai dari industri kecil hingga besar. Untuk itu PT Bell Stars berkomitmen untuk tetap menjaga kualitas dan eksistensinya dalam industri ini.

PT Bell Stars ini juga memiliki berbagai bentuk kompensasi yang semuanya dimaksudkan untuk menarik perhatian karyawan. Dimana kompensasi yang diberikan ini terdiri dari gaji, insentif, dan juga tunjangan-tunjangan. Kompensasi ini sengaja dirancang untuk meningkatkan motivasi kerja yang berdampak pada kinerja karyawan, dimana PT Bell Stars menyadari sekali arti penting kompensasi dalam meningkatkan motivasi kerja yang berdampak pada kinerja karyawan.

Penulis memilih tempat penelitian di PT Bell Stars ini, dikarenakan lokasi yang dipilih berdasarkan pertimbangan peneliti bahwa perusahaan tersebut

menerapkan kompensasi sebagai balas jasa untuk karyawan. Dan PT Bell Stars juga memiliki dasar-dasar yang dibutuhkan dalam penelitian ini yaitu mengenai kompensasi finansial dan non finansial.

Dengan adanya kondisi diatas, maka untuk mengetahui secara lebih mendalam tentang arti penting kompensasi dalam suatu perusahaan, maka diangkatlah judul **“PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON FINANSIAL DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan?

2. Bagaimana pengaruh kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan?
3. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan?
4. Bagaimana pengaruh motivasi sebagai variabel mediasi kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi sebagai variabel mediasi kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap karyawan.

D. Kontribusi Penelitian

- 1 Kontribusi Teoritis

- a. Sebagai sarana untuk mengaplikasikan dan memadukan teori yang didapat selama perkuliahan dengan keadaan nyata di dunia kerja.
- b. Sebagai alat untuk mengembangkan pengetahuan dibidang manajemen sumber daya manusia, khususnya kompensasi finansial dan kompensasi non finansial melalui motivasi terhadap kinerja karyawan.
- c. Sebagai bahan untuk menambah wawasan dan memperdalam ilmu pengetahuan bagi peneliti di bidang sumber daya manusia, khususnya adalah kompensasi finansial dan kompensasi non finansial melalui motivasi terhadap kinerja karyawan.

2. Kontribusi Praktis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan salah satu referensi atau sebagai bahan perbandingan untuk masalah-masalah yang berkaitan dengan kompensasi.
- b. Juga dapat dipergunakan sebagai acuan perusahaan untuk masa yang akan datang.

E. Sistematika Pembahasan

Untuk memberikan gambaran yang sistematis berkenaan dengan isi skripsi ini, maka penulis menguraikan secara singkat dalam sistematika pembahasan sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini mengemukakan tentang latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, kontribusi penelitian, dan sistematika pembahasan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini mengemukakan kajian empiris dan kajian teoritis yang menjadi dasar dalam penyusunan skripsi sebagai landasan berfikir dan pembahasan masalah dari penelitian yang dilakukan.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini mengemukakan mengenai metode penelitian yang dipakai berdasarkan permasalahan yang meliputi jenis penelitian, variabel dan pengukuran, populasi dan sampel, pengumpulan data, instrumen penelitian, validitas dan reabilitas serta analisis data.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan tentang hasil penelitian serta tahap-tahap analisis sesuai dengan metode yang diterapkan, selanjutnya diinterpretasikan berdasarkan teori yang ada.

BAB V : PENUTUP

Bab ini merupakan bab akhir dari keseluruhan penulisan skripsi ini yang berisi kesimpulan dan saran-saran yang diperlukan sehubungan dengan penelitian yang telah dilakukan.