

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor dalam suatu perusahaan di samping faktor lain seperti modal. Hal tersebut dapat dilihat pada jaman modern seperti saat ini bahwa sebagian besar pekerjaan manusia dapat digantikan dengan mesin. Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi sumber daya manusia merupakan kunci sukses dari keberhasilan perusahaan, terutama pada lingkungan usaha yang cepat berubah dan sangat kompetitif. Karena apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan visi dan misi serta dalam pelaksanaan misi nya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan perusahaan ataupun organisasi, sehingga pengelolaan sumberdaya manusia harus mendapat perhatian untuk pemilik perusahaan.

Salah satu hal yang harus diperhatikan dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah dengan cara pemberian kompensasi. Kompensasi dapat didefinisikan sebagai suatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kerja yang diberikan kepada perusahaan. Hariandja (2002:244) mengatakan bahwa kompensasi merupakan keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan didalam organisasi yang berbentuk uang atau lainnya, dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang

makan, uang cuti,dan sebagainya. Menurut Simamora (2006:442) kompensasi ada dua macam yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial.

Pemberian kompensasi yang tepat akan memberikan kepuasan kerja pada karyawan. Meskipun salah satu faktor penyebab kepuasan kerja, tetapi kepuasan ataupun ketidakpuasan yang disebabkan karena pemberian kompensasi dapat dilihat dari perilaku karyawan terhadap pekerjaannya. Hal ini nampak sekali dalam sikap positif karyawan dan segala sesuatu yang dihadapi karyawan dilingkungan kerjanya. Departemen manajemen sumber daya manusia selalu memantau kepuasan kerja karena hal itu mempengaruhi pada tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, serta keluhan-keluhan karyawan lainnya. Kepuasan karyawan didalam bekerja dan terhadap perusahaan harus diusahakan dan ditingkatkan oleh manajer karena kepuasan kerja akan menjadi umpan balik yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Sebaliknya karyawan yang tidak puas akan bersikap negatif terhadap pekerjaan, seperti produktivitas kerja yang menurun, *turn over* yang meningkat, berkurangnya mempelajari pekerjaan barunya.

Lebih lanjut Hasibuan (2000:202) mengemukakan bahwa “kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.” Adanya pemberian kompensasi maka akan tercipta suatu kepuasan kerja karyawan. Kompensasi yang diberikan karyawan akan dapat diamati dari perilaku karyawan apakah mereka telah menerima kompensasi yang diberikan menurut standar yang berlaku di suatu daerah tersebut. Apabila tidak sesuai dengan standar yang ditetapkan pemerintah dalam bentuk

standar upah minimum regional maka terjadi gejolak ketidakpuasan karyawan atas kompensasi yang diterima sehingga timbul tuntutan dalam bentuk demonstrasi buruh, aksi mogok kerja para buruh sebagai suatu bentuk ketidakpuasan kerja karyawan. Ada bentuk lain dari ketidakpuasan karyawan yakni kinerja mereka makin menurun sehingga menyebabkan kerugian pada perusahaan. Oleh karena itu perhatian manajemen pada kepuasan karyawan hendaknya selalu diperhatikan karena akan memberikan umpan balik yang positif pada motivasi serta kinerja karyawan.

Kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan. Menurut Mangkunegara (2005:9) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan. Kinerja karyawan tidak lepas dari motivasi dan faktor lain seperti kemampuan yang dimiliki oleh karyawan sendiri. Gomes (1992:202) berpendapat bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kesediaan atau motivasi karyawan untuk bekerja menimbulkan usaha dan kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan. Oleh karena itu, pihak manajemen harus berusaha mendorong karyawannya untuk selalu bekerja dengan baik sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan.

Demikian halnya dengan keadaan karyawan pada PT. Prudential Life Assurance. Setiap karyawan di perusahaan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda dalam bekerja. PT. Prudential Life Assurance merupakan salah satu perusahaan jasa asuransi yang kegiatan utamanya memberikan proteksi

dan mengalihkan resiko seorang nasabah. kompensasi merupakan suatu alat motivasi untuk meningkatkan kepuasan kerja serta dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dengan kata lain dengan diberikannya kompensasi diharapkan karyawan mempunyai kepuasan kerja agar termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi untuk mendapatkan hasil yang optimal yang akhirnya dapat berpengaruh pada kinerja karyawan. (Martoyo, 2000:143) mengatakan bahwa kepuasan kerja yang tinggi timbul justru karena adanya kinerja yang lebih tinggi. Karena dengan kinerja yang tinggi tersebut mengakibatkan balas jasa atau penghargaan yang tinggi pula dan penghargaan yang tinggi kalau dirasakan adil dan memadai, akan dapat menimbulkan kepuasan kerja.

Dalam hal ini PT. Prudential Life Assurance dituntut memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat umum, apalagi dengan semakin ketatnya persaingan di bidang jasa seorang karyawan dituntut agar dapat memberikan kinerja yang sesuai dengan target perusahaan. Oleh karena itu pemberian kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan harus berdasarkan prinsip keadilan agar dapat memberikan keuntungan bagi kedua belah pihak, baik bagi karyawan maupun bagi pihak perusahaan. Karyawan akan memperoleh kepuasan kerja yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja, dan perusahaan akan mampu mencapai tujuan dan rencana-rencana sesuai apa yang telah ditetapkan.

Penelitian ini untuk mengkaji sejauh mana pengaruh pemberian kompensasi yang diberikan oleh PT. Prudential Life Assurance kepada karyawan yang terdiri dari kompensasi finansial dan kompensasi non finansial

terhadap kepuasan kerja karyawan serta dampaknya terhadap kinerja karyawan. Karena didalam PT. Prudential Life Assurance sistem pemberian kompensasi berbeda, mereka memberikan kompensasi berdasarkan kinerja yang mereka lakukan. Untuk itu peneliti terdorong untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja (Studi pada Karyawan PT. Prudential Life Assurance Malang)”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka dapat dirumuskan permasalahannya sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kompensasi yang terdiri dari variabel kompensasi finansial (X_1) dan variabel kompensasi non finansial (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) PT. Prudential Life Assurance Malang?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi yang terdiri dari variabel kompensasi finansial (X_1) dan variabel kompensasi non finansial (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Z) PT. Prudential Life Assurance Malang?
3. Bagaimana pengaruh variabel kepuasan kerja karyawan (Y) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Z) PT. Prudential Life Assurance Malang?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan masalah yang ada, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh yang signifikan antara kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Prudential Life Assurance Malang.
2. Untuk menjelaskan dan menganalisis pengaruh yang signifikan antara kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan PT. Prudential Life Assurance Malang.
3. Untuk menjelaskan dan menganalisis pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Prudential Life Assurance Malang.

D. Kontribusi Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi yang positif di berbagai aspek, antara lain:

1. Kontribusi teoritis
Menambah ilmu pengetahuan terutama dalam bidang pendidikan administrasi bisnis khususnya yang menyangkut manajemen sumber daya manusia.
2. Kontribusi praktis
Menambah informasi serta sebagai bahan masukan bagi organisasi/perusahaan dan diharapkan dapat membantu manajemen dalam memecahkan masalah yang dihadapi sehingga dapat mengambil

keputusan yang lebih baik dan tepat, khususnya dalam meningkatkan kinerja karyawan.

E. Sistematika Pembahasan

Agar sesuatu yang dibahas dalam skripsi ini dapat diketahui, dimengerti, dan dipahami secara jelas dari masing-masing bab atau bagian oleh pembaca maka peneliti menampilkan sistematika pembahasan sebagai berikut :

BAB I: PENDAHULUAN

Meliputi kerangka pemikiran yang berupa latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, kontribusi penelitian serta sistematika pembahasan.

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Menjelaskan kerangka teori yang secara berurutan akan membahas tentang kompensasi, kepuasan kerja, kinerja karyawan, hubungan antara kompensasi dengan kepuasan kerja dan kinerja karyawan, model konsep dan model hipotesis.

BAB III: METODE PENELITIAN

Membahas metode yang digunakan dalam penelitian ini yang meliputi jenis penelitian, lokasi penelitian, konsep, variabel dan pengukuran penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, validitas dan realibilitas serta analisis data.

BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN

Menjelaskan gambaran umum perusahaan, penyajian data yang berkaitan dengan permasalahannya yang dibahas. Selain itu juga dijelaskan mengenai analisis data serta hasil dari pengolahan data dan interpretasi data hasil penelitian.

BAB V: PENUTUP

Memuat kesimpulan dari analisis yang telah dilakukan dan dari kesimpulan tersebut diberikan saran yang diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pihak organisasi sebagai alternative pemecagan masalah maupun dalam rangka perbaikan.

