

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sebagaimana diketahui bahwa setiap organisasi atau perusahaan pasti memiliki tujuan yang harus dicapai. Organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuanyatentu membutuhkan berbagai sumber daya untuk menjalankan kegiatan. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang perlu dikelola dalam perusahaan selain material, mesin, dan modal. Sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan adalah karyawan. Karyawan merupakan sumber daya yang terpenting bagi perusahaan, karenamemiliki peran strategis dalam kelangsungan sebuah perusahaan, seperti: kreativitas, bakat dan tenaga yang dimiliki.

Era globalisasi saat ini juga menuntut perusahaan dapat meningkatkan kualitas dan kinerja sumber daya manusia atau karyawan yang dimiliki. Peningkatan kinerja karyawan perlu dilakukan karena semakin ketatnya persaingan pada saat ini. Sebaliknya, karyawan memliki berbagai kebutuhan yang ingin dipenuhi. Keinginan inilah yang dipandang sebagai pendorong karyawan untuk melakukan sesuatu, termasuk melakukan pekerjaan atau bekerja.

Bagi sebagian karyawan, harapan mendapatkan uang merupakan satu-satunya alasan untuk bekerja. Sebagian karyawan yang lain beranggapan bahwa uang hanyalah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui

kerja. Sebagai sebuah perusahaan, karyawan bukan hanya sekedar asset perusahaan, namun karyawan juga merupakan mitra dalam usahanya. Perusahaan harus bersikap adil kepada karyawan, karena setiap karyawan berhak mendapat penghargaan dari pimpinannya sebagai balas jasa atas apa yang telah diberikan kepada perusahaan. Berdasarkan uraian diatas dapat dikatakan bahwa untuk mencurahkan waktu, kemampuan, kreativitas, tenaga dan bakat, sebenarnya karyawan mengharapkan adanya kompensasi dari perusahaan untuk memenuhi kebutuhannya.

Tujuan manajemen sumber daya manusia salah satunya adalah memastikan karyawan atau tenaga kerja memiliki kinerja tinggi. Kompensasi dari perusahaan juga mendukung karyawan untuk berkinerja tinggi. Tetapi banyak perusahaan yang mengabaikan potensi tersebut dengan persepsi bahwa “kompensasi tidak lebih sekedar *a cost* yang harus diminimalisasi”.

Menurut Panggabean (2004) menggolongkan kompensasi ke dalam dua kelompok, yaitu : Pemberian kompensasi dapat diberikan dalam berbagai bentuk, baik itu finansial maupun nonfinansial. Kompensasi finansial ada yang langsung dan ada yang tidak langsung. Kompensasi finansial langsung terdiri atas gaji/upah dan insentif (komisi dan bonus). Sedangkan kompensasi finansial tidak langsung dapat berupa berbagai macam fasilitas dan tunjangan. Kompensasi nonfinansial terdiri atas pekerjaan dan lingkungan kerja, seperti tugas-tugas yang menarik, tantangan baru yang menarik, pengakuan, rasa pencapaian, kerabat kerja yang menyenangkan, lingkungan kerja yang nyaman dan sebagainya.

Kompensasi merupakan kunci bagaimana membuat anggota bekerja sesuai dengan apa yang menjadi keinginan dan tujuan perusahaan. Sistem kompensasi ini akan menciptakan kemauan karyawan untuk meningkatkan kualitas dan kinerjanya. Selain itu, besar kecilnya kompensasi juga merupakan ukuran terhadap prestasi atau kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka diambil judul penelitian yaitu **“ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN KOMPENSASI NON FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DAPOER BISTIK SRAGEN”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dipaparkan di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dapoer Bistik Sragen?
2. Apakah kompensasi non finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dapoer Bistik Sragen?
3. Apakah kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Dapoer Bistik Sragen?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang berhubungan dengan masalah yang ada adalah sebagai berikut :

1. Menganalisis pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan Dapoer Bistik Sragen.
2. Menganalisis pengaruh kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan Dapoer Bistik Sragen.
3. Menganalisis pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Dapoer Bistik Sragen.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada beberapa pihak antara lain sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Dengan penelitian ini diharapkan peneliti memperoleh pengalaman dan ilmu pengetahuan terkait dengan penelitian dan seluk beluk usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan. Mahasiswa manajemen dapat menambah pengetahuan dan wawasan yang lebih mendalam tentang persepsi, perilaku, dan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu sebagai bahan pertimbangan dan informasi bagi peneliti lain yang berkaitan dengan penelitian ini. Disisi lain, penelitian

ini dapat menambah wawasan dan kepustakaan bagi pihak-pihak yang berkepentingan.

2. Manfaat Praktis

- a. Perusahaan memiliki alternatif untuk menggunakan sistem kompensasi oleh seorang pemimpin dalam menjalankan organisasinya.
- b. Perusahaan dapat memperoleh kinerja karyawan yang optimal.
- c. Perusahaan memiliki sistem kompensasi yang dapat dikembangkan dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi.

E. Sistematika Penulisan

Untuk memberikan gambaran mengenai penyusunan skripsi ini, maka peneliti akan menjelaskan secara singkat beberapa hal yang akan dibahas sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini akan menguraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini akan membahas mengenai landasan teori yang mendasari penelitian ini, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan penarikan hipotesis.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini akan menguraikan mengenai jenis penelitian, definisi operasional variabel, jenis dan sumber data, populasi, sampel dan sampling, teknik pengumpulan data, desain pengambilan sampel, dan teknik analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini akan menjelaskan mengenai deskripsi obyek penelitian, analisis data, serta interpretasi hasil.

BAB V : PENUTUP

Bab ini menguraikan mengenai kesimpulan , keterbatasan peneliti, dan saran-saran yang dapat dijadikan pedoman untuk perusahaan dan penelitian yang akan datang.