

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Permasalahan

Dalam rangka menghadapi era globalisasi saat ini dan dalam kondisi masyarakat sekarang, seringkali ditemukan beberapa masalah yang menyebabkan banyak perusahaan mengalami kegagalan, baik yang disebabkan oleh ketidakmampuan beradaptasi dengan kemajuan teknologi maupun yang disebabkan oleh kurang baiknya hasil kerja dari sumber daya manusia yang ada pada perusahaan tersebut, padahal harus diakui manusia adalah faktor penting yang turut menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Oleh karena itu, keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia yaitu orang-orang yang menyediakan tenaga, bakat kreativitas dan semangat bagi perusahaan serta memegang peranan penting dalam fungsi operasional perusahaan menurut Imron (2009).

Salah satu faktor penting di dalam suatu perusahaan adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan. Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Seorang karyawan memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan *output* yang optimal menurut Novany (2014). Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan

oleh perusahaan. Untuk dapat memiliki kinerja yang tinggi dan baik, seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya harus memiliki keahlian dan ketrampilan yang sesuai dengan pekerjaan yang ditekuninya. Untuk mengetahui kinerja karyawan, maka perlu diadakan penilaian terhadap kinerja itu sendiri, dari penilaian itu dapat diketahui apakah kinerja yang dihasilkan oleh tenaga kerja telah memenuhi standar atau tidak. Dengan melakukan penilaian kinerja karyawan, pihak perusahaan dapat memperoleh informasi tentang kinerja karyawan yang dapat digunakan oleh perusahaan untuk memperbaiki kinerja tenaga kerja, untuk lebih memotivasi karyawan agar mau mengembangkan diri, serta sebagai dasar perencanaan dan pengambilan keputusan.

Menurut Hasibuan (2011:118) dalam Nurcahyani (2016), kompensasi adalah pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan. Terdapat 2 variabel kompensasi yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial. Kompensasi finansial adalah penghargaan atau ganjaran yang disebut gaji atau upah, yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap. *Sedangkan*, kompensasi *non-finansial* adalah pemberian bagian keuntungan atau manfaat lainnya bagi para pekerja di luar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang. Kedua variabel kompensasi tersebut memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena kedua variabel kompensasi tersebut merupakan faktor yang dapat mendorong seseorang melaksanakan pekerjaannya guna mendapatkan hasil yang terbaik.

Pada era globalisasi dan pasar bebas sekarang ini, perusahaan pun semakin dituntut melakukan efisiensi dan efektifitas dalam usahanya dan

juga membantu program pemerintah dalam mengatasi banyaknya angka pengangguran. Meskipun karyawan telah membantu perusahaan sehingga perusahaan dapat melakukan efisiensi dan efektifitas kerja di perusahaan tersebut dengan baik, namun tidak sedikit karyawan yang melaporkan ke polisi tentang pelanggaran yang dilakukan oleh perusahaan tempat karyawan *outsourcing* tersebut bekerja. Pelanggaran yang dilaporkan berupa pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak, pengupahan yang jauh di bawah Upah Minimum Regional (UMR), kompensasi yang sering ditunda atau bahkan tidak diberikan, waktu kerja yang berlebihan, tidak adanya pemberian asuransi, minimnya motivasi kerja, dan penindasan yang dilakukan oleh perusahaan tempat karyawan bekerja. Padahal pelanggaran terkait hal tersebut telah di atur dalam Undang-Undang No. 21 Tahun 2003 tentang Pengesahan Konvensi ILO No. 81 mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan dalam Industri dan Perdagangan.

Aries Centaurus Indonesia adalah perusahaan *Distributing Food Ingredients* yang mulai beroperasi dari tahun 1990 yang mengawali perjalanannya sebagai sebuah pabrik roti, PT. Aries Centaurus menjadi salah satu perusahaan distributor bahan makanan dan kue yang telah berdiri sejak 1990 oleh Benny Hartono. Seiring dengan perkembangan waktu dan jaman, PT. Aries Centaurus merambah ke kota-kota yang berada di wilayah Jawa Timur seperti Sidoarjo, Gresik, Malang, Jember, Kediri dan Ponorogo. PT aries Centaurus terus bertumbuh dan berkembang dengan kurang lebih 100 karyawan. Saat ini melayani banyak retailer yang tersebar di kota besar di Indonesia dengan kantor cabang di Surabaya, Jakarta, Medan, Pekanbaru, Batam, Balikpapan, Semarang, Bali dan Makassar. PT Aries Centaurus memiliki banyak cabang yang berpusat di Surabaya, yang berarti semua sistem operasi berpusat di Surabaya. Oleh karena itu, maka peneliti ingin

meneliti apakah karyawan PT Aries Centaurus Surabaya juga menghadapi masalah seperti masalah karyawan lainnya, dengan melakukan penelitian yang berkaitan dengan pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial terhadap kinerja karyawan PT Aries Centaurus Surabaya.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan di atas maka rumusan masalah dalam penelitian adalah sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi finansial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Aries Centaurus Surabaya ?
2. Apakah kompensasi non-finansial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Aries Centaurus Surabaya ?
3. Apakah kompensasi finansial maupun kompensasi non-finansial memiliki pengaruh positif signifikan yang dominan terhadap kinerja karyawan PT Aries Centaurus Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh positif signifikan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan PT Aries Centaurus Surabaya .
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh positif signifikan kompensasi non-finansial terhadap kinerja karyawan PT Aries Centaurus Surabaya .
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh positif signifikan yang dominan antara kompensasi finansial maupun kompensasi

non-finansial terhadap kinerja karyawan PT Aries Centaurus Surabaya .

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang dapat diperoleh adalah:

1. Bagi peneliti :
Untuk memperoleh gambaran mengenai kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial yang dilakukan oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya.
2. Bagi pihak perusahaan PT Aries Centaurus :
Sebagai masukan terhadap perusahaan dalam memberikan kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial agar para karyawan memiliki kinerja yang baik dan dapat memberikan prestasi kerja yang baik.
3. Bagi pembaca :
Memberikan informasi dan menambah wawasan atau pengetahuan baru bagi peneliti tentang hal-hal yang berhubungan dengan kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung, dan kinerja karyawan, serta sebagai referensi atau sumber data sekunder bagi peneliti lain yang melakukan penelitian yang hampir serupa dengan penelitian ini.

1.5 Sistematika Penulisan Skripsi

BAB 1. PENDAHULUAN

Bab pendahuluan ini berisi tentang latar belakang permasalahan, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika skripsi.

BAB 2. TINJAUAN KEPUSTAKAAN

Bab tinjauan kepustakaan ini berisi tentang penelitian terdahulu yang sejenis, landasan teori yang menunjang penelitian, kerangka berpikir dan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini.

BAB 3. METODE PENELITIAN

Bab metode penelitian ini berisi tentang variable penelitian yang digunakan, definisi operasional, penentuan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data dan metode analisis yang digunakan dalam penelitian.

BAB 4. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab analisis dan pembahasan ini berisi karakteristik obyek penelitian, deskripsi data, analisis data, dan pembahasan.

BAB 5. SIMPULAN DAN SARAN

Bab simpulan dan saran ini berisi tentang simpulan dan saran yang diberikan berkaitan dengan hasil penelitian.