

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberhasilan ataupun kegagalan suatu organisasi atau unit kerja melaksanakan tugas dan fungsinya sangat berhubungan erat dengan pelaku-pelaku organisasi tersebut, atau dengan kata lain sumber daya manusia mempunyai peran strategis sebagai penentu berhasil tidaknya pencapaian kinerja dalam suatu organisasi. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor central dalam suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi. Karyawan merupakan kekayaan utama bagi perusahaan, dimana mereka akan menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu memberikan peran aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

Dalam mewujudkan tujuan perusahaan, tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Bagi sebuah perusahaan biasanya tujuan yang diinginkan adalah dapat menghasilkan suatu barang atau jasa yang bermanfaat bagi orang lain dan untuk itu dibuat target rencana yang harus dicapai oleh semua orang yang terlibat dalam perusahaan tersebut.

Dengan adanya keadaan sumber daya manusia yang demikian maka sumber daya manusia sebagai *asset* yang harus ditingkatkan efisiensi, kualitas, dan produktifitasnya. Maka dari itu perusahaan harus mampu menciptakan

kondisi yang dapat mendorong untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuannya dengan optimal. Untuk mencapai kondisi tersebut perusahaan memiliki upaya yang dapat ditempuh dengan memberikan kompensasi yang sesuai dan memuaskan.

Menurut Simamora (2004:441), kompensasi (*compensation*) meliputi imbalan finansial dan jasa terwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi.

Panggabean (2004:76) 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 finansial menurut Dessler (2007:46) : Pertama kompensasi finansial yang diberikan secara langsung, yaitu gaji, upah, komisi-komisi dan bonus. Dan yang kedua adalah kompensasi finansial yang diberikan secara tidak

langsung, seperti tunjangan kesehatan, tunjangan pensiun, tunjangan hari raya, tunjangan pendidikan, tunjangan perumahan dan lain sebagainya.

Menurut Mondy (2008:5) kompensasi non finansial adalah kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan atau fisik tempat orang tersebut bekerja. Selanjutnya kompensasi non finansial dibagi menjadi dua macam yaitu yang berhubungan dengan pekerjaan dan yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Yang berhubungan dengan pekerjaan misalnya saja kebijakan perusahaan yang sehat, pekerjaan yang sesuai, menarik dan menantang, peluang untuk dipromosikan, pemberian jabatan sebagai symbol status, sedangkan untuk kompensasi nonfinansial yang berhubungan dengan lingkungan kerja seperti ditempatkan dilingkungan kerja yang kondusif, lingkungan kerja yang sehat, aman dan nyaman.

Menurut Hasibuan (2008:117) hubungan kompensasi finansial dan non finansial adalah besarnya balas jasa ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya balas jasa/kompensasi yang akan diterimanya. Kompensasi inilah yang akan dipergunakan karyawan itu beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Besarnya kompensasi yang diterima karyawan mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan bersama keluarganya. Jika balas jasa yang diterima karyawan semakin besar, berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula. Dengan demikian kepuasan kerjanya juga semakin baik.

Disinilah letak pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai seorang penjual tenaga (fisik dan pikiran).

PT. Human In Partner yang lebih dikenal dengan PT.HIP merupakan perusahaan yang bergerak dalam penyalur tenaga kerja outsourcing. Pelaksanaan sistem outsourcing yang dijalankan oleh PT. Human In Partner dalam pengelolaan sumber daya manusianya berpijak pada aturan dan ketetapan pemerintah yaitu Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003.

PT. Human In Partner menjalin kerjasama dengan pengelolaan karyawan di PT. Gramitrama Jaya Steel, Gresik. Meningkatnya jumlah tenaga kerja yang bekerja di PT. Gramitrama Jaya Steel dapat mengakibatkan meningkatnya jumlah tenaga outsourcing yang di terima di PT. Human In Partner . Selama ini manajemen PT. Human In Partner belum menetapkan langkah dan kebijakan secara luas untuk mencapai target yang ditetapkan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan PT. Human In Partner yang dipekerjakan di PT. Gramitrama Jaya Steel, perusahaan diminta untuk menaikkan kompensasi yang dapat mengkhawatirkan perusahaan. Kenaikan kompensasi yang diharapkan karyawan PT. Human In Partner yang dipekerjakan di PT. Gramitrama Jaya Steel berupa kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial.

Pentingnya kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial bagi peningkatan kinerja karyawan terlihat pada dasar penentuan kompensasi untuk karyawan PT. Human In Partner yang dipekerjakan di PT. Gramitrama Jaya Steel yaitu berdasarkan UMR (Upah Minimum Regional) dan ketentuan-ketentuan yang

telah ditetapkan oleh pihak PT. Human In Partner sendiri agar karyawan tidak lagi mempermasalahkan besar kecilnya kompensasi yang tidak sepadan dengan kinerja yang dilakukan.

Salah satu kompensasi finansial yang diberikan adalah karyawan yang bekerja melebihi target seharusnya layak memberikan kompensasi yang lebih besar, sedangkan selama ini pihak perusahaan belum ada rencana untuk menambah kompensasi karyawannya, dan itu menyebabkan karyawan kecewa kepada PT. Human In Partner. Tunjangan yang selama ini diberikan oleh perusahaan antara lain tunjangan hari raya dan asuransi jiwa berupa jamsostek yang diberikan setelah bekerja selama 3 tahun.

Kompensasi nonfinansial dapat berupa penghargaan atas pekerjaan. Karyawan yang bekerja sudah lebih dari 3 tahun sudah selayaknya mendapatkan penghargaan atas pekerjaan yang dilakukan, selama ini karyawan PT. Human In Partner yang dipekerjakan di PT. Gramitrama Jaya Steel hanya mendapatkan penghargaan dari perusahaan orang lain yang telah ditempati oleh karyawannya.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat diangkat judul : **“Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja karyawan PT. Human In Partner yang dipekerjakan di PT. Gramitrama Jaya Steel”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan. Maka yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Human In Partner yang dipekerjakan di PT. Gramitrama Jaya Steel?

2. Apakah kompensasi nonfinansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Human In Partner yang dipekerjakan di PT. Gramitrama Jaya Steel?
3. Apakah kompensasi financial dan kompensasi nonfinansial berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Human In Partner yang dipekerjakan di PT. Gramitrama Jaya Steel?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada PT. Human In Partner yang dipekerjakan di PT. Gramitrama Jaya Steel.
2. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh kompensasi nonfinansial terhadap kinerja karyawan pada PT. Human In Partner yang dipekerjakan di PT. Gramitrama Jaya Steel.
3. Untuk mengetahui secara simultan pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial terhadap kinerja karyawan pada PT. Human In Partner yang dipekerjakan di PT. Gramitrama Jaya Steel.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagi PT. Human In Partner dan PT. Gramitrama Jaya Steel

Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan bagi perusahaan untuk mengetahui arti pentingnya kompensasi sehingga dapat mendorong kinerja karyawan.

2. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan referensi bagi pihak-pihak yang berkepentingan terutama dalam teori kompensasi dan kinerja karyawan.

3. Bagi Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Gresik

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai sumbangan karya ilmiah yang dapat memperkaya koleksi perpustakaan serta mungkin dapat bermanfaat bagi mahasiswa yang akan melakukan penelitian pada bidang yang sama di masa yang akan datang yang dapat dijadikan sebagai salah satu bahan pembanding.