

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi seperti sekarang tidak di pungkiri tujuan atau motivasi kerja sebagian karyawan adalah untuk mencari nafkah, untuk mencukupi kebutuhan hidupnya masing masing. Seseorang menggunakan keterampilan, pengetahuan, waktu nya dan tenaganya untuk di berikan kepada ke perusahaan tempatnya berkerja, dengan harapan ia mendapat imbalan atas semua karya yang telah di berikan kepada perusahaan. Imbalan merupakan sesuatu tantangan bagi manajemen perusahaan, karena imbalan yang di berikan oleh karyawan kepada perusahaan bukan semata mata kepuasan kebutuhan materialnya, akan tetapi sudah di kaitkan dengan harkat dan martabat manusia.

Di era globalisasi perkembangan dunia kerja terus berkembang begitu cepat, banyak usaha usaha baru yang didirikan oleh perorangan maupun berkelompok, baik swasta maupun pemerintahan yang di dalamnya di bentuk organisasi yang mempunyai kepemimpinan dan di dalam organisai tersebut ada orang yang berkerja yang biasa di sebut sebagai sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah salah satu sumber daya yang ada pada dalam suatu perusahaan, di samping sumber daya lain seperti modal, material, teknologi dan mesin. Untuk menjalankan suatu perusahaan, perusahaan harus menyadari manusia merupakan unsur terpenting dan sangat di butuhkan oleh perusahaan untuk ikut bantu dalam memajukan perusahaan. Karena manusialah yang dapat menjalankan sumber

daya lainnya yang terdapat pada perusahaan, sehingga peran manusia sangatlah bermanfaat dan yang perlu di ketahui tanpa sumber daya manusia , sumber daya yang lainnya tidak berguna atau berarti. Sumber daya manusia sangat lah penting maka dari itu pemeliharaan hubungan yang terus berkelanjutan dan serasi dengan para karyawan sangatlah penting dalam suatu perusahaan. Sangat pentingnya peran manusia di dalam sebuah perusahaan baik jangka yang singkat mau pun jangka yang cukup panjang dalam suatu rencana perusahaan, maka perusahaan sebaiknya memberikan timbal balik yang sesuai kepada karyawan , pemberian kompensasi finansial yang di berikan perusahaan setidaknya cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup, pemberian kompensasi finansial bisa mempengaruhi terhadap kinerja karyawan, tidak hanya kompensasi finansial yang mempengaruhi kinerja karyawan, kompensasi non finansial juga mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Rivai dan Sagala (2003) menyatakan bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Kompensasi yang di terima oleh karyawan merupakan imbalan dari perusahaan, karena sudah memberikan kontribusi berupa jasa untuk ikut andil dalam memajukan perusahaan, tempat karyawan tersebut berkerja.

Menurut Riyadi (2011) menyatakan kompensasi mencakup semua jenis pembayaran baik secara langsung maupun tidak langsung. Kompensasi langsung merupakan imbalan yang di berikan oleh perusahaan kepada karyawan yang di bayar tetap menurut waktu yang tetap. Kompensasi langsung yang di berikan perusahaan kepada karyawan bisa berupa gaji yang di berikan seminggu sekali

atau pun sebulan sekali sesuai dengan kesepakatan antara perusahaan dan karyawan, sedangkan kompensasi tidak langsung merupakan sesuatu yang di berikan oleh perusahaan kepada karyawan di luar gaji atau tetap, seperti cuti, tunjangan asuransi dan fasilitas. Pemberian kompensasi kepada karyawan merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individu sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Pemberian kompensasi harus di kelola dengan baik , karena kompensasi akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dalam memperoleh dan memelihara, dan yang terpenting menjaga karyawan. Imbalan tau pendapatan yang cukup seperti uang, barang langsung maupun tidak langsung yang di dapat oleh karyawan dari tempat kerja atau perusahaan sangat lah berpengaruh penting bagi karyawan dan juga penting bagi perusahaan.

Tanpa kompensasi atau imbalan yang cukup sangat mungkin seseorang karyawan untuk meninggalkan tempat kerja atau perusahaan tempat karyawan tersebut berkerja. Pembayaran yang di rasa kurang oleh karyawan sangat berdampak dari penurunan kinerja karyawan, meningkatkan mengeluh karyawan dan mungkin menyebabkan karyawan untuk mogok kerja, kompensasi menjadi alasan paling utama kenapa seseorang mencari pekerjaan dan berkerja. Apabila perusahaan ingin mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kriteria perusahaan, mempunyai kualitas yang baik dalam membantu membantu perusahaan maka perusahaan sebaiknya memberikan kompensasi atau upah yang layak kepada karyawan.

Kompensasi yang di berikan kepada tenaga kerja oleh perusahaan bisa berupa kompensasi finansial maupun kompensasi non finansial, kompensasi finansial yang di berikan oleh perusahaan kepada karyawan berupa gaji, bonus, komisi , dan yang terpenting adalah program perlindungan yang di dapatkan oleh karyawan dari perusahaan. Kompensasi finansial yang di dapat oleh karyawan sebaiknya di tentukan dan sudah di diketahui sebelum karyawan memulai kerja, sehingga karyawan yang mau berkerja di perusahaan dapat mengetahui pasti berapa kompensasi finansial yang di terima oleh nya atas imbalan kerja dari perusahaan.

Kompensasi finansial adalah salah satu yang di anggap karyawan sangat penting karena sedikit atau banyaknya kompensasi finansial yang diterima oleh karyawan masih sering di anggap oleh sebagian besar seseorang bahwa kompensasi finansial yang di terima oleh karyawan merupakan cerminan dari nilai suatu karya mereka di antara tenaga lain, masyarakat bahkan keluarga. Dan selanjutnya muncul beberapa persepsi bahwa besarnya kompensasi finansial yang di terima oleh karyawan yaitu lebih dari sekedar uang yang di terima dari perusahaan tetapi imbalan yang berupa finansial bisa di artikan kehormatan sosial. Kompensasi finansial begitu penting tetapi pemberian kompensasi non finansial tak kalapenting juga bagi karyawan yang kerja dalam suatu perusahaan.

Kompensasi non finansial merupakan kepuasan kerja yang di terima seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan atau fisik tempat orang tersebut berkerja (Mondy, 2008). Salah satu hal yang sangat penting dari tujuan manajemen sumber daya manusia adalah terciptanya kepuasan kerja yang di dapat oleh karyawan dari perusahaan. Kompensasi finansial dan kompensasi

non finansial menjadi salah satu motivasi bagi karyawan dalam berkerja di dalam perusahaan dan menjadi motivasi juga bagi para calon karyawan yang sedang mencari pekerjaan.

Motivasi merupakan dorongan dasar yang di miliki seseorang untuk menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu dengan mencurahkan tenaga agar bisa mencapai tujuan yang di inginkan, motivasi kerja harus di tanamkan ke dalam setiap individu karyawan yang berkerja dalam suatu perusahaan agar karyawan terus termotivasi dalam berkerja. Dengan motivasi kerja yang selalu tertanam pada setiap karyawan, maka perusahaan pun akan merasakan dampak positif. Salah satu dampak positif yang di dapat oleh perusahaan dari motivasi kerja, adalah meningkatnya kinerja karyawan, karyawan akan lebih nyaman dan betah pada perusahaan.

Menurut Robbins (2001) bahwa “ motivasi adalah kesediaan individu untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan”. Apabila seorang karyawan termotivasi dalam berkerja maka karyawan akan berupaya sekuat tenaga untuk mencapai tujuan, motivasi kerja sebagai motor penggerak yang paling penting dalam sebuah penapaian kinerja. Para karyawan dalam perusahaan harus bersedia untuk mengeluarkan segala upayanya dalam membantu perusahaan agar bisa mampu bersaing dengan perusahaan di era globalisasi, meningkatkan kualitas salah satunya.

Menurut Winardi (2001) “ motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada pada diri seseorang manusia, yang dapat di kembangkannya sendiri, atau di kembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya sekitar imbalan

moneter dan imbalan moneter yang dapat mempengaruhi hasil kinerja positif atau negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang di hadapi orang yang bersangkutan. Perusahaan harus selalu memberi motivasi kepada karyawan agar karyawan terus termotivasi meningkatkan kinerja, meningkatkan keterampilan , meningkatkan pengetahuan dan potensi yang dimiliki oleh karyawan. keinginan karyawan dalam berkerja tidak luput agar ia memenuhi kebutuhan hidupnya, perusahaan harus hadir untuk memberi motivasi kerja kepada karyawan agar karyawan terus termotivasi dan mampu meningkatkan kinerjanya, salah satu motivasi yang di harapkan oleh perusahaan adalah memberikan kompensasi finansial yang sesuai dengan harapan karyawan, dengan memberi motivasi kerja maka kinerja karyawan akan terus menjadi lebih baik.

Menurut Mangkunegara (2013) mendefinisikan kerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya seseuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Setiap karyawan harus melaksanakan semua tugas yang telah di berikan oleh perusahaan, dan bertanggung jawab dengan menyelesaikan tugas. Kinerja karyawan sangat di butuhkan oleh perusahaan, hasil kerja dari seorang karyawan untuk mencapai setiap target di perusahaan dan perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan lain. Hasil kerja yang di butuhkan oleh perusahaan dari karyawan yaitu karyawan mampu menjalankan tugasnya dengan baik, bertanggung jawab atas semua tugas yang telah di berikan perusahaan dan menyelesaikan tugas tepat waktu dan mungkin menyelesaikan tugas sebelum waktu yang di tentukan oleh perusahaan.

Menurut Rivai dan Sagala (2003) mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Para karyawan di harapkan bisa mampu menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang sudah di berikan oleh perusahaan, dengan harapan karyawan bersedia menjalankan tugas sesuai harapan dari perusahaan. Dalam penelitian ini, penulis mengambil penelitian pada perusahaan yakni, CV HAFIF PUTRA di Desa Kunjoro Wesi Kecamatan Ngoro Kabupaten Mojokerto.

Karyawan yang berkerja di CV HAFIF PUTRA, telah memberikan tenaga dan pikirannya untuk ikut andil dalam memajukan perusahaan sesuai dengan visi dan misi, kompensasi finansial yang di berikan oleh CV HAFIF PUTRA masih di rasa belum cukup untuk memenuhi kebutuhan karyawan, kompensasi finansial yang berupa gaji pokok, insentif, bonus, dan tunjangan yang di terima oleh karyawan dari CV HAFIF PUTRA masih di rasa oleh karyawan sangat jauh yang di harapkan karyawan, kompensasi finansial yang di rasa oleh karyawan masih belum sesuai dengan harapan karyawan, bisa mempengaruhi kinerja karyawan.

Selain kompensasi finansial, kompensasi non finansial juga perlu di perhatikan oleh perusahaan karena kompensasi non finansial dapat mempengaruhi kinerja karyawan, kompensasi finansial dan kompensasi non finansial yang di berikan oleh perusahaan akan membuat karyawan lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, penulis ingin mengetahui apakah kompensasi finansial, non finansial dan motivasi kerja dapat mempengaruhi

kinerja karyawan pada CV HAFIF PUTRA. Untuk itu penulisingin melakukan penelitian dengan judul:” PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL, NON FINANSIAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN”’.

1.1 Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang di atas,maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh secara parsial antara variabel kompensasi finansial (X1) terhadap kinerja karyawan CV HAFIF PUTRA (Y) ?
2. Apakah terdapat pengaruh secara parsial antara variabel kompensasi non finansial (X2) terhadap kinerja karyawan CV HAFIF PUTRA (Y) ?
3. Apakah terdapat pengaruh secara parsial antara variable motivasi kerja (X3) terhadap kinerja karyawan CV HAFIF PUTRA (Y) ?
4. Apakah terdapat pengaruh antara variabel kompensasi financial (X1), variable; kompensasi Non Finansial (X2) dan variabel Motivasi Kerja (X3) secara simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y)?

1.3 Tujuan Masalah

Dari uraian rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Apakah terdapat pengaruh secara parsial antara variabel kompensasi finansial (X1) terhadap kinerja karyawan CV HAFIF PUTRA (Y)

2. Untuk mengetahui Apakah terdapat pengaruh secara parsial antara variabel kompensasi non finansial (X2) terhadap kinerja karyawan CV HAFIF PUTRA (Y)
3. Untuk mengetahui Apakah terdapat pengaruh secara parsial antara variable motivasi kerja (X3) terhadap kinerja karyawan CV HAFIF PUTRA (Y)
4. Untuk mengetahui Apakah terdapat pengaruh antara variabel kompensasi financial (X1), variable; kompensasi Non Finansial (X2) dan variabel Motivasi Kerja (X3) secara simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y)

1.2 Apakah terdapat pengaruh antara variable motivasi kerja (X3) terhadap kinerja karyawan CV HAFIF PUTRA (Y) **Manfaat penelitian**

Diharapkan peneletian ini dapat manfaat bagi :

a. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini di harapkan mampu menjadi sumber informasi, bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang administrasi bisnis khususnya di bagian sumber daya manusia.

b. Manfaat Praktis

1. Perusahaan

Hasil dari penelitian ini di harapkan mampu menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan yang menjadi objek penelitian ini, yang berkaitan dengan kompensasi finansial, kompensasi non finansial, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Pihak lain

Hasil dari penelitian ini di harapkan dapat menjadi bahan masukan atau sebagai bahan rujukan untuk keperluan penelitian ini atau bagi peneliti selanjutnya.

