

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia sebagai salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi, disisi lain juga sebagai makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan kebutuhan dan harapan - harapan tertentu. Hal ini sangat memerlukan perhatian tersendiri karena faktor - faktor tersebut akan mempengaruhi prestasi, dedikasi dan loyalitas serta kecintaan terhadap pekerjaan dan organisasinya (Hasibuan, 2001: 8). Keadaan ini menjadikan sumber daya manusia sebagai aset yang harus ditingkatkan efisiensi dan produktivitasnya. Untuk mencapai hal tersebut, maka perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal. Salah satu upaya yang dapat ditempuh oleh perusahaan untuk menciptakan kondisi tersebut adalah dengan memberikan kompensasi yang memuaskan.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (T. Hani handoko , 2001: 155). Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran karya mereka di antara para karyawan itu sendiri, keluarga,

dan masyarakat. Tingkat kompensasi absolut karyawan menentukan skala kehidupannya, sedangkan kompensasi relatif menunjukkan status, martabat dan “harga” mereka. Oleh karena itu, bila para karyawan memandang kompensasi mereka tidak memadai, prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja mereka bisa turun secara dramatis.

Menurut Veithzal Rivai (2004: 357) kompensasi terbagi menjadi 2 yaitu kompensasi *financial* dan kompensasi *nonfinancial*, kompensasi *financial* terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung terdiri dari pembayaran karyawan dalam bentuk upah, gaji, bonus, atau komisi. Kompensasi tidak langsung terdiri dari semua pembayaran yang tidak tercakup dalam kompensasi *financial* langsung yang meliputi liburan, berbagai macam asuransi, jasa seperti perawatan anak atau kepedulian agama, dan sebagainya. Penghargaan *nonfinancial* seperti pujian, menghargai diri sendiri, dan pengakuan yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan, produktivitas, dan kepuasan.

Dalam suatu perusahaan, penilaian prestasi kerja amat penting. Prestasi kerja erat kaitannya dengan sumber daya manusia (SDM) yang handal dan mampu menguasai kompetisi sehingga dapat mewujudkan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Penilaian prestasi kerja merupakan suatu sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui sejauh mana seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya masing-masing secara keseluruhan. Melalui kegiatan

ini dapat dilihat sejauh mana faktor individu menunjang tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan.

Pada dasarnya prestasi kerja adalah alat untuk mengukur seberapa baik karyawan-karyawannya berkarya dan menggunakan informasi tersebut guna memastikan bahwa pelaksanaannya memenuhi standar-standar sekarang dan akan meningkatkan sepanjang waktu. Prestasi kerja menurut Henry Simamora (2004: 338) merupakan proses dimana organisasi mengevaluasi pelaksanaan kerja individual. Dalam prestasi kerja dinilai kontribusi karyawan kepada organisasi selama periode waktu tertentu dan umpan balik kinerja memungkinkan karyawan mengetahui seberapa baik mereka bekerja jika dibandingkan dengan standar-standar organisasi. Menurut T. Hani Handoko (2001: 155), suatu cara untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan adalah dengan memberikan kompensasi.

Penelitian terdahulu (<http://puslit.petra.ac.id/journals/management>, 20 November 2005) yang dilakukan oleh S. Pantja Djati dan M. Khusaini, menganalisa bagaimana kepuasan karyawan terhadap kompensasi membawa dampak terhadap komitmen karyawan dan prestasi kerjanya menghasilkan kesimpulan secara simultan variabel dalam konsep kepuasan kompensasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi serta prestasi kerja karyawan. Penelitian lain yang serupa dengan judul “ Pengaruh Kompensasi Terhadap

Prestasi Kerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 2 Bandung “ yang diteliti oleh Hikmah Gumilar.

Manajemen maupun karyawan perlu umpan balik tentang hasil kerja mereka. Hasil – hasil penilaian prestasi kerja tersebut dapat memperbaiki keputusan - keputusan manajemen dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang kerja mereka. Kompensasi yang dirasakan tidak adil maupun kurangnya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan akan menimbulkan ketidakpuasan karyawan terhadap kompensasi dan secara psikologis akan berdampak pada kepuasan kompensasi apabila hal ini terus berlanjut maka akan mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Pemberian kompensasi yang memuaskan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan guna meningkatkan prestasi kerja dari karyawan bagian administrasi maka perusahaan perlu memperhatikan kepuasan kompensasi karyawan bagian tersebut.

Pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja penting dilihat karena akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara dan menjaga karyawan dengan baik, tanpa kompensasi yang cukup, karyawan yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan. Akibat dari ketidakpuasan dalam pembayaran yang dirasakan kurang akan mengurangi kinerja, meningkatnya keluhan-keluhan, dan penyebab mogok kerja.

PD. Tri Pratama salah satu perusahaan di Palembang yang memperhatikan prestasi kerja karyawannya. PD. Tri Pratama memberikan kompensasi kepada karyawan berupa gaji, uang lembur, insentif, askes dan jamsostek.

Berdasarkan latar belakang diatas maka akan dilakukan penelitian pada PD. Tri Pratama dengan judul “ Pengaruh Kepuasan Kompensasi Finansial terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Administrasi pada PD. Tri Pratama di Palembang “.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan diatas, pemberian kompensasi mempengaruhi prestasi kerja karyawan maka permasalahan yang akan diangkat dalam penelitian ini adalah:

1. “Bagaimanakah pengaruh kepuasan kompensasi finansial terhadap prestasi kerja karyawan bagian administrasi pada PD. Tri Pratama di Palembang ?”
2. “Kepuasan kompensasi finansial manakah yang paling kuat pengaruhnya terhadap prestasi kerja karyawan bagian administrasi pada PD. Tri Pratama di Palembang ?”

C. Hipotesis Penelitian

Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa hipotesis alternatif, yaitu :

- Ha-1 : Ada pengaruh antara gaji terhadap prestasi kerja karyawan bagian administrasi.
- Ha-2 : Ada pengaruh antara uang lembur terhadap prestasi kerja karyawan bagian administrasi.
- Ha-3 : Ada pengaruh antara insentif terhadap prestasi kerja karyawan bagian administrasi.
- Ha-4 : Ada pengaruh antara askes dan jamsostek (jamkes) terhadap prestasi kerja karyawan bagian administrasi.
- Ha-5 : Ada pengaruh antara gaji, uang lembur, insentif, askes dan jamsostek terhadap prestasi kerja karyawan bagian administrasi.

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah, maka dapat ditentukan tujuan penelitian yang ingin dicapai oleh peneliti, yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kompensasi finansial terhadap prestasi kerja karyawan bagian administrasi pada PD. Tri Pratama di Palembang.
2. Untuk mengetahui kepuasan kompensasi finansial yang paling kuat pengaruhnya terhadap prestasi kerja karyawan bagian administrasi pada PD. Tri Pratama di Palembang.

E. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Saat melakukan penelitian, peneliti dapat menerapkan ilmu-ilmu yang telah diterima selama kuliah di bidang Sumber Daya Manusia, peneliti juga mendapatkan tambahan pengetahuan serta pengalaman saat penelitian ini dilakukan.

2. Bagi Perusahaan

Memberikan masukan kepada perusahaan khususnya mengenai pengaruh kepuasan kompensasi finansial terhadap prestasi kerja karyawan bagian administrasi, supaya masukan yang positif ini dapat membantu perusahaan untuk mengambil keputusan berikutnya.

3. Bagi Pihak lain

Sebagai bahan referensi penelitian lanjutan dan sebagai masukan pengetahuan khususnya mengenai pengaruh kepuasan kompensasi finansial terhadap prestasi kerja karyawan bagian administrasi.

F. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan merupakan studi kasus yaitu dengan memusatkan penelitian ini secara mendalam dan intensif pada objek yang

diteliti, dalam hal ini perusahaan yang bergerak dalam bidang pendistribusian produk makanan ABC.

2. Subjek dan Objek Penelitian

- a. Subjek penelitian adalah karyawan bagian administrasi pada PD. Tri Pratama di Palembang dengan jumlah karyawan administrasi 12 orang.
- b. Objek penelitian adalah pengaruh kepuasan kompensasi finansial terhadap prestasi kerja karyawan bagian administrasi pada PD. Tri Pratama di Palembang.

3. Jenis Data Penelitian

Jenis data yang dikumpulkan berupa:

a. Data Primer

Data primer adalah data yang didapat dari sumber pertama yaitu data yang berupa hasil pengisian kuesioner yang akan dibagikan kepada karyawan bagian administrasi.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data primer yang telah diolah lebih lanjut sehingga lebih informatif oleh pihak lain. Data tersebut berupa hasil prestasi kerja karyawan berdasarkan jumlah karyawan (orang), hasil prestasi kerja karyawan berdasarkan individu, aspek penilaian prestasi kerja karyawan dan struktur organisasi.

4. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan adalah :

Kuesioner yaitu dengan memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden sejumlah 12 orang untuk dijawab. Kuesioner dalam penelitian ini berisi pertanyaan mengenai kepuasan kompensasi finansial yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan bagian administrasi.

Kuesioner berisi daftar pertanyaan untuk mengukur kepuasan kompensasi karyawan. Alternatif jawaban dalam kuesioner menggunakan skala *likert*, dengan kriteria penilaian sebagai berikut :

- a. Skor 1 untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS)
- b. Skor 2 untuk jawaban Tidak Setuju (TS)
- c. Skor 3 untuk jawaban Ragu-ragu. (R)
- d. Skor 4 untuk jawaban Setuju (S)
- e. Skor 5 untuk jawaban Sangat Setuju (SS)

Skor rendah (1) dari jawaban responden menunjukkan rendahnya tingkat kepuasan terhadap pemberian kompensasi finansial oleh perusahaan, sebaliknya skor tinggi (5) menunjukkan tingginya tingkat kepuasan terhadap pemberian kompensasi finansial oleh perusahaan.

5. Teknik Analisis Data.

- a. Pengujian kualitas data

Pengujian kualitas data terdiri dari dua pengujian yaitu pengujian validitas

dan pengujian reliabilitas yang akan dilakukan untuk mengukur ketepatan pertanyaan – pertanyaan yang akan diajukan dalam kuesioner dengan menggunakan bantuan SPSS.

1) Pengujian Validitas

Teknik pengujian validitas menggunakan teknik korelasi *product moment*. Teknik ini digunakan karena tipe data yang digunakan berskala ordinal dan juga karena instrumen penelitian ini berskala *likert*.

2) Pengujian Reliabilitas

Pengujian reliabilitas menggunakan pendekatan konsistensi internal dengan teknik analisis *cronbachs alpha*. Teknik analisis *cronbachs alpha* digunakan untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya merupakan rentangan antara beberapa nilai dalam skala 1 sampai 5 yang merupakan bentuk skala *likert*.

b. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis menggunakan metode regresi berganda. Model regresi berganda yang akan digunakan dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5$$

Keterangan : Y = Prestasi Kerja

 X₁ = Gaji

X_2 = Uang lembur

X_3 = Insetif

X_4 = Askes dan Jamsostek (Jamkes)

X_5 = Gaji, uang lembur, insentif, askes dan jamsostek

Statistik Uji yang digunakan dalam uji hipotesis ini adalah :

Uji-t untuk H_{a-1} sampai dengan H_{a-4} . H_a akan diterima jika t -hitung $>$ t -tabel.

Uji-F untuk H_{a-5} . H_a akan diterima jika F -hitung $>$ F -tabel.

G. Sistematika Penulisan

Sistematika dalam penelitian ini adalah :

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini akan dikemukakan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, metode penelitian serta sistematika penulisan

BAB II LANDASAN TEORI

Dalam bab ini, diuraikan teori yang relevan dan menjadi dasar pembahasan seperti pengertian kompensasi, pembagian kompensasi, komponen-komponen kompensasi, kepuasan terhadap koinkpensasi, pengertian prestasi kerja, ruang lingkup penilaian prestasi kerja, tujuan penilaian prestasi kerja, standar penilaian prestasi kerja, unsur – unsur

yang di nilai dalam prestasi kerja, syarat – syarat dari sistem penilaian prestasi kerja, metode – metode penilaian prestasi kerja, kendala – kendala dalam penilaian prestasi kerja, penelitian terdahulu yang berkaitan dengan topik.

BAB III GAMBARAN UMUM PD. TRI PRATAMA

Dalam bab ini berisikan sejarah singkat PD. Tri Pratama, struktur organisasi, pembagian tugas dan hasil penilaian prestasi kerja karyawan bagian administrasi.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini, akan dianalisis data yang telah diperoleh dari pengumpulan kuesioner dengan menggunakan analisis regresi berganda untuk melihat pengaruh kepuasan kompensasi finansial terhadap prestasi kerja karyawan bagian administrasi pada PD. Tri Pratama.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini akan ditarik kesimpulan berdasarkan data-data yang telah dianalisis dari hasil penelitian serta diberikan saran-saran kepada perusahaan berdasarkan hasil penelitian.