

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Pemilihan Judul

Sumber daya manusia yang berkualitas memiliki peran lebih efektif dibandingkan sumber daya yang lain. Sumber daya manusia adalah suatu hal yang paling penting yang dimiliki oleh suatu perusahaan atau lembaga, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci bagi keberhasilan suatu organisasi tersebut. Perkembangan terbaru memandang sumber daya alam bukan sebagai sumber daya belaka, melainkan lebih berupa modal atau aset bagi perusahaan atau lembaga. Sumber daya manusia dilihat bukan hanya sekedar aset utama, tetapi aset yang bernilai dan bukan sebaliknya sebagai beban.

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Menurut Soemarsono (2018) peran pentingnya sumber daya manusia dalam organisasi bahwa segala potensi sumber daya yang dimiliki manusia dapat dimanfaatkan sebagai usaha untuk meraih keberhasilan dalam mencapai tujuan baik secara individu maupun di dalam organisasi. Sumber daya manusia adalah suatu proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan perusahaan atau lembaga. Sumber daya manusia mempunyai kedudukan selaku tenaga kerja yang ikut menyumbang donasi dalam aktivitas perencanaan, pengarahan, serta pengorganisasian jalannya suatu perusahaan jasa, memastikan aspek produksi, membangun, dan memajukan perusahaan. Sumber daya manusia yang tidak mumpuni serta mencukupi, pastinya akan membuat perusahaan gagal mencapai tujuan yang diinginkan.

Karyawan merupakan salah satu contoh sumber daya manusia yang telah memberikan kontribusi besar terhadap kemajuan perusahaan. Karyawan adalah orang yang bekerja di suatu perusahaan atau lembaga dan digaji

dengan uang, atau karyawan dapat diartikan juga sebagai orang yang bertugas sebagai pekerja pada suatu perusahaan atau lembaga untuk melakukan operasional tempat kerjanya dengan balas jasa berupa uang. Karyawan memiliki kedudukan yang strategis dalam mengembangkan dan memajukan perusahaan dengan kinerja terbaik. Karyawan sangatlah dibutuhkan oleh setiap perusahaan atau lembaga, karena tanpa adanya karyawan pekerjaan tidak bisa terselesaikan dan tentunya perusahaan tidak dapat beroperasi.

Karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dalam bekerja merupakan impian bagi setiap perusahaan, karena dengan tingginya kinerja karyawan dalam bekerja akan berdampak pada operasional dan peningkatan pendapatan perusahaan yang merupakan impian dan tujuan dari sebuah perusahaan. Pemimpin sebuah perusahaan harus melakukan upaya dalam memaksimalkan potensi karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan demi tercapainya tujuan perusahaan, dengan cara seorang pemimpin harus mampu mendapatkan dukungan yang positif dan membina hubungan kerja yang baik dengan bawahannya. Pemenuhan kebutuhan karyawan dengan cara memberikan kompensasi yang cukup sebagai bentuk apresiasi dan motivasi merupakan salah satu cara yang dapat dilakukan oleh seorang pemimpin perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Tsauri (2014) kompensasi merupakan istilah yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi. Kompensasi dapat berupa segala bentuk imbalan dalam wujud uang seperti gaji, aneka tunjangan, komisi, bonus, tunjangan hari raya (THR), dan lain-lain. Kompensasi biasanya terkait dengan penghargaan terhadap para karyawan yang telah mendukung perkembangan bisnis perusahaan secara positif dan berkelanjutan. Kompensasi diberikan oleh perusahaan kepada karyawan merupakan salah upaya untuk menghargai kerja keras serta memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaan sehingga perusahaan mendapatkan karyawan yang berkualitas. Karyawan yang merasa bahwa usahanya dihargai dan perusahaan menerapkan sistem

kompensasi yang baik, maka umumnya karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya dan hal tersebut akan membantu dalam mencapai tujuan perusahaan.

Kompensasi sering dianggap sebagai faktor yang dominan mempengaruhi motivasi dan kinerja karyawan, namun bonus belum tentu dominan mempengaruhinya karena ada beberapa faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti kondisi tempat kerja, atasan, hubungan dengan rekan kerja, sarana dan prasarana yang mendukung terselesaikannya pekerjaan. Kompensasi bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, akan tetapi diakui bahwa bonus merupakan salah satu faktor penentu yang dapat mendorong kinerja karyawan. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk meneliti pengaruh bonus dan hubungannya dengan kinerja karyawan untuk melihat apakah bonus yang diterapkan di perusahaan akan berpengaruh secara signifikan dengan kinerja karyawan atau faktor lain selain bonus yang akan lebih signifikan berpengaruh dengan produktivitas kerja karyawan.

Penelitian ini mengambil studi kasus di CV Raja Oto Care. CV Raja Oto Care merupakan sebuah perusahaan jasa yang bergerak di bidang transportasi pengangkutan batu bara. Kontribusi yang telah diberikan oleh karyawan kepada perusahaan sudah selayaknya untuk mendapatkan balas jasa berupa kompensasi atau bonus, khususnya karyawan *hauling* yang berperan sebagai karyawan yang mengangkut barang berupa batu bara. CV Raja Oto Care sepakat dalam melakukan kerjanya selain memberikan gaji pokok juga memberikan kompensasi berupa bonus. Bonus yang diberikan perusahaan adalah dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan, sebab dengan meningkatnya kinerja karyawan diharapkan target yang telah diterapkan dapat dicapai oleh perusahaan dan meningkat dibanding tahun sebelumnya.

Kinerja karyawan ini merupakan hal yang sangat penting, dimana kinerja karyawan ini akan membawa kesejahteraan bersama dan mendukung perkembangan CV Raja Oto Care dimasa yang akan datang. Kompensasi berupa bonus yang telah diberikan oleh CV Raja Oto Care diharapkan dapat

memberikan kesejahteraan dan memenuhi kebutuhan hidup karyawan sehari-hari. Kesejahteraan karyawan dapat tercapai apabila kinerja CV Raja Oto Care baik secara keseluruhan, hal ini akan tercapai apabila karyawan juga dapat bekerja dengan kinerja terbaik yang didukung oleh kondisi, sarana dan prasarana yang baik, serta bonus yang tinggi.

Kompensasi dapat memenuhi kebutuhan hidup karyawan sehari-hari dan dapat mensejahterakan kehidupan para karyawan, maka dengan adanya pemberian bonus ini diharapkan kinerja karyawan khususnya karyawan *hauling* akan berubah menjadi lebih baik yaitu para karyawan *hauling* bisa mencapai target sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan CV Raja Oto Care.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, peneliti tertarik untuk mengkaji lebih mendalam tentang “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan *Hauling* Pada CV Raja Oto Care?”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka dapat dirumuskan masalah dari penelitian ini adalah “Bagaimanakah Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan *Hauling* pada CV Raja Oto Care?”.

1.3 Ruang Lingkup Pembahasan

Agar penulisan laporan akhir ini tetap fokus dengan rumusan masalah yang ada di atas, maka penelitian ini dibatasi hanya pada bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan *hauling* yang ada pada CV Raja Oto Care.

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan *hauling* pada CV Raja Oto Care.

1.4.2 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini merupakan suatu pendalaman ilmu, dimana peneliti menerapkan pengetahuan yang diperoleh dan menghubungkannya dengan kenyataan yang sebenarnya. Sehingga dapat menambah wawasan peneliti dalam bidang sumber daya manusia khususnya pada kinerja karyawan.

2. Bagi Politeknik Negeri Sriwijaya

Sebagai sumbangan pemikiran dan tambahan referensi yang dapat memberikan perbandingan penelitian khususnya mengenai kinerja karyawan yang akan digunakan pada penelitian selanjutnya.

3. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat memberikan masukan serta bahan pertimbangan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan dengan cara pemberian bonus yang diharapkan dapat menjadi informasi bagi perusahaan yang bersangkutan.

1.5 Metodologi Penelitian

1.5.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif kuantitatif. Menurut Sugiyono (2015) “metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Berdasarkan tingkat eksplanasi (*level of explanation*), penelitian ini tergolong sebagai penelitian asosiatif karena penelitian ini bersifat sebab akibat.

1.5.2 Ruang Lingkup Penelitian

Untuk memudahkan peneliti dalam melakukan penelitian ini, maka peneliti membatasi ruang lingkup penelitian sesuai dengan judul yang diajukan yaitu meneliti pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan *hauling* pada CV Raja Oto Care.

1.5.3 Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang didapat oleh peneliti secara langsung dari sumber utama. Data primer yang digunakan yaitu kuesioner yang merupakan suatu pengumpulan data dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian. Kuesioner disebar melalui Google Formulir yang ditujukan pada responden.

2. Data Sekunder

Merupakan data yang diperoleh dari studi literatur, seperti buku, jurnal, penelitian terdahulu dan dapat berupa data yang dapat diolah dan juga dapat berupa data dari perusahaan yang diteliti. Data yang digunakan penulis pada penelitian ini data primer (langsung) dan data sekunder berupa studi literatur dan data dari perusahaan yang diteliti.

1.5.4 Metode Pengumpulan Data

1. Kuesioner

Kuesioner adalah pengumpulan data dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan atau pernyataan kepada responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian. Menurut Sugiyono (2015) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

2. Riset Kepustakaan

Studi kepustakaan yaitu penelitian yang dilakukan dengan menghimpun data yang bersumber dari buku, jurnal, artikel dan hasil penelitian lainnya yang ada hubungannya dengan objek penelitian. Hal ini dilakukan untuk menambah pengetahuan mengenai masalah yang sedang dibahas.

1.5.5 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2015) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Pada penelitian ini adapun populasi yang diambil adalah karyawan *hauling* pada CV Raja Oto Care yaitu sebanyak 80 karyawan.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2015) sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel disebut sebagai perwakilan harus mempunyai sifat-sifat atau ciri-ciri yang terdapat dari populasi. Menurut Arikunto (2016) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10%-15% atau 20%-25% dari jumlah populasinya.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode *Nonprobability sampling* dengan teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2015) *Nonprobability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Menurut Sugiyono (2015) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan

sebagai sampel. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

Berdasarkan populasi yang diambil pada penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil keseluruhan dari jumlah populasi atau karyawan *hauling* CV Raja Oto Care yaitu sebanyak 80 orang responden untuk dijadikan sampel penelitian.

1.5.6 Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Bebas (*Independent Variable*) adalah variabel stimulus atau variabel yang mempengaruhi variabel lain. Dalam penelitian ini yang termasuk variabel bebas adalah Kompensasi.
2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*) adalah variabel yang memberikan reaksi jika dihubungkan dengan variabel bebas. Variabel terikat merupakan variabel yang diamati dan diukur untuk menentukan pengaruh yang disebabkan oleh variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan.

Tabel 1.1
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala	Sumber
Kompensasi	Kompensasi merupakan imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian.	1. Upah/Gaji	Likert	Simamora (2015)
		2. Insentif		
		3. Tunjangan		
		4. Fasilitas		

Lanjutan Tabel 1.1

Kinerja Karyawan	kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	1. Kualitas Kerja	Likert	Robbins (2016)
		2. Kuantitas		
		3. Ketepatan Waktu		
		4. Efektivitas		
		5. Kemandirian		

1.5.7 Analisis Data

Pada analisis, peneliti mengumpulkan dan mengelola data yang diperoleh dari kuesioner dengan cara menggunakan pembobotan dengan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Pengukuran kuesioner dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Skala likert ini digunakan untuk mengukur subyek ke dalam 5 poin skala dengan interval yang sama, yaitu:

Tabel 1.2
Skala Likert

Simbol	Kategori	Nilai/Bobot
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
N	Netral	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Adapun agar kesalahan dalam penelitian ini dapat terminimalisir dalam mengelola data tersebut, maka penulis akan melakukan perhitungan hasil kuesioner dengan menggunakan aplikasi SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) dengan analisa sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah item dalam suatu kuesioner dapat digunakan sebagai alat mengumpulkan data yang akurat atau valid. Menurut Sugiyono (2017) instrumen yang valid merupakan syarat mutlak untuk mendapatkan suatu hasil penelitian yang valid. Untuk mengetahui apakah instrumen penelitian ini valid atau tidak maka r_{hitung} perlu dibandingkan dengan r_{tabel} . Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataan dinyatakan valid.
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pernyataan dinyatakan tidak valid.

Untuk menentukan nilai r_{hitung} , maka penulis menggunakan program SPSS yang dinyatakan dengan nilai *corrected item total correlation*.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2018) reliabilitas merupakan alat untuk menguji kekonsistenan jawaban responden atas pertanyaan di kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Kriteria yang digunakan apabila suatu alat ukur memberikan hasil yang stabil, maka disebut alat ukur itu handal. Uji reliabilitas dalam hal ini mengacu pada nilai *cronbach's alpha* yang terdapat dalam tabel output SPSS. Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai *cronbach's alpha* $> 0,60$ maka kuesioner atau angket dinyatakan reliabel atau konsisten.
2. Sementara, jika nilai *cronbach's alpha* $< 0,60$ maka kuesioner atau angket dinyatakan tidak reliabel atau tidak konsisten.

3. Uji Koefisien Korelasi

Menurut Sugiyono (2019) analisis koefisien korelasi r digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara pengaruh variabel independen dengan variabel dependen. Arah korelasi dilihat pada angka koefisien korelasi sebagaimana tingkat kekuatan korelasi. Besarnya nilai koefisien korelasi tersebut terletak antara 0 sampai dengan 1. Jika nilai koefisien korelasi 0 (nol) maka kedua variabel tidak mempunyai hubungan dan jika angka koefisien korelasi mendekati 1 (satu) maka kedua variabel mempunyai hubungan semakin kuat dan sebaliknya jika mendekati 0 maka kedua variabel mempunyai hubungan semakin lemah. Apabila data yang digunakan berbentuk interval maka teknik korelasi yang digunakan adalah korelasi *Pearson Product Moment* (Sugiyono, 2015). Adapun Tabel hubungan antar variabel yaitu :

Tabel 1.3
Hubungan Antar Variabel

Nilai	Interpretasi
0,0-0,19	Sangat Rendah
0,2-0,39	Rendah
0,4-0,59	Sedang
0,6-0,79	Kuat
0,8-0,99	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2015)

4. Uji t (Parsial)

Uji t dilakukan untuk menguji hipotesis penelitian mengenai pengaruh dari masing-masing variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Dasar pengambilan kesimpulan uji t yaitu:

- a. Berdasarkan nilai t hitung dan t tabel
 1. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 diterima
 2. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 tidak dapat diterima
- b. Berdasarkan nilai signifikansi hasil output pada software statistik SPSS
 1. Jika nilai sig. $< 0,05$ maka variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
 2. Jika nilai sig. $> 0,05$ maka variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat, berikut penjelasan dari maksud keterangan di atas secara rinci:
 H_0 ditolak jika nilai t_{hitung} lebih kecil dari nilai t_{tabel} pada $\alpha = 5\%$. H_0 diterima jika nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} pada $\alpha = 5\%$.

5. Analisis Regresi Sederhana

Regresi linier sederhana merupakan salah satu jenis regresi linier yang digunakan untuk mencari tahu korelasi antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Dengan menggunakan regresi linier bisa diketahui arah hubungan antara variabel bebas dan terikat. Metode ini digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan pada karyawan *hauling* CV Raja Oto Care, apakah positif atau negatif. Maka dari itu akan digunakan metode analisis regresi linear sederhana agar hasil yang diperoleh lebih terarah, rumusnya sebagai berikut:

$$\text{Rumus: } Y = \alpha + \beta X$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

α = Konstanta dari persamaan regresi

β = Koefisien regresi

X = Kompensasi

6. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk memprediksi dan melihat seberapa besar kontribusi pengaruh yang diberikan variabel kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan. Jika R^2 semakin besar atau mendekati satu, maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas (X) berpengaruh besar terhadap variabel terikat (Y). Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika R^2 semakin kecil atau mendekati angka nol maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat semakin mengecil. Hal ini berarti model yang digunakan tidak kuat untuk menerangkan pengaruh bebas yang diteliti terhadap variabel terikat.