

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Pemilihan Judul**

Keberadaan manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dan lembaga dalam mengelola, mengatur, mengurus, dan menggunakan sumber daya manusia sehingga dapat berfungsi secara produktif, efektif, dan efisien untuk mencapai tujuan Organisasi, Flippo dalam Hasibuan (2010:11). Manajemen sumber daya manusia menganggap bahwa karyawan adalah kekayaan utama organisasi yang harus dikelola dengan baik. Karyawan memegang peran utama dalam menjalankan kelangsungan kehidupan perusahaan dan merupakan unsur pelaksana dari pada kebijakan-kebijakan dalam organisasi, mereka juga merupakan makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan, kebutuhan, serta harapan-harapan tertentu. Usaha yang dilakukan manusia melalui organisasi dan perusahaan, pada dasarnya bertujuan untuk memenuhi kebutuhan sebagai manusia, dengan kata lain untuk dapat hidup layak, manusia memiliki kebutuhan yang harus dipenuhi.

Karyawan dan perusahaan memiliki keterkaitan yang erat. Karyawan bekerja pada suatu perusahaan untuk mencapai tujuan bersama dan perusahaan akan memberikan timbal balik yang berupa kompensasi yang dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan karyawan. Kompensasi terdiri dari kompensasi tidak langsung dan langsung. Kompensasi langsung terdiri dari pembayaran karyawan dalam bentuk upah, gaji, bonus, insentif, dan kompensasi tidak langsung adalah tunjangan. Upah adalah pembayaran uang yang berdasarkan waktu dimana pembayarannya dihitung secara langsung sesuai dengan jumlah waktu kerja. Gaji merupakan pembayaran yang konsisten dari waktu ke waktu dengan tidak memperhatikan jumlah jam kerja. Insentif adalah imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena perusahaan mendapatkan keuntungan. Bonus adalah bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya. Tunjangan adalah imbalan tidak langsung seperti asuransi kesehatan, uang

cuti, atau uang pensiun, diberikan kepada karyawan atau sekelompok karyawan sebagai bagian dari keanggotaannya di organisasi (Mathis dan Jackson, 2002:119). Apabila kompensasi sudah mencukupi kebutuhan hidup karyawan, maka karyawan diharuskan untuk bekerja sesuai dengan komitmen yang telah disepakati. Komitmen yang tinggi akan memberikan dampak positif terhadap perusahaan. Dampak positif itu antara lain meningkatkan produktivitas, kualitas, kepuasan kerja dan meningkatkan absensi karyawan.

Komitmen kerja dirasakan penting dan perlu diperhatikan oleh pihak pengelola sumber daya manusia, karena manusia sebagai faktor dan pemeran utama dalam proses kerja, terlepas dari apakah pekerjaan itu memanfaatkan teknologi atau tidak, namun pada akhirnya manusia yang akan menjadikan pekerjaan itu efektif atau tidak. Luthans (2006:249), mengatakan bahwa komitmen organisasi adalah suatu keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu atau keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi. Setiap perusahaan menginginkan agar karyawan mempunyai komitmen yang tinggi agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Hal yang dapat meningkatkan komitmen kerja adalah keinginan dan harapan para karyawan sesuai kenyataan yang diharapkan, apabila kompensasi yang diberikan perusahaan sudah mencukupi kebutuhan karyawan atau sesuai upah minimum regional maka seharusnya karyawan berkomitmen terhadap perusahaannya.

Perusahaan yang mengelola usaha di bidang jasa hiburan yang didirikan Group 21 oleh Sudwikatmojo yang bernama PT Nusantara Sejahtera Raya memiliki sistem pemberian kompensasi yang berupa gaji, insentif, dan tunjangan-tunjangan seperti tunjangan jabatan, tunjangan masa kerja dan tunjangan hari raya. Gaji pokok dan tunjangan jabatan jumlahnya tetap setiap bulannya, untuk tunjangan masa kerja dapat dilihat dari seberapa lama masa kerja yang telah terjalin antara karyawan tersebut dengan perusahaan, semakin lama karyawan tersebut bekerja semakin besar pula tunjangan masa kerja yang didapatkan setiap tahun. Sedangkan insentif diberikan setiap bulan oleh perusahaan karena mendapatkan keuntungan. Uang lembur diberikan kepada karyawan yang bekerja melebihi jam kerja yang telah ditetapkan dan jam kerja pada hari libur.

Kompensasi finansial berpengaruh terhadap komitmen kerja karyawan, semakin tercukupinya kompensasi finansial yang diberikan oleh perusahaan maka semakin kuat pula komitmen karyawan terhadap perusahaan. Akan tetapi, pada kenyataan yang terjadi di PT Nusantara Sejahtera Raya, kompensasi yang diberikan sudah memenuhi syarat upah minimum regional tetapi karyawan masih belum dapat berkomitmen terhadap perusahaan, hal ini dapat dilihat dari masih banyaknya karyawan yang datang terlambat, melanggar peraturan perusahaan, dan kurangnya kedisiplinan karyawan yang menyebabkan masih banyak karyawan yang mendapatkan surat peringatan dari atasan perusahaan. Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk membahas tentang kompensasi yang ada pada PT Nusantara Sejahtera Raya dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Komitmen Kerja Karyawan pada PT Nusantara Sejahtera Raya”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Komitmen kerja karyawan dapat terlaksana dengan baik apabila keinginan dan harapan karyawan dapat dipenuhi oleh perusahaan. Perusahaan juga melakukan berbagai cara agar karyawan tetap loyal terhadap perusahaan. Salah satunya yaitu dengan pemberian kompensasi yang bertujuan agar dapat memenuhi harapan dan keinginan karyawan. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan penulis pada PT Nusantara Sejahtera Raya, khususnya mengenai pemberian kompensasi, dari uraian yang penulis paparkan di latar belakang maka penulis merumuskan masalah yaitu:

1. Apakah kompensasi finansial yang berupa gaji, tunjangan, dan bonus berpengaruh terhadap komitmen kerja karyawan pada PT Nusantara Sejahtera Raya.
2. Dari dimensi kompensasi finansial mana yang sangat berpengaruh terhadap komitmen kerja karyawan pada PT Nusantara Sejahtera Raya.

## **1.3 Ruang Lingkup Pembahasan**

Agar pembahasan dalam penulisan Laporan Akhir ini tidak menyimpang serta terarah dari permasalahan yang ada, maka penulis membatasi ruang lingkup

pembahasan hanya pada pengaruh kompensasi finansial terhadap komitmen kerja karyawan terhadap PT Nusantara Sejahtera Raya.

## **1.4 Tujuan dan Manfaat Penulisan**

### **1.4.1 Tujuan Penulisan**

1. Untuk mengetahui apakah kompensasi finansial yang berupa gaji, tunjangan, dan bonus berpengaruh terhadap komitmen kerja karyawan pada PT Nusantara Sejahtera Raya.
2. Untuk mengetahui dari dimensi kompensasi finansial mana yang sangat berpengaruh terhadap komitmen kerja karyawan pada PT Nusantara Sejahtera Raya.

### **1.4.2 Manfaat Penulisan**

1. Bagi penulis  
Menambah pengetahuan dan pengalaman khususnya dalam bidang penelitian dan penulisan
2. Bagi Perusahaan  
Sebagai bahan masukan dalam pengambilan keputusan serta menentukan langkah-langkah perbaikan berdasarkan permasalahan yang telah dianalisis oleh penulis didalam penelitian ini.

## **1.5 Metodologi Penelitian**

### **1.5.1 Objek Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada PT Nusantara Sejahtera Raya di jalan Jendral Sudirman No. 147 Gedung International Plaza lantai 4 yang merupakan perusahaan swasta nasional yang bergerak dibidang hiburan.

### 1.5.2 Jenis dan Sumber Data

#### A. Jenis Data

Syahirman dan Umiyati (2009:103) menjelaskan bahwa ada dua jenis data yaitu data primer (*primary data*) dan data sekunder (*secondary data*). Data primer dalam LA ini adalah data yang langsung penulis dapatkan dari PT Nusantara Sejahtera Raya melalui kuesioner dan wawancara. Sedangkan data sekunder adalah data yang diperoleh langsung oleh penulis dalam bentuk yang sudah dikumpulkan dan diolah oleh PT Nusantara Sejahtera Raya.

#### B. Sumber Data

Untuk penelitian ini sumber data diperoleh langsung dari PT Nusantara Sejahtera Raya, data primer diperoleh dari jawaban-jawaban kuisisioner yang disebarakan dan responden yang diambil untuk mendapatkan data-data primer adalah semua karyawan PT Nusantara Sejahtera Raya. Data sekunder diperoleh dari data-data pendukung lainnya dari PT Nusantara Sejahtera Raya.

### 1.5.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang dipakai untuk mengumpulkan data yang diperlukan oleh penulis adalah sebagai berikut:

#### A. Riset Lapangan (*Field research*)

Metode yang dilakukan dengan cara mendatangi langsung objek penelitian yaitu PT Nusantara Sejahtera Raya. Adapun cara-cara yang dilakukan dalam metode ini yaitu:

##### 1. Wawancara

Percakapan dua arah atas inisiatif penulis untuk memperoleh informasi dan data dari PT Nusantara Sejahtera Raya (Yusi dan Umiyati, 2009:106)

##### 2. Kuesioner

Yaitu dengan cara pemberian daftar pertanyaan secara tertulis pada karyawan PT Nusantara Sejahtera Raya. Adapun hasil kuesioner merupakan data primer, yaitu data yang dikumpulkan dan diolah

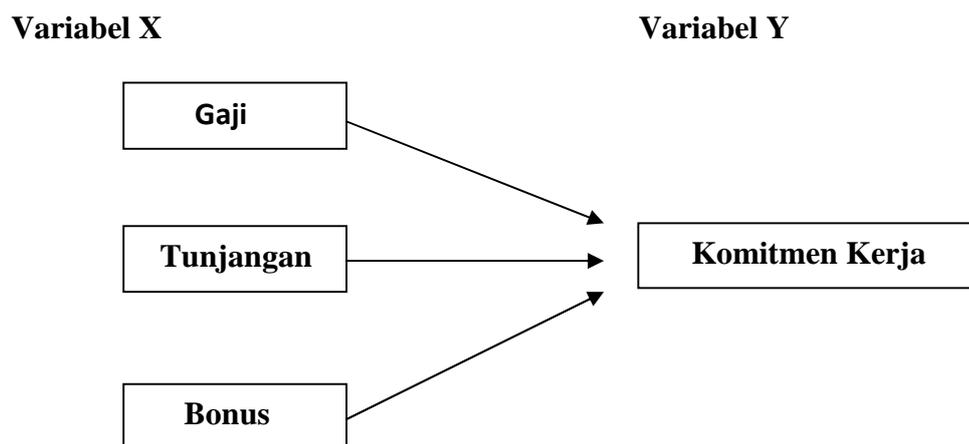
sendiri oleh suatu organisasi atau perseorangan langsung dari objeknya (Yusi dan Umiyati, 2009:103).

## B. Riset Kepustakaan (*Library research*)

Yaitu penulis mengumpulkan data yang diperlukan dengan cara membaca buku-buku atau referensi-referensi yang berkaitan dengan permasalahan yang dibahas dalam penulisan Laporan Akhir ini.

### 1.5.4 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini memiliki variabel penelitian yang terdiri dari dua variabel yaitu variabel bebas (independen) yaitu variabel yang dapat mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (dependen), sedangkan variabel terikat (dependen) yaitu variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2007:33). Variabel X (independen), terdiri dari kompensasi finansial secara langsung yang meliputi gaji pokok, tunjangan (insentif) dan bonus. Variabel Y (dependen) yaitu komitmen karyawan. Untuk mengetahui lebih jelas dari kedua variabel tersebut maka penulis akan menggambarkan kerangka konseptual dalam gambar sebagai berikut :



*Gambar 1.1 Kerangka Konseptual Penelitian*

### 1.5.5 Teknik Pengukuran Variabel dan Instrumen Penelitian

Alat yang digunakan untuk mengumpulkan data primer dalam penelitian ini adalah kuesioner. Pengukuran variabel dari penelitian ini menggunakan skala likert, yang setiap pertanyaan diberi bobot nilai sebagai berikut :

**Tabel 1.1**  
**Skala Pengukuran Likert**

No	Keterangan	Skor
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	1
2	Tidak Setuju (TS)	2
3	Ragu (RG)	3
4	Setuju (ST)	4
5	Sangat Setuju (SS)	5

*Sumber: Sugiyono, 2007*

### 1.5.6 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Nusantara Sejahtera Raya bagian kantor yang merupakan karyawan tetap dengan jumlah karyawan 31 orang. Teknik penarikan sampel menggunakan teknik sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil dan jumlah populasinya kurang dari 100 orang maka seluruh populasi dijadikan sebagai sampel (Sugiyono, 2007 : 78).

### 1.5.7 Analisa Data

Adapun analisa data dalam penulisan Laporan Akhir ini adalah sebagai berikut :

### A. Analisa Kualitatif

Yaitu analisis data yang tidak berbentuk angka tetapi berupa serangkaian informasi yang diambil dari hasil penelitian. Informasi itu berupa keterangan mengenai Kompensasi Finansial pada PT. Nusantara Sejahtera Raya.

### B. Analisa Kuantitatif

Teknik analisis kuantitatif merupakan teknik penganalisaan data statistik yang berbentuk angka-angka baik secara langsung diperoleh dari hasil penelitian. Data yang telah diperoleh melalui kuesioner akan diolah menggunakan SPSS (*Statistic Product and Service Solution*) versi 11,05 for windows. Kemudian *output* dari kuesioner akan memberikan informasi seberapa besar tingkat validitas, reliabilitas dan seberapa besar tingkat signifikan yang dihasilkan pada setiap dimensi. Teknik analisis kuantitatif yang digunakan adalah sebagai berikut :

#### 1. Uji Validitas

Uji Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas yang tinggi, sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah. Instrumen mempunyai validitas bila ukuran tersebut benar-benar dapat mengukur apa yang dikehendaki untuk diukur (Yusi dan Umiyati, 2009:88). Uji validitas ini digunakan untuk menguji instrumen agar instrumen tersebut dapat digunakan sesuai tujuannya. Validitas menunjukkan tingkat kemampuan instrumen penelitian mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkapkan data dari variabel-variabel yang diteliti dengan tepat. Adapun rumus untuk mengukur validitas dapat digunakan rumus korelasi *product moment*, yaitu:

$$r = \frac{N(\sum XY) - \sum X \sum Y}{\sqrt{(N \sum X^2 - (\sum X)^2)(N \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan:

r = Koefisien validitas item yang dicari

X = Skor yang diperoleh dari subyek tiap item

- $Y$  = Skor yang diperoleh dari subyek seluruh item  
 $\sum X$  = Jumlah skor dalam distribusi X  
 $\sum Y$  = Jumlah skor dalam distribusi Y  
 $\sum X^2$  = Jumlah kuadrat pada masing-masing skor X  
 $\sum Y^2$  = Jumlah kuadrat pada masing-masing skor Y  
 $N$  = Jumlah responden

Menurut Sugiyono (2007:214) makna dari nilai korelasi itu terbagi atas lima yaitu :

1. Apabila Interval Koefisiennya antara 0,00 – 0,199 maka tingkat hubungannya sangat rendah
2. Apabila Interval Koefisiennya antara 0,20 – 0,399 maka tingkat hubungannya rendah
3. Apabila Interval Koefisiennya antara 0,40 – 0,599 maka tingkat hubungannya sedang
4. Apabila Interval Koefisiennya antara 0,60 – 0,799 maka tingkat hubungannya kuat
5. Apabila Interval Koefisiennya antara 0,80 – 1,000 maka tingkat hubungannya sangat kuat

## 2. Uji Reabilitas

Uji Realibitas adalah suatu uji yang dapat menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan (Umar, 2003:101). Suatu variabel dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari *Cronbach Alpha*  $> 0,60$  (Priyatno, 2010:32)

## 3. Uji Regresi Berganda

Penulis menggunakan persamaan regresi berganda untuk mengetahui hubungan kompensasi yang dapat mempengaruhi

kepuasan kerja karyawan pada PT. Nusantara Sejahtera Raya dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + bx_1 + bx_2 + bx_3$$

Keterangan :

Y= subjek/ nilai dalam variabel dependen yang diprediksikan

a = harga Y bila X = 0 (harga konstan)

b = Angka arah atau koefisien regresi yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila b (+) maka naik dan bila (-) maka terjadi penurunan

x = subyek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu