

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia adalah unsur utama dalam mengelola organisasi maupun perusahaan yang merupakan penggerak untuk mencapai tujuan dari organisasi atau perusahaan tersebut. Menurut Handoko dalam Feriana (2013: 6) mengemukakan bahwa:

“Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu seni untuk menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain.”

Suatu organisasi maupun perusahaan saat ini menuntut adanya karyawan yang mempunyai kemampuan tinggi sehingga mampu menerapkan kinerja yang baik dalam organisasi demi tercapainya tujuan organisasi tersebut. Banyak cara yang dilakukan oleh pihak pimpinan dalam memotivasi karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut, misalnya dengan memenuhi kebutuhan karyawan, memberikan insentif bagi karyawan yang mencapai target perusahaan, memberikan fasilitas dalam bekerja sehingga karyawan tersebut nyaman dalam bekerja, dan memberikan kompensasi yang sesuai dengan apa yang karyawan tersebut kerjakan.

Menurut Hasibuan (2009: 118) mengatakan bahwa:

“ Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan balas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi berbentuk uang berarti kompensasi dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan bersangkutan. Kompensasi berbentuk barang, berarti kompensasi dibayar dengan barang. Misalnya kompensasi dibayar 10% dari produksi yang dihasilkan. Di Jawa Barat penuai padi upahnya 10% dari hasil padi yang dituainya.”

Dengan demikian, program kompensasi juga penting bagi organisasi, karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusianya. Di samping itu, kompensasi (dalam bentuk upah dan balas jasa lainnya) sering merupakan komponen-komponen biaya yang paling besar dan penting. Pada

prinsipnya memang pemberian kompensasi tersebut merupakan hasil penjualan tenaga para pegawai terhadap organisasi, namun dalam hal ini, terkandung pula pengertian bahwa para pegawai telah memberikan segala kemampuan kerjanya pada organisasi, maka organisasi sewajarnya menghargai jerih payah pegawai tersebut dengan cara member balas jasa atau kompensasi yang setimpal kepada pegawai.

Menurut Yani (2012: 142) menjelaskan bahwa kompensasi dibedakan menjadi dua bentuk, yaitu:

Kompensasi dalam bentuk Finansial. Kompensasi finansial dibagi menjadi dua bagian, yaitu kompensasi finansial yang dibayarkan secara langsung seperti gaji, upah, komisi dan bonus. Kompensasi finansial yang diberikan secara tidak langsung, seperti tunjangan kesehatan, tunjangan pensiun, tunjangan hari raya, tunjangan perumahan, tunjangan pendidikan dan lain sebagainya.

Kompensasi dalam bentuk non finansial. Kompensasi dalam bentuk non finansial dibagi menjadi dua macam, yaitu yang berhubungan dengan pekerjaan dan yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Yang berhubungan dengan pekerjaan, misalnya kebijakan perusahaan yang sehat, pekerjaan yang sesuai (menarik, menantang), peluang untuk dipromosikan, mendapat jabatan sebagai simbol status. Sedangkan kompensasi non finansial yang berhubungan dengan lingkungan kerja, seperti ditempatkan dilingkungan kerja yang kondusif, fasilitas kerja yang baik dan lain sebagainya.

Penetapan kompensasi yang layak sangat penting, sebab bila kita menetapkan kompensasi dibawah kebutuhan layak, maka dapat menyulitkan organisasi. Kemungkinan perusahaan tersebut tidak dapat memperoleh pegawai, moral dan disiplin kerja sangat rendah. Besarnya kompensasi harus diusahakan sedemikian rupa sehingga akan mampu mengikat para karyawannya. Hal ini sangat penting, sebab bila kompensasi yang diberikan kepada karyawan terlalu kecil dibandingkan dengan organisasi lain pada umumnya, maka bila ada kesempatan hal ini menimbulkan kecenderungan pindahnya karyawan tersebut ke organisasi lain. Dan untuk menetapkan besarnya kompensasi yang mampu mengikat maka kita harus meneliti besarnya kompensasi yang diberikan organisasi lain pada umumnya untuk tugas yang sejenis atau yang hampir sama.

Jadi, pemberian kompensasi yang besar oleh perusahaan bertujuan untuk mencapai keberhasilan strategi perusahaan untuk mempertahankan karyawannya .

Tercapainya keberhasilan strategi perusahaan biasanya diukur dengan kinerja perusahaan. Pengukuran kinerja perusahaan tidak terlepas dari pencapaian kinerja karyawan perusahaan itu sendiri. Menurut Hasibuan (2009: 34) mengungkapkan bahwa:

“Kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.”

Tinggi rendahnya suatu kinerja yang dicapai karyawan banyak ditentukan oleh pemberian kompensasi finansial yang menyebabkan seorang karyawan ingin mengembangkan kemampuan kerjanya berdasarkan pemberian kompensasi finansial dalam memacu peningkatan kinerja kerja karyawan.

Salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kapasitas kinerja karyawan adalah dengan menghubungkan kompensasi dengan perkembangan karyawan. Jika program kompensasi dirasakan adil dan kompetitif oleh karyawan, maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang potensial, mempertahankannya dan memotivasi karyawan agar lebih meningkatkan kerjanya, sehingga produktivitas kerja dari karyawan tersebut meningkat.

PT Graha Pusri Medika merupakan rumah sakit yang memberikan pelayanan kesehatan kepada karyawan, pensiunan, dan keluarga PT PUSRI serta masyarakat umum. Untuk mencapai target yang diinginkan oleh PT Graha Pusri Medika (RS PUSRI) Palembang, diperlukan karyawan yang memiliki semangat kerja, disiplin, serta bertanggung jawab untuk mencapainya. Jika tidak ada alat untuk memotivasi karyawan tersebut, maka mereka tidak akan bekerja dengan hasil yang memuaskan dan kurang bertanggungjawab terhadap pekerjaan mereka, sehingga pada akhirnya kinerja karyawan rendah. Hal ini akan merugikan perusahaan.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, PT Graha Pusri Medika (RS PUSRI) Palembang memberikan kompensasi kepada karyawannya. Dengan pemberian kompensasi tersebut, diharapkan dapat memberikan manfaat yang besar dalam peningkatan kinerja karyawan sehingga karyawan dapat lebih produktif lagi dalam

bekerja. Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik mengambil laporan akhir tentang **“Hubungan Antara Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT Graha Pusri Medika (RS PUSRI) Palembang”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, dan hasil pengamatan penulis pada PT Graha Pusri Medika (RS PUSRI) maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

Bagaimanakah hubungan antara kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan PT Graha Pusri Medika (RS PUSRI) Palembang?

1.3 Ruang Lingkup Pembahasan

Agar penulisan laporan ini dapat lebih terarah dalam pembahasannya dan tidak menyimpang dari permasalahan pokok yang akan dibahas, maka penulis membatasi pembahasan Laporan Akhir ini pada:

Hubungan antara kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan PT Graha Pusri Medika (RS PUSRI) Palembang.

1.4 Tujuan dan Manfaat Penulisan

1.4.1 Tujuan Penulisan

Adapun tujuan dari penulisan laporan ini adalah untuk mengetahui hubungan antara kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan PT Graha Pusri Medika (RS PUSRI) Palembang.

1.4.2 Manfaat Penulisan

1. Bagi Penulis

Dapat menambah pengetahuan yang telah dipelajari selama kuliah serta mengembangkan ilmu pengetahuan mengenai sumber daya manusia yaitu tentang kinerja karyawan pada suatu perusahaan.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan informasi untuk mengetahui tentang hubungan antara kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan PT Graha Pusri Medika (RS PUSRI) Palembang.

3. Bagi Pihak Lain

Sebagai bahan referensi untuk menambah pengetahuan dan literature yang dipublikasi melauli perpustakaan kampus.

1.5 Metode Penelitian

1.5.1 Ruang Lingkup Penelitian

Penulis melakukan penelitian di PT Graha Pusri Medika (RS PUSRI) Palembang yang beralamat di Jalan Mayor Zen Komplek Pusri Palembang.

1.5.2 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas Obyek atau Subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian laporan ini adalah karyawan tetap PT Graha Pusri Medika (RS PUSRI) Palembang yang terdiri dari 252 orang karyawan.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dalam penulisan ini adalah karyawan tetap PT Graha Pusri Medika (RS PUSRI) Palembang. Dari jumlah populasi yang telah diperoleh yaitu 252 orang karyawan tetap, maka dapat diambil sampel dengan menggunakan rumus Slovin. Adapun rumus tersebut yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = persentase kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan (10%)

Sehingga jumlah sampel yang ditentukan pada penelitian laporan ini adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{252}{1 + 252(0,1)^2}$$

$$n = 71.59 = 72 \text{ responden}$$

1.5.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis dan Sumber data yang penulis gunakan dalam penulisan laporan akhir ini adalah:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diambil langsung dari respon dan diusahakan sendiri oleh peneliti. Data primer yang telah dikumpulkan oleh penulis bersumber dari karyawan PT Graha Pusri Medika Palembang.

2. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh dalam bentuk sudah jadi, sudah diolah oleh pihak lain. Biasanya sudah dalam bentuk publikasi-publikasi. Pada data sekunder penulis mengumpulkan data berdasarkan buku-buku pedoman literatur yang disusun oleh para ahli yang berhubungan dengan masalah yang dihadapi dalam penyusunan laporan akhir ini.

1.5.4 Teknik Pengumpulan Data

Adapun metode yang digunakan penulis dalam mengumpulkan data dan informasi untuk pembuatan Laporan Akhir ini adalah sebagai berikut:

1. Riset Lapangan (*Field Research*)

a. Observasi

Pada penelitian ini yaitu metode pengumpulan data dengan cara mengamati langsung terhadap hubungan antara kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan PT Graha Pusri Medika Palembang.

b. Wawancara

Pada penelitian ini penulis mengumpulkan data dengan cara melakukan Tanya jawab secara langsung kepada karyawan PT Graha Pusri Medika Palembang.

c. Kuesioner

Pada penelitian ini penulis mengumpulkan data dengan cara memberikan lembar yang berisi pertanyaan-pertanyaan kepada karyawan PT Graha Pusri Medika (RS PUSRI) Palembang.

2. Riset Perpustakaan (*Library Research*)

Metode pengumpulan data dengan cara membaca dan mempelajari data dari buku-buku atau sumber lainnya yang berkaitan dengan penulisan laporan ini.

1.5.5 Analisis Data

1. Data Kualitatif

Penulis memperoleh data yaitu dengan menggunakan wawancara yang berhubungan dengan hubungan antara kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan PT Graha Pusri Medika (RS PUSRI) Palembang. Data yang diperoleh kemudian diolah dan tidak dinyatakan dalam bentuk angka sehingga tidak dapat dihitung dan diukur.

2. Data Kuantitatif

Penulis memperoleh data yang berbentuk angka sehingga dapat diukur dan dihitung. Dalam hal ini penulis menggunakan rumus sebagai dasar untuk melihat hasil rekapitulasi jawaban responden terhadap kuesioner yang diberikan kepada karyawan tetap PT Graha Pusri Medika (RS PUSRI) Palembang menurut Sugiyono (2009: 43), yaitu sebagai berikut:

$$P = \frac{F}{N} \times 100\%$$

Keterangan:

P = Persentase

F = Frekuensi dari setiap jawaban yang telah menjadi pilihan responden

N = Jumlah Responden

Untuk menganalisis hasil dari persentase atas kuesioner yang telah dibagikan kepada karyawan sebanyak 72 orang pada PT Graha Pusri Medika (RS PUSRI) Palembang, penulis menggunakan rumus Interpretasi Skor menurut Yusi dan Idris (2009: 80) yaitu sebagai berikut:

$$IS = \frac{\sum \text{Skor Penilaian}}{\sum \text{Skor Ideal}} \times 100\%$$

Keterangan:

IS = Interpretasi Skor

\sum Skor Penilaian = Jumlah Skor Penilaian

\sum Skor Ideal = Jumlah Skor Ideal