

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Pemilihan Judul

Era perdagangan bebas saat ini, dunia bisnis dituntut untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan yang tinggi untuk menopang pengembangan perusahaan. Sudah jadi hal yang lumrah bagi perusahaan untuk mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungan perusahaannya. Banyak faktor yang dapat menjadi tolak ukur keberhasilan suatu perusahaan, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena manusia adalah pelaku yang mampu melaksanakan fungsi manajemen mulai dari perencanaan, pengorganisasian, penggerakan hingga ke tingkat pengawasan, sehingga manusia mampu untuk memanfaatkan sumber-sumber daya lainnya di perusahaan.

Peranan penting suatu perusahaan dipegang oleh keberadaan sumber daya manusia. Karyawan merupakan tenaga kerja yang potensi dalam melakukan aktivitas perusahaan. Potensi inilah yang harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga dapat memberikan *output* yang optimal.

Dalam mencapai tujuan perusahaan, perusahaan tidak serta merta hanya mengandalkan pada peralatan modern yang digunakan, ataupun sarana dan prasarana yang lengkap tetapi melainkan semua pekerjaan tersebut tergantung pada karyawan yang melakukannya. Kinerja karyawan yang baik akan mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan, oleh karena itu perusahaan berlomba-lomba untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan kedepannya apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat tercapai.

Banyak cara untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan misalnya, melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi. Melalui, proses – proses tersebut diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para karyawan telah dibekali oleh pendidikan dan pelatihan yang tentu berkaitan dengan implementasi kerja mereka. Untuk pemberian kompensasi, dan pemberian motivasi serta penciptaan lingkungan

kerja yang baik merupakan hak dan kewajiban dari pihak perusahaan guna mendukung kontribusi para karyawannya dalam rangka mencapai tujuan.

Karyawan yang berprestasi semata-mata bukanlah hal yang kebetulan, melainkan banyak faktor yang mempengaruhinya diantaranya adalah pemberian kompensasi. Para karyawan akan lebih termotivasi untuk melakukan tanggung jawab atas pekerjaan mereka apabila perusahaan mengerti dan memperhatikan betul akan kebutuhan para karyawan yang pada dasarnya adalah mereka bekerja untuk mendapatkan uang, dalam hal ini berbentuk gaji.

Besarnya kompensasi yang diterima seorang karyawan merupakan gambaran atau ukuran dalam melakukan suatu pekerjaan. Besar kecilnya kompensasi yang diterima dapat mempengaruhi prestasi kerja, motivasi serta kepuasan kerja seorang karyawan. Kepuasan kompensasi yang diterima seorang karyawan akan memotivasi karyawan dalam mencapai tujuan – tujuan perusahaan atau organisasi, akan tetapi bila kompensasi itu diberikan tidak memadai atau kurang tepat, prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan justru akan menurun. (Notoatmodjo 2009:142)

Karyawan perusahaan memiliki kepentingan sendiri dan tujuannya masing-masing ketika bergabung dalam perusahaan tersebut. Bagi sebagian karyawan, bekerja dalam suatu perusahaan adalah harapan untuk mendapatkan uang sebagai bentuk timbal balik dari perusahaan ke karyawan. Dalam mencapai keselarasan tujuan perusahaan, pimpinan dapat memberikan perhatian dalam bentuk pemberian kompensasi.

Percaya atau tidak percaya, saat ini persaingan di dunia bisnis sangat kuat, banyak perusahaan harus dihadapi dengan masalah yang sama yaitu persaingan dengan perusahaan serupa, tidak hanya dengan perusahaan dalam negeri bahkan perusahaan luar negeri dengan mudahnya membangun perusahaannya di negeri ini. Secara tidak langsung perusahaan dalam negeri harus *head to head* dengan perusahaan luar negeri atau asing yang mana memiliki keunggulan hampir disetiap lini. Alhasil, perusahaan harus menghadapi tantangan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidup perusahaannya. Salah satu perusahaan yang

harus dapat mempertahankan kelangsungan perusahaannya adalah PT Haluan Segara Lines Palembang yang bergerak dalam bidang Pelayaran

Bagi perusahaan, penulisan tentang kinerja sangat berguna untuk menilai kuantitas, kualitas, efisiensi perubahan, motivasi para karyawan, serta melakukan pengawasan dan perbaikan. Kinerja karyawan yang optimal sangat dibutuhkan untuk meningkatkan hasil kerja dan menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Setiap perusahaan tentunya tidak akan luput dalam pemberian balas jasa atau kompensasi yang merupakan salah satu masalah penting dalam menciptakan kinerja karyawan, karena untuk meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan pemenuhan kompensasi.

Permasalahan yang timbul berkaitan dengan kinerja karyawan di PT Haluan Segara Lines Palembang adalah pemberian upah atau gaji yang kurang maksimal, sehingga kurang bersemangatnya karyawan dalam bekerja dan terkadang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Kegiatan wawancara prasurvei (hasil wawancara terlampir) dilakukan terhadap beberapa karyawan PT Haluan Segara Lines, dapat diambil kesimpulan bahwa adanya karyawan yang merasa masih belum menerima kompensasi sesuai dengan kinerjanya, hal ini tentunya mengakibatkan belum optimalnya kinerja karyawan. Jika belum optimalnya kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan akan berdampak negatif bagi perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk mengangkat hal ini dalam bentuk laporan akhir yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Haluan Segara Lines”**

1.2 Rumusan Masalah

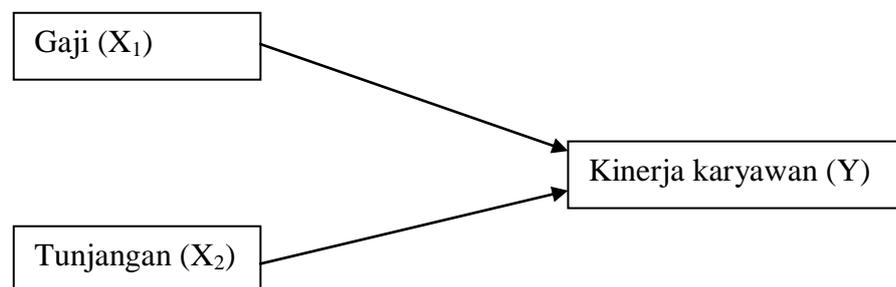
Berdasarkan latar belakang pemilihan judul yang telah diuraikan di atas, maka identifikasi permasalahan yang akan dibahas penulis yaitu:

1. Bagaimana pengaruh antara kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan PT Haluan Segara Lines?
2. Berapa besar pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada PT Haluan Segara Lines?

1.3 Ruang Lingkup Pembahasan

Penulis membatasi ruang lingkup pembahasan mengenai pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada PT Haluan Segara Lines Palembang, supaya pembahasan dapat lebih terarah dan tidak menyimpang dari perumusan masalah yang ada.

Dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel, yaitu variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen). Menurut Umar (2014:48) Variabel independen yaitu variabel yang menjadi sebab terpengaruhnya variabel dependen. Variabel dependen yaitu variabel yang nilainya dipengaruhi oleh variabel independen. Variabel bebas atau independen (X), yang terdiri dari kompensasi finansial langsung meliputi gaji, tunjangan sedangkan variabel terikat atau dependen (Y) yaitu kinerja karyawan. Untuk mengetahui lebih jelas maka penulis menggambarkan kerangka konseptual penulisan sebagai berikut:



Gambar 1.1 Kerangka Konseptual Penelitian

1.4 Tujuan dan Manfaat

1.4.1 Tujuan

Tujuan yang hendak dicapai penulis dalam penulisan ini yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada PT Haluan Segara Lines Palembang

2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada PT Haluan Segara Lines Palembang

1.4.2 Manfaat

Adapun manfaat yang diperoleh dari penulisan proposal laporan akhir ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Penulis dapat mengimplementasikan teori-teori yang didapat pada mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia untuk mengetahui keterkaitan antara kompensasi finansial dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan positif supaya perusahaan dapat menganalisis dalam pengambilan keputusan serta menentukan langkah-langkah dalam pemberian kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan

1.5 Metodologi Penelitian

1.5.1 Ruang Lingkup Penelitian

Untuk menghindari pembahasan yang menyimpang dari topik yang dibahas, maka penulis membatasi ruang lingkup penelitian ini pada analisis pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada PT Haluan Segara Lines Palembang

1.5.2 Jenis dan Sumber Data

Dalam penulisan laporan akhir, penulis menggunakan dua macam data berdasarkan cara memperolehnya yaitu data primer dan data sekunder. Adapun penjelasan jenis data berdasarkan cara memperolehnya tersebut, yaitu:

1. Data Primer

Data Primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya. Data primer secara khusus dikumpulkan untuk menjawab pertanyaan penelitian. Data primer biasanya diperoleh dari survei

lapangan yang menggunakan semua metode pengumpulan data ordinal. (Sugiyono, 2015).

Data primer diperoleh dari perusahaan yaitu hasil penyebaran kuesioner dan wawancara langsung dengan pimpinan dan karyawan PT Haluan Segara Lines.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang dikumpulkan secara tidak langsung dari sumbernya. Data sekunder biasanya telah dikumpulkan oleh lembaga pengumpul data dan dipublikasikan kepada masyarakat pengguna data (Sugiyono, 2015). Data sekunder yang diambil oleh penulis diperoleh dari PT Haluan Segara Lines Palembang seperti sejarah perusahaan, struktur organisasi, data karyawan, daftar gaji dan segala data yang berkaitan tentang kompensasi di Perusahaan

1.5.3 Teknik Pengumpulan Data

Kegiatan pengumpulan data, penulis melakukan riset lapangan dan riset kepustakaan yaitu dengan teknik-teknik pengumpulan data sebagai:

1. Riset Lapangan (*Field Research*)

a. Wawancara

Wawancara adalah suatu kegiatan yang dilakukan untuk mendapatkan informasi secara langsung dengan mengungkapkan pertanyaan-pertanyaan pada para responden (Subagyo, 2015:39)

Wawancara yang penulis lakukan bertujuan untuk mengumpulkan data mengenai jumlah kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, dan terhadap pelanggan tentang pengaruh pelayanan yang diberikan oleh karyawan PT Haluan Segara Lines.

b. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi serentingkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2015:199)

Penulis menyebarkan kuesioner yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang berhubungan dengan permasalahan dalam penulisan laporan akhir ini, yang ditunjukkan kepada responden.

2. Riset Kepustakaan (*Library Research*)

Metode pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca, mempelajari serta mengutip kalimat dan pendapat para ahli dari buku-buku literatur, jurnal dan artikel yang dianggap penting bagi penulis dan berhubungan dengan judul yang diambil dalam pembuatan laporan akhir ini. Selain itu juga dapat digunakan sebagai landasan teori yang digunakan sebagai pedoman dan evaluasi dalam penulisan ini.

1.5.4 Analisa Data

Penulis akan mengolah data yang didapat dengan teknik analisa, menurut Suliyanto (2013:134-135) analisa data menurut sifatnya dibagi menjadi dua yaitu:

1. Data Kualitatif

Adalah data yang berupa pendapat atau judgement sehingga tidak berupa angka, melainkan berupa kata atau kalimat. Penulis dalam usaha mendapatkan data kualitatif menggunakan wawancara langsung kepada salah satu karyawan di PT Haluan Segara Lines Palembang, penulis menggunakan analisa ini untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap karyawan.

2. Data Kuantitatif

Adalah teknik analisis data statistic dalam bentuk angka yang diperoleh dari hasil penelitian. Skala penelitian yang digunakan untuk pengukuran data dalam penulisan laporan ini adalah *Skala Likert* dimana pengukuran tersebut penulis gunakan dalam alat penelitian yang berupa kuesioner. Adapun bentuk pengukuran skala *Likert* adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1
Skala Pengukuran *Likert*

No	Keterangan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Ragu-Ragu (RR)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2015;133)

Data yang diperoleh melalui kuesioner akan diolah menggunakan SPSS (*Statistic Product and Service Solution*) versi 22

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah

a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen. (Yusi dan Idris, 2016:88). Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas yang tinggi. Sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah.

b. Uji Reabilitas

Suatu pengukur dikatakan reliabel apabila pengukur tersebut menghasilkan hasil-hasil yang konsisten. (Yusi dan Idris, 2016:90) Realibilitas mendukung validitas dan merupakan syarat perlu tetapi tidak merupakan syarat kecukupan bagi validitas. Reabilitas berkaitan dengan estimasi sejauh mana suatu pengukur bebas dari kesalah acak atau tidak stabil.

c. Regresi Linier berganda

Data primer yang penulis dapatkan akan diolah dan dianalisis menggunakan rumus statistik regresi berganda. Rumus regresi berganda menurut (Yusi dan Idris, 2016:139)

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = konstanta

b_1b_2 = koefisien regresi untuk setiap dimensi

X_1 = gaji

X_2 = Tunjangan