

# **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 perusahaan. Manajemen sumber daya manusia di butuhkan untuk mencapai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintergrasian, pemeliharaan, dan pemisah tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2013:2).

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.

Salah satu cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan insentif, salah satunya yaitu melalui pemberian kompensasi. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2010:118). Karyawan memandang kompensasi sebagai ukuran nilai karya mereka. Bila karyawan memandang kompensasi mereka tidak memadai, prestasi, motivasi, dan kepuasan kerja mereka bisa turun secara dramatis. Oleh karena itu, program kompensasi terutama kompensasi

finansial sangat penting untuk diperhatikan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja kerja karyawan.

Kompensasi diberikan perusahaan diharapkan dapat menciptakan kinerja karyawan yang optimal. Pengukuran kinerja perusahaan tidak terlepas dari pencapaian kinerja karyawan perusahaan itu sendiri. Menurut Suparyadi (299:2015) Kinerja karyawan adalah suatu upaya mengelola kompetensi karyawan yang dilakukan oleh organisasi secara sistematis dan terus menerus agar karyawan tersebut memiliki tingkat kinerja yang diharapkan oleh organisasi, yaitu mampu memberikan kontribusi optimal, sehingga mampu mencapai tujuan organisasi. Masing-masing perusahaan memiliki standar dan kriteria tertentu untuk menilai kinerja karyawannya. Bagi perusahaan, penilaian kinerja karyawan secara keseluruhan dapat dilihat dari jumlah laba yang akan diperolehnya dalam suatu periode. Di samping itu, kinerja karyawan juga digunakan untuk menentukan besarnya kompensasi yang diterimanya, atau untuk menentukan sanksi yang dikenakan bila karyawan gagal memenuhi target yang telah ditetapkan. Artinya jika kinerja seorang karyawan meningkat, maka kompensasi dan penghargaan lainnya juga meningkat, demikian pula sebaliknya.

Menurut Sutrisno (2009:187) Kompensasi finansial adalah kompensasi yang langsung dirasakan oleh penerimanya, yaitu pertama berupa gaji yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti, kedua yaitu tunjangan yang diberikan perusahaan kepada para karyawan karena karyawan tersebut dianggap telah ikut berpartisipasi dengan baik dalam mencapai tujuan perusahaan, dan terakhir yaitu insentif yang diberikan perusahaan kepada karyawan tertentu karena keberhasilan prestasinya di atas standar atau mencapai target. Kompensasi finansial diberikan kepada karyawan agar di dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk meningkatkan prestasi kerja sehingga produktivitas dan kinerjanya meningkat. Pemberian kompensasi finansial di dalam suatu perusahaan memegang

peranan penting karena diyakini akan dapat mengatasi berbagai permasalahan ditempat kerja yang semakin kompleks seperti rendahnya kinerja dan tidak adanya tambahan pendapatan karyawan selain gaji. Menurut Mangkunegara (2001:89) adanya pemberian kompensasi finansial diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan, produktivitas kerja, loyalitas, disiplin, rasa tanggung jawab terhadap jabatan dan semakin baiknya mutu kepemimpinan. Bagi karyawan, dengan adanya kompensasi finansial mereka memperoleh kesempatan untuk menambah pendapatan.

PT Indomarco Adi Prima Palembang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang distributor dan importir produk bagi konsumen (*consumer goods*). PT Indomarco Adi Prima Palembang beralamat di Jalan Parameswara Kelurahan Karya Jaya Kertapati Palembang. Untuk mencapai target yang diinginkan oleh PT Indomarco Adi Prima Palembang, diperlukan karyawan yang memiliki semangat kerja, disiplin, serta bertanggung jawab untuk mencapainya. Jika tidak ada alat untuk memotivasi karyawan tersebut, maka karyawan tidak akan bekerja dengan hasil yang memuaskan dan kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaan mereka, sehingga pada akhirnya kinerja karyawan menjadi rendah dan hal ini dapat merugikan perusahaan.

Karyawan PT Indomarco Adi Prima Palembang mendapatkan kompensasi finansial langsung maupun tidak langsung. Karyawan mendapatkan gaji pokok setiap bulannya, dan mendapatkan tunjangan kesehatan, tunjangan jamsostek, tunjangan makan dan tunjangan transportasi. Tunjangan hari raya untuk seluruh karyawan didapatkan satu kali dalam setahun. Tunjangan hari raya bagi karyawan muslim dan non-muslim diperoleh pada saat menjelang hari raya Idul Fitri. Namun berdasarkan data yang didapatkan pada gaji pokok karyawan masih ada karyawan yang mendapatkan gaji di bawah Upah Minimum Regional (UMR) Provinsi Sumatera Selatan 2018 yaitu sebesar Rp 2.595.995, di mana karyawan tersebut hanya mendapatkan gaji sebesar Rp 1.600.000,

dan ada bagian pekerjaan dengan tingkat pendidikan berbeda namun memiliki gaji yang sama, serta pihak perusahaan juga tidak memperhatikan masa kerja dari karyawan yang ada. Hal tersebut mengakibatkan pekerjaan yang di berikan kepada karyawan sering kali tidak sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik mengambil laporan akhir tentang **“Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT Indomarco Adi Prima Palembang”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka perumusan masalah yang ditetapkan dalam penelitian ini yaitu seberapa besar pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan PT Indomarco Adi Prima Palembang?

## **1.3 Ruang Lingkup Pembahasan**

Agar pembahasan dapat lebih terarah dalam pembahasannya dan tidak menyimpang dari permasalahan pokok yang akan dibahas, maka penulis membatasi ruang lingkup pembahasan Laporan Akhir ini adalah tentang seberapa besar pengaruh kompensasi finansial dan kinerja karyawan pada PT Indomarco Adi Prima Palembang.

## **1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian Laporan Akhir ini yaitu untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada PT Indomarco Adi Prima Palembang.

### **1.4.2 Manfaat Penelitian**

#### **1. Bagi Perusahaan**

Dapat dijadikan sebagai bahan informasi untuk mengetahui tentang seberapa besar pengaruh kompensasi finansial yaitu

gaji, tunjangan, dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT Indomarco Adi Prima Palembang.

## 2. Bagi Penulis

Memberikan manfaat berupa tambahan pengetahuan dan wawasan kepada penulis yang berkaitan dalam hal seberapa besar pengaruh kompensasi finansial yaitu gaji, tunjangan, dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT Indomarco Adi Prima Palembang.

## 3. Bagi Akademisi

Dapat dijadikan sebagai bahan referensi untuk menambah pengetahuan dan literature dalam penulisan laporan akhir atau penelitian lainnya pada mata kuliah manajemen sumber daya manusia.

# 1.5 Metodologi Penelitian

## 1.5.1 Ruang Lingkup Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis membatasi ruang lingkup penelitian agar dalam pembahasan permasalahan akan lebih terarah dan tidak terjadi penyimpangan. Penulis melakukan penelitian mengenai seberapa besar pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan PT Indomarco Adi Prima Palembang.

## 1.5.2 Jenis dan Sumber Data Penelitian

### a. Data Primer

Menurut Yusi dan Idris (2009:103) Data Primer adalah data yang di olah sendiri oleh suatu organisasi atau perseorangan langsung dari objeknya. Data primer dalam laporan ini berupa opini subjek (orang), hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian atau kegiatan, dan hasil pengujian. Dalam hal ini yang dilakukan dengan cara membuat kuesioner tentang kompensasi finansial dan kinerja karyawan yang disebarkan kepada karyawan PT Indomarco Adi Prima Palembang.

b. Data Sekunder

Menurut Yusi dan Idris (2009:103) Data Sekunder adalah data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah dikumpulkan atau diolah oleh pihak lain, biasanya sudah dalam bentuk publikasi. Maka dapat dikatakan bahwa data sekunder merupakan data pendukung yang diperoleh dari berbagai sumber. Data sekunder ini penulis peroleh dari karyawan PT Indomarco Adi Prima Palembang yang telah diolah dalam bentuk *handout* ataupun *softcopy* mengenai informasi perusahaan seperti profil perusahaan, serta referensi-referensi dari berbagai macam buku.

### 1.5.3 Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan penulis dalam mengumpulkan data dan informasi untuk penulisan Laporan Akhir ini adalah sebagai berikut:

1. Riset Lapangan (*Field Research*)

Riset lapangan adalah kegiatan mengumpulkan data dengan cara mengadakan penelitian secara langsung ke PT Indomarco Adi Prima Palembang.

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan, yaitu:

a. Wawancara (*Interview*)

Menurut Yusi dan Idris (2016:114) Wawancara adalah percakapan dua arah atas inisiatif pewawancara untuk memperoleh informasi dari responden. Penulis melakukan wawancara dengan karyawan PT Indomarco Adi Prima guna mendapatkan informasi yang dibutuhkan.

b. Kuesioner (*Quesioner*)

Menurut Sugiyono (2010:199) Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dalam hal ini penulis mengumpulkan data dengan cara membuat daftar pertanyaan secara tertulis yang

kemudian diberikan kepada karyawan PT Indomarco Adi Prima Palembang.

## 2. Riset Kepustakaan (*Library Research*)

Penulis mengumpulkan data yang diperlukan dengan membaca buku-buku literatur yang berhubungan dengan masalah yang penulis bahas.

### 1.5.4 Populasi dan Sampel

#### a. Populasi

Menurut Sugiyono (2010:115) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Indomarco Adi Prima yang terdiri dari 40 orang karyawan.

#### b. Sampel

Menurut Riduwan (2011:10) Sampel adalah bagian dari populasi yang mempunyai ciri-ciri atau keadaan tertentu yang akan diteliti. Dalam penelitian ini penulis menggunakan sampel jenuh. Sampel Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua populasi digunakan sebagai. Jumlah yang akan dijadikan sampel dalam penelitian ini yaitu 40 orang karyawan di PT Indomarco Adi Prima Palembang.

### 1.5.5 Analisa Data

#### a. Data Kualitatif

Menurut Yusi dan Idris (2016:108) Data kualitatif adalah data yang tidak dapat di ukur dalam skala numerik. Data kualitatif yang dimaksud dalam penulisan ini yaitu dari hasil wawancara, kuesioner, dan riset kepustakaan. Dengan metode ini penulis menjelaskan dan menguraikan pembahasan dengan didasari oleh teori-teori yang didapatkan sebagai informasi tanpa menggunakan angka-angka.

b. Data Kuantitatif

Menurut Yusi dan Idris (2009:102) Data kuantitatif adalah data yang diukur dalam suatu skala numerik (angka). Penulis memperoleh data yang berbentuk angka sehingga dapat diukur dan dihitung. Dalam penelitian ini, penulis akan mengelola data menggunakan perhitungan secara presentase yang digunakan untuk menghitung presentase jawaban kuesioner yang akan dibagikan kepada karyawan PT Indomarco Adi Prima.

Pada penelitian ini untuk menghitung kuesioner penulis menggunakan Skala Likert. Menurut Sugiyono (2016:168) Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban pada kuesioner yang disediakan memiliki berbagai macam jawaban dari yang bersifat sangat positif hingga sangat negatif. Setiap jawaban memiliki bobot nilai yang berbeda seperti berikut:

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

| No | Keterangan          | Bobot Nilai |
|----|---------------------|-------------|
| 1. | Sangat Setuju       | 5           |
| 2. | Setuju              | 4           |
| 3. | Kurang Setuju       | 3           |
| 4. | Tidak Setuju        | 2           |
| 5. | Sangat Tidak Setuju | 1           |

*Sumber: Sugiyono, 2016.*

Data diperoleh melalui kuesioner akan diolah menggunakan SPSS (*Statistic Product and Service Solution*) versi 20.

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 2016:92). Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas yang tinggi. Sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah.

b. Uji Reliabilitas

Suatu pengukur dikatakan reliabel apabila pengukur tersebut menghasilkan hasil-hasil yang konsisten (Yusi dan Idris 2016:95). Reliabilitas mendukung validitas dan merupakan syarat perlu tetapi tidak merupakan syarat kecukupan bagi validitas. Reliabilitas berkaitan dengan estimasi sejauh mana suatu pengukur bebas dari kesalahan acak atau tidak stabil.

c. Pengujian Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Uji beda t-test digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel bebas gaji, tunjangan, insentif terhadap kinerja karyawan.

1. Uji menentukan Hipotesis nul ( $H_0$ ) dan Hipotesis alternatif ( $H_a$ ). Bentuk pengujian:

$H_{01}$  : Tidak ada pengaruh positif dan signifikan gaji terhadap kinerja karyawan

$H_{a1}$  : Ada pengaruh positif dan signifikan gaji terhadap kinerja karyawan

$H_{02}$  : Tidak ada pengaruh positif dan signifikan tunjangan terhadap kinerja karyawan

$H_{a2}$  : Ada pengaruh positif dan signifikan tunjangan terhadap kinerja karyawan

$H_{03}$  : Tidak ada pengaruh positif dan signifikan insentif terhadap kinerja karyawan

$H_{a3}$  : Ada pengaruh positif dan signifikan insentif terhadap kinerja karyawan

2. Menentukan kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis yaitu jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$   $H_0$  ditolak. Sebaliknya, jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_a$  diterima.

#### Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan dilakukan untuk membuktikan hipotesis yaitu Gaji, Tunjangan, Insentif terhadap kinerja karyawan (Y).

1. Menentukan Hipotesis null ( $H_0$ ) dan Hipotesis alternatif ( $H_a$ ), yaitu:

$H_{01}$  : Tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan gaji, tunjangan, insentif terhadap kinerja karyawan

$H_{a1}$  : Ada pengaruh yang positif dan signifikan gaji, tunjangan, insentif terhadap kinerja karyawan

2. Menentukan taraf signifikan sebesar 5%
3. Menentukan signifikansi, yaitu:

Bila  $F_h > F_t$ , maka koefisien korelasi ganda yang diuji adalah signifikan, yaitu dapat diberlakukan untuk seluruh populasi.

#### d. Regresi Linier Berganda

Data primer yang penulis dapatkan akan diolah dan dianalisis menggunakan rumus statistik regresi berganda. Rumus regresi berganda menurut (Yusi dan Idris, 2016:160):

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

$b_1 b_2$  = Koefisien regresi untuk setiap dimensi

X = Kompensasi Finansial