

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Pemilihan Judul

Sebuah perusahaan tidak dapat berjalan tanpa adanya sumber daya manusia. Sumber daya manusia (SDM) sendiri termasuk kedalam salah satu unsur utama dalam menunjang kegiatan perusahaan selain material, mesin, dan modal. Sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan adalah karyawan. Karyawan berguna sebagai sumber daya yang terpenting bagi kelangsungan hidup perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Perusahaan tentunya membutuhkan karyawan yang berkualitas dan inovatif. Karyawan ini diharapkan dapat mewujudkan tujuan dari organisasi seperti memperoleh laba, memberikan kesejahteraan dan lain sebagainya. Selain itu, terdapat pula tujuan individu yaitu memperoleh gaji untuk memenuhi berbagai kebutuhan hidup karyawan tersebut. Kinerja karyawan yang optimal tentu dibutuhkan guna mencapai tujuan tersebut.

Selain melakukan pekerjaan dengan optimal, perusahaan juga perlu meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Pengukuran kinerja karyawan tidak terlepas dari capaian kerja karyawan itu sendiri. Menurut Edison, pengertian daripada sebuah kinerja karyawan adalah sebuah proses yang mengacu pada suatu tindakan dan dapat diukur selama satu periode waktu tertentu dengan berdasarkan pada ketentuan-ketentuan yang telah disepakati sebelumnya¹. Setiap perusahaan, tentunya memiliki ketentuan dan kriteria tertentu dalam melakukan penilaian terhadap kinerja setiap karyawannya. Pada perusahaan, untuk menentukan kinerja karyawan, dapat dilihat dari jumlah laba yang diperoleh oleh perusahaan dalam satu periode waktu tertentu. Selain itu, kinerja karyawan juga dapat dilihat dari

¹ Edison, Anwar dan Komariyah 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama*. Alfabeta: Bandung

meningkat atau tidaknya pekerjaan yang diselesaikan oleh karyawan tersebut.

Peningkatan kinerja karyawan perlu dilakukan karena semakin ketatnya persaingan saat ini. Perusahaan saat ini menuntut adanya karyawan yang mempunyai kemampuan tinggi sehingga mampu menerapkan kinerja yang baik agar tujuan organisasi dapat dicapai dengan efektif dan efisien. Sebaliknya, karyawan memiliki berbagai kebutuhan yang ingin dipenuhi. Keinginan inilah yang dipandang sebagai pendorong karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Karyawan tentunya mengharapkan adanya timbal balik berupa penghargaan atas kontribusi yang dilakukan terhadap perusahaan. Salah satu bentuk penghargaan yang dapat diberikan perusahaan adalah dengan memberikan kompensasi *financial* salah satunya melalui pemberian gaji dan tunjangan. Menurut Hasibuan, kompensasi ialah sebuah imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya dalam bentuk uang ataupun barang, baik secara langsung maupun tidak langsung².

Besarnya kompensasi telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya balas jasa/kompensasi yang diterima oleh karyawan sesuai dengan jabatan dan tanggung jawab masing-masing karyawan.

Pemberian kompensasi tentunya diharapkan dapat membuat para karyawan menjadi lebih terpacu dalam menjalankan pekerjaannya. Sebaliknya, apabila kompensasi yang diberikan dianggap kurang sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh sebab itu, kompensasi yang diberikan kepada karyawan haruslah sesuai dengan tanggung jawab yang diterima karyawan dan juga sesuai dengan kinerja masing-masing karyawan. Kota Palembang sebagai salah satu Kota besar yang ada di Sumatera, banyak berdiri instansi/perusahaan baik instansi pemerintah maupun swasta. Perusahaan

² Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

swasta dengan berbagai aktivitasnya baik industri makanan, manufaktur ataupun jasa, dimana untuk menunjang aktivitas tersebut dibutuhkan karyawan.

Sebagian besar perusahaan memberikan kompensasi kepada karyawannya atas imbal jasa yang telah dilakukan karyawannya. Pemberian kompensasi ini sesuai dengan kebijakan masing-masing perusahaan. Salah satu perusahaan swasta di kota Palembang yang memberikan kompensasi finansial kepada karyawannya adalah PT Muara Dua Palembang. PT Muara Dua Palembang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang distributor dan jual beli besi. Sebagian besar perusahaan tentunya memiliki target yang ingin dicapai, salah satu cara untuk mencapai target tersebut yaitu diperlukan karyawan (sumber daya manusia) yang memiliki semangat kerja, disiplin, serta bertanggung jawab.

Karyawan PT Muara Dua Palembang mendapatkan kompensasi finansial berupa gaji pokok tiap bulannya sesuai dengan jabatan dan tanggung jawab masing-masing karyawan. Selain gaji karyawan PT Muara Dua Palembang juga memperoleh tunjangan sebagai salah satu bentuk penghargaan terhadap kinerja karyawan. Pemberian kompensasi finansial ini juga diharapkan dapat memotivasi para karyawan PT Muara Dua Palembang sehingga akan meningkatnya kinerja sesuai dengan tanggung jawab yang diterima. Data yang penulis dapatkan dari perusahaan, diketahui bahwa karyawan PT Muara Dua Palembang mendapatkan gaji sesuai jabatan para karyawan. Selain itu, terdapat 28 karyawan yang masih mendapatkan gaji di bawah Upah Minimum Provinsi Sumatera Selatan 2020 yaitu sebesar Rp 3.043.111.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk membahas mengenai kompensasi finansial. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan PT Muara Dua Palembang”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka perumusan masalah yang ditetapkan dalam penelitian ini yaitu, Seberapa besar pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada PT Muara Dua Palembang?

1.3 Ruang Lingkup Pembahasan

Agar pembahasan lebih terarah dan tidak menyimpang dari permasalahan pokok yang ingin dibahas, maka penulis membatsi ruang lingkup pembahasan Laporan Akhir ini pada :

“Pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan PT Muara Dua Palembang”.

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penulisan

Tujuan penulisan Laporan Akhir ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada PT Muara Dua Palembang.

1.4.2 Manfaat Penulisan

1. Bagi Penulis

Mempu menerapkan ilmu yang telah diperoleh penulis dan dapat menambah pengetahuan serta wawasan bagi penulis mengenai kenyataan yang berkaitan dengan bidang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan informasi dan saran bagi perusahaan atau instansi guna mengetahui tentang bagaimana pengaruh pemberian kompensasi finansial terhadap kinerja pegawai.

3. Bagi Pembaca

Sebagai bahan referensi dan menambah pengetahuan umum dalam bidang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia yang berhubungan dengan kompensasi finansial dan kinerja karyawan.

1.5 Metodologi Penelitian

1.5.1 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada perusahaan PT Muara Dua Palembang yang beralamatkan di Jalan Kolonel H. Burlian No. 073 Km. 8,5 Palembang. Bidang ilmu yang diambil yaitu Manajemen Sumber Daya Manusia mengenai Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan PT Muara Dua Palembang.

1.5.2 Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Sugiyono (2012:115), "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Muara Dua Palembang sebanyak 61 orang.

b. Sampel

Menurut Sugiyono (2012) Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel penelitian ini menggunakan sampling jenuh. Sampel Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2012:68). Sampel pada penelitian ini sebanyak 61 karyawan PT Muara Dua Palembang.

1.5.3 Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam Laporan Akhir ini terbagi menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder. Adapun jenis dan sumber data diperoleh berdasarkan berikut:

a. Data Primer

Menurut Yusi dan Idris (2009:103), “Data Primer adalah data yang diolah 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, hasil pengujian. Dalam hal ini yang dilakukan dengan cara membuat kuisioner tentang kompensasi finansial dan kinerja pegawai yang disebarkan pada karyawan PT Muara Dua 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 dapat diperoleh dari berbagai sumber. Dalam penelitian ini data sekunder penulis peroleh dari PT Muara Dua Palembang yang telah diolah.

1.5.4 Teknik Pengumpulan Data

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

1. Riset Lapangan (*Field Research*)

Riset lapangan adalah kegiatan mengumpulkan data dengan cara melakukan penelitian secara langsung ke PT Muara Dua Palembang. Adapun teknik 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 pada karyawan bagian administrasi PT Muara Dua guna mendapatkan informasi yang dibutuhkan.

b. Kuisisioner (*Quisioner*)

Menurut Sugiyono (2012:162), Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk kemudian dijawab. Dalam hal ini penulis mengumpulkan data dengan cara membuat daftar pertanyaan secara tertulis yang kemudian diberikan kepada karyawan PT Muara Dua Palembang.

2. Studi Kepustakaan (*Library Research*)

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

1.5.5 Teknik Analisis Data

Dalam menganalisa data-data yang telah dikumpulkan penulis menggunakan metode:

a. Data Kualitatif

Menurut Yusi dan Idris (2016:108), menyatakan “Data Kualitatif adalah data yang tidak dapat diukur dalam skala numerik”. Data kualitatif yang dimaksud penulis yaitu hasil kuisisioner dan riset kepustakaan. Melalui metode ini penulis menjelaskan dan menguraikan pembahasan dengan didasari oleh teori-teori.

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. Pada penelitian ini penulis akan menggunakan perhitungna secara persentase yang digunakan untuk menghitung persentase jawaban kuisioner yang akan dibagikan kepada karyawan PT Muara Dua Palembang.

1.5.6 Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Menurut Yusi dan Idris (2016:92), “Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan ssesuatu instrumen”. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas yang tinggi, sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah.

b. Uji Reliabilitas

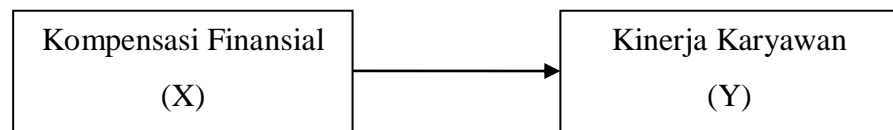
Suatu pengukuran dikatakan reliabel apabila pengukuran tersebut menghasilkan hasil-hasil yang konsisten (Yusi dan Idris 2016:95). Realibilitas mendukung validasi dan merupakan syarat perlu tetapi tidak merupakan syarat kecukupan bagi validitas. Realibilitas berkaitan dengan estimasi sejauh mana suatu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

1.5.7 Teknik Pengolahan Data

Teknik yang digunakan untuk mengolah data adalah teknik analisis statistik melalui program *Excel Statistic Analysis* dan SPSS 24.0.

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 2 variabel yaitu sebagai berikut:

1. Variabel bebas (*Independen*) yaitu kompensasi finansial
2. Variabel terikat (*Dependen*) yaitu kinerja karyawan



Gambar 1.1 Kerangka Pikiran

1.5.8 Uji t (Parsial)

Menurut Gozhali (2016:97) “Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual terhadap variabel dependen”.

Cara melakukan uji t adalah dengan melihat t_{tabel} dan mencari nilai t_{hitung} . Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka terdapat pengaruh variabel X secara parsial terhadap variabel Y. Sebaliknya jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh variabel X secara parsial terhadap variabel Y.

1.5.9 Regresi Linear Sederhana

Rumus Regresi Sederhana menurut Yusi Idrus (2016):

$$Y = \alpha + b(X)$$

Keterangan :

X = Kompensasi Finansial

Y = Kinerja Pegawai

α = Konstanta

b = Koefisien Regresi

1.5.10 Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi merupakan nilai yang menunjukkan kuat atau tidaknya hubungan linear antara dua variabel. Jadi, dalam penelitian ini koefisien korelasi dilakukan untuk mengetahui kuat

atau tidaknya hubungan linear antara variabel bebas dan variabel terikat.

Menurut sugiyono (2016) terdapat klasifikasi untuk mengukur seberapa kuat pengaruh koefisien korelasi, terdapat pada tabel berikut:

Tabel 1.1
Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat lemah
0,20 – 0,399	Lemah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

(Sumber: Sugiyono, 2016)

1.5.11 Skala Pengukuran

Pada penelitian ini untuk menghitung kuisioner 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 kuisioner disediakan dengan berbagai jawaban mulai dari negatif hingga positif. Berikut bobot pada skala likert yang akan penulis gunakan:

Tabel 1.2
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, 2016:168)

1.5.12 Variabel Operasional

Dalam setiap indikator yang akan diteliti tentunya memiliki variabel yang menjelaskan secara lebih detail konsep dari setiap indikator yang akan diteliti. Adapun penjelasannya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.3
Tabel Varibel Operasional

Varibel	Indikator	Item	Skala
Kompensasi Finansial (X) Noe dalam Aulia dan Troena (2013:4)	Gaji	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kesesuaian gaji dengan pekerjaan pegawai 2. Kesesuaian gaji dengan harapan pegawai 3. Kesesuaian gaji dengan kebutuhan pegawai 4. Ketetapan waktu pemberian gaji pegawai 5. Penentuan bayaran 	Likert

		individu 6. Metode Pembayaran	
	Tunjangan	7. Tunjangan Hari Raya Keagamaan 8. Tunjangan transportasi	Likert
Kinerja Karyawan (Y) Rivai dalam penelitian Ataunur dan Ariyanto (2015)	Kemampuan atas Pekerjaan	1. Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan benar 2. Tanggung jawab terhadap pekerjaan	Likert
	Kuantitas Kecepatan Menyelesaikan Pekerjaan	3. Jumlah pekerjaan yang mampu diselesaikan 4. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	Likert
	Ketelitian	5. Tidak ada kesalahan dalam pekerjaan 6. Hasil kerja sesuai dengan tugas yang diberikan	Likert
	Loyalitas	7. Mengutamakan kepentingan perusahaan 8. Kesiapan bekerja diluar jam kerja	Likert
	Inisiatif	9. Kesadaran dalam meningkatkan hasil kerja	Likert
	Kerjasama	10. Kemauan dalam memberikan bantuan kepada karyawan lain	Likert

