

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor yang dapat menggerakkan kegiatan dalam sebuah perusahaan. Selain dapat menggerakkan kegiatan dalam sebuah perusahaan, sumber daya manusia merupakan asset yang sangat penting dan perlu dilakukan peningkatan dan pengembangan dalam sebuah perusahaan. Peningkatan sumber daya manusia pada perusahaan tersebut bertujuan agar rencana yang ingin dicapai dapat terlaksana dengan efektif dan efisien. Salah satu faktor yang dapat mendukung rencana tersebut adalah individu-individu atau sumber daya yang ada dalam perusahaan. Sumber daya manusia didalam suatu perusahaan tersebut perlu dilakukan pengelolaan yang dapat diarahkan untuk menuju tujuan yang ingin dicapai perusahaan. Pengarahan dapat memberikan pengetahuan, keterampilan, dan merubah sikap karyawan agar dalam menyelesaikan pekerjaannya dapat terselesaikan sesuai dengan rencana. Dalam menyelesaikan pekerjaannya, karyawan memerlukan timbal balik dari perusahaan, yaitu salah satunya adalah pemberian kompensasi.

Samsuddin (2006:187-188) mengemukakan bahwa pemberian kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja dan motivasi karyawan. Oleh karena itu, perhatian organisasi atau perusahaan terhadap pengaturan secara rasional dan adil sangat diperlukan. Bila karyawan memandang pemberian kompensasi tidak memadai, prestasi kerja atau kinerja, motivasi maupun kepuasan kerja mereka cenderung akan menurun.

Simamora (2001:443) membagi komponen-komponen kompensasi sebagai berikut. Kompensasi terdiri menjadi dua, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial adalah kompensasi yang

diberikan secara langsung dan tidak langsung. Kompensasi non finansial adalah kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri, atau dari lingkungan psikologis dan atau fisik dimana orang itu bekerja. Dengan pemberian kompensasi finansial dan non finansial ini dapat meningkatkan kontribusi kinerja karyawan. Kinerja karyawan akan meningkat jika pemberian kompensasi tepat. Kinerja karyawan sangat penting bagi sebuah perusahaan, karena dengan kinerja karyawan ini perusahaan dapat mencapai target tujuan yang ingin dicapai. Kinerja karyawan bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda. Menurut Hasibuan (2006: 94) kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Untuk mencapai kinerja karyawan yang produktif, perlu diberikan kompensasi yang sesuai. Dengan demikian kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Dalam melaksanakan pekerjaannya, karyawan harus mampu memberikan kinerja yang maksimal terhadap perusahaan, tak terkecuali pada karyawan CV. Panca Dara sehingga kompensasi yang diberikan sesuai dengan kinerja karyawan. CV. Panca Dara merupakan perusahaan yang bergerak dibidang penyalur dan pengadaan tenaga kerja *outsourcing* jasa kebersihan. Perusahaan ini menjadipenyalur *outsourcing* tenaga kerja *cleaning service* di Universitas TrunojoyoMadura menggantikan CV. Gasma Jaya pada tahun 2013. Pada Tahun 2014sampai 2016 CV. Panca Dara dipercaya untuk menjadi perusahaan yangmemegang penuh bidang kebersihan di Kampus Universitas Trunojoyo Madura. Persaingan yang ketat perusahaan penyalur *outsourcing* tenaga kerja *cleaning service* di Universitas Trunojoyo Madura

dilakukan setiap tahun. Dengan demikian perusahaan CV. Panca Dara harus meningkatkan kinerja karyawan agar kembali dapat dipercaya sebagai penyalur *outsourcing* tenaga kerja *cleaning service* di Universitas Trunojoyo Madura. Namun, dalam pelaksanaannya, masalah yang terjadi adalah adanya kinerja karyawan yang kurang optimal sesuai dengan harapan perusahaan. Salah satu penyebab kurang optimalnya kinerja karyawan adalah mengenai kompensasi. Pemberian kompensasi yang tepat dan sepadan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian kompensasi sangat penting bagi kinerja karyawan CV. Panca Dara.

Tabel 1.1 jumlah karyawan dan wilayah kerja

No.	Wilayah Kerja	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah
1	Wilayah I	22	-	22
2	Wilayah II	19	4	23
3	Wilayah III	22	-	22
4	Wilayah IV	24	-	24
5	Wilayah RKB E dan F	14	-	14
6	Wilayah LAB. Terpadu	9	5	14
7	Wilayah Asrama	8	10	18
	Total	118	19	137

Sumber : CV. Panca Dara (2016)

Sistem kerja karyawan CV. Panca Dara adalah sistem kontrak, semua karyawan bekerja secara kontrak oleh perusahaan. Lingkungan kerja CV. Panca Dara berada di wilayah kampus Universitas Trunojoyo Madura. Kompensasi yang diberikan pada karyawan CV. Panca Dara berupa kompensasi finansial dan non finansial. Kompensasi finansial yang diberikan adalah berupa gaji, insentif, tunjangan dan bonus. Gaji yang diberikan kepada karyawan adalah sebesar Rp. 800.000,00 per bulan. Gaji tersebut diberikan setiap awal bulan. Sistem gaji yang diberikan bersifat bulanan, yaitu gaji yang diberikan setiap satu bulan sekali. Tunjangan yang diberikan adalah berupa tunjangan hari raya (THR). Tunjangan

hari raya diberikan setiap hari raya Islam. Dengan tunjangan hari raya tersebut diharapkan dapat menambah kinerja karyawan. Selain tunjangan hari raya, tunjangan yang diberikan adalah berupa tambahan uang gaji. Tambahan uang gaji yang diterima karyawan jika karyawan yang bersangkutan telah bekerja pada CV. Panca Dara selama satu tahun. Dengan demikian gaji karyawan yang telah bekerja selama satu tahun mendapatkan tambahan uang tunjangan. Insentif yang diberikan kepada karyawan CV. Panca Dara adalah berupa uang, jam istirahat yang lebih, insentif kebersihan sewa gedung, dan insentif libur kerja. Insentif libur kerja diberikan hanya kepada hal yang diprioritaskan. Bonus yang diterima karyawan diberikan setiap akhir tahun dan ketika lembur kerja.

Kompensasi non finansial yang diberikan pada karyawan CV. Panca Dara adalah berupa pekerjaan, lingkungan kerja, pelayanan untuk karyawan dan pengakuan atas prestasi kerja karyawan. Pekerjaan yang diberikan adalah sesuai dengan bidang perusahaan yaitu penyalur dan pengadaan tenaga kerja *outsourcing* jasa kebersihan. Pekerjaan yang diberikan dibagi menjadi 7 wilayah kerja dengan 137 karyawan kontrak. Lingkungan kerja berada di kampus Universitas Trunojoyo Madura. Dengan lingkungan kerja di wilayah kampus maka penampilan dan etika karyawan harus sesuai dengan *Standart Operation Procedure* (SOP) perusahaan. Pelayanan karyawan yang diberikan adalah berupa masukan dan saran bagi karyawan yang menemui masalah dalam segala bidang. Serta, pemberian pujian dan fasilitas kerja yang diberikan kepada karyawan agar motivasi karyawan dapat meningkat. Pengakuan atas prestasi kerja karyawan diberikan setiap akhir tahun. Pemberian prestasi karyawan diberikan kepada karyawan yang memiliki kinerja paling baik. Dengan pemberian

pengakuan prestasi kepada karyawan yang berprestasi diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Pemberian kompensasi tersebut masih terdapat beberapa masalah. Berikut permasalahan yang peneliti dapat dari hasil observasi dan wawancara langsung dengan bapak Yanto Suryanto selaku Supervisor CV. Panca Dara. Permasalahan yang terjadi adalah gaji yang diberikan terkadang tidak sesuai jadwal. Jadwal pencairan gaji karyawan diberikan setiap tanggal satu pada setiap bulan, namun terjadi keterlambatan pencairan gaji. Keterlambatan pemberian gaji dapat menurunkan kinerja karyawan. Dengan memperbaiki sistem pemberian gaji dan kinerja perusahaan, maka kinerja karyawan akan meningkat.

Insentif yang diberikan pada karyawan CV. Panca Dara belum maksimal. Pemberian insentif masih di gabung dengan uang gaji. Sistem pemberian insentif yang demikian, maka sistem pemberian insentif masih kurang efektif. Pentingnya pemberian insentif akan meningkatkan kinerja karyawan serta perlu adanya sistem pemberian insentif yang tepat agar kinerja karyawan tidak menurun.

Tunjangan yang diberikan masih kurang pada keadaan lapangan. Tunjangan hanya diberikan kepada *cleaning service* wilayah asrama dan wilayah 4. Tunjangan diberikan karena di wilayah tersebut memiliki beban kerja yang berbeda dari wilayah lainnya. Tidak adanya pemindahan wilayah kerja, maka pemberian tunjangan yang diberikan di wilayah 4 dan wilayah asrama dapat memberikan ketidakadilan dalam pemberian tunjangan karyawan. Ketidakadilan tersebut dapat menjadikan konflik yang negatif sehingga menurunkan kinerja karyawan.

Selain kompensasi finansial, permasalahan yang terjadi adalah pada pemberian kompensasi non finansial. Permasalahan yang terjadi adalah dalam

pemberian pekerjaan. Pekerjaan yang diberikan selalu tetap dan sama, tidak ada pembaruan ataupun pemindahan wilayah kerja. Pemindahan wilayah kerja akan memberikan sesuatu yang menarik bagi karyawan. Pemindahan wilayah kerja juga akan meningkatkan kinerja karyawan. Dengan pemindahan wilayah kerja, karyawan akan merasa nyaman dan tidak mudah bosan dengan pekerjaannya karena mendapatkan suasana dan lingkungan kerja yang baru. Dengan demikian perlu untuk memindahkan wilayah kerja karyawan.

Fasilitas alat pekerjaan yang diberikan kepada karyawan sudah mencukupi. Namun terdapat kekurangan yakni pada bagian potong rumput. Ketersediaan mesin potong rumput dirasa kurang dengan dibandingkan luas wilayah Universitas Trunojoyo Madura. Selain mesin potong rumput, yang kurang dalam pemberian fasilitas alat kerja adalah sepatu *boots safety*. Dengan pemberian fasilitas kerja yang baik dan tepat maka kinerja karyawan akan meningkat. Maka perusahaan harus memperhatikan pemberian fasilitas kerja kepada karyawan.

Lingkungan kerja berada di kampus Universitas Trunojoyo Madura. Dengan lingkungan berada di wilayah kampus, maka sikap, sifat, penampilan dan etika karyawan harus ditingkatkan. Pada pelaksanaan pekerjaan masih sering terjadi pelanggaran terhadap tata tertib yang sudah diterapkan oleh perusahaan. Salah satu peraturan yang sering dilanggar karyawan adalah seringnya karyawan tidak memakai sepatu dalam pekerjaan. Dengan meningkatkan tata tertib maka kinerja perusahaan akan menjadi lebih baik dan mendapatkan kepercayaan dari pihak Universitas Trunojoyo Madura. Dengan kepercayaan tersebut dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk kontrak kerja selanjutnya.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan tersebut, maka peneliti mengambil judul **“Pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan CV. Panca Dara Surabaya”**.

1.2 Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas maka rumusan masalahnya adalah sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Panca Dara Surabaya?
2. Apakah kompensasi non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Panca Dara Surabaya?
3. Apakah kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan CV. Panca Dara Surabaya?
4. Manakah variabel yang berpengaruh dominan antara kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan CV. Panca Dara Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Untuk mengetahui apakah kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Panca Dara Surabaya
2. Untuk mengetahui apakah kompensasi non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Panca Dara Surabaya.

3. Untuk mengetahui apakah kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan CV. Panca Dara Surabaya?
4. Untuk mengetahui variabel yang berpengaruh dominan antara kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan CV.Panca Dara Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini peneliti berharap dapat memberikan manfaat yang berguna antara lain :

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat memberikan masukan dan saran bagi perusahaan dalam usahanya untuk mencapai tujuan perusahaan dengan pemberian kompensasi agar kinerja karyawan meningkat.

2. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman, serta pembelajaran dari pelaksanaan teori dalam perkuliahan dengan praktek yang ada di lapangan.

3. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan dan dijadikan dasar dalam bidang yang sama , khusunya dalam manajemen sumber daya manusia mengenai pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan.

4. Bagi Universitas Trunojoyo Madura
 - a. Sebagai sumber informasi untuk menambah pengetahuan dan sebagai referensi bagi pihak yang berkepentingan.
 - b. Dapat menambah kelengkapan hasil penelitian dan sebagai bahan pertimbangan bagi peneliti yang lain dengan masalah yang sama.