



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kompensasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Satu alasan utama seseorang bekerja karena untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Seseorang akan bekerja secara maksimal agar mendapat kompensasi yang sesuai. Pemberian kompensasi dapat diberikan dalam berbagai bentuk, baik berbentuk finansial maupun nonfinansial. Kompensasi finansial antara lain berupa gaji/upah dan insentif (komisi/bonus).

Pemberian bonus dalam bentuk finansial terhadap karyawan menjadi trik tersendiri bagi perusahaan yang ingin mengembangkan usahanya. Pemberian bonus dengan harapan agar kinerja karyawan dapat ditingkatkan. Dalam perkembangannya, terjadi perjanjian antara pemilik modal (perusahaan) dengan pekerja (karyawan). Perjanjian tersebut berkaitan dengan pemberian kompensasi. Dengan adanya perjanjian, karyawan senantiasa meningkatkan kinerjanya untuk memperoleh kompensasi yang lebih besar lagi.

Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap prestasi kerja karyawan. Karyawan senantiasa mengharapkan penghasilan yang lebih memadai. Sistem penggajian karyawan sekarang ini masih rendah



sehingga mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam situasi yang demikian menyebabkan timbulnya keinginan untuk mencari kompensasi lain di luar gaji.

Kaitannya dengan kompensasi dalam bentuk finansial, kualitas tenaga kerja merupakan kunci sukses bagi gerak maju roda pembangunan suatu negara. Berbagai persoalan ketenagakerjaan, terutama pengangguran, membawa dampak yang sangat besar, tidak hanya bagi perekonomian, akan tetapi juga berdampak pada aspek sosial dalam bentuk kemiskinan. Tenaga kerja yang berkualitas juga menjadi faktor dalam menentukan daya saing bangsa dalam kancah perekonomian global. Ironisnya, di tengah geliat komitmen besar pemerintah terhadap integrasi perekonomian di tingkat regional, berbagai persoalan serius terkait dengan ketenagakerjaan di Indonesia belum juga terselesaikan (Mantra, 2011:142).

Berdasarkan pandangan tersebut, perusahaan swasta mengambil langkah untuk peduli terhadap pertumbuhan ekonomi dan kesejahteraan melalui pemberian kompensasi finansial yang tepat. Pemberian kompensasi yang tepat merupakan satu cara yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja bagi karyawan sehingga mencapai kinerja yang diinginkan perusahaan. Pengaruh kompensasi finansial terhadap karyawan memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.



Kinerja karyawan akan menentukan perbedaan kompensasi finansial. Sebagai contoh kinerja karyawan di PT. Garuda Anta Nusa Raya Gorontalo, antara karyawan satu dengan karyawan lainnya berbeda kompensasi finansialnya. Hal tersebut dipengaruhi oleh tingkat kinerja yang berbeda. Semakin giat bekerja dengan mengambil pekerjaan-pekerjaan lain di luar tanggung jawabnya, semakin besar pula kompensasi finansial yang diterima. Dengan demikian, pengharapan adanya kompensasi sekaligus juga pemberian kompensasi menjadi berdampak pada pekerjaan karyawan.

Di sisi lain, posisi pekerjaan juga menentukan adanya kompensasi finansial beserta besarnya kompensasi yang diterima. Karyawan yang bertugas di gudang berbeda kompensasi finansialnya dengan karyawan yang bekerja di kasir. Karyawan yang bekerja di gudang lebih besar kompensasi finansialnya sebab jenis pekerjaan yang diembannya lebih berat daripada karyawan yang ditugaskan di kasir. Demikian juga akan terjadi perbedaan kompensasi finansial pada karyawan yang ditugaskan sebagai sekuriti dengan karyawan yang ditugaskan sebagai pengatur barang berdasarkan jenisnya. Karyawan yang ditugaskan menjadi sekuriti lebih lama memakan waktu daripada karyawan yang ditugaskan sebagai pengatur barang. Sehingga, lamanya bekerja dan beratnya beban kerja turut mempengaruhi jumlah kompensasi finansial yang diterima oleh setiap karyawan.



Berdasarkan fenomena dan pandangan tersebut, peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian berkaitan dengan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan melalui formulasi judul “Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Garuda Anta Nusa Raya Gorontalo.”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

- 1) Pemberian kompensasi finansial dirasakan masih minim untuk karyawan.
- 2) Adanya pemberian bonus tetapi bukan dalam bentuk kompensasi finansial.
- 3) Pemberian kompensasi finansial berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.
- 4) Jika pihak perusahaan tidak memberikan kompensasi finansial memunculkan keinginan karyawan untuk mencari kompensasi lain di luar gaji.
- 5) Perbedaan kompensasi finansial pada pekerjaan yang sama menimbulkan persaingan kerja yang tidak sehat.
- 6) Lamanya bekerja dengan beban kerja yang banyak turut mempengaruhi kompensasi finansial.



1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah seberapa besar pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada PT. Garuda Anta Nusa Raya Gorontalo?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada PT. Garuda Anta Nusa Raya Gorontalo.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoretis

Secara teoretis penelitian ini bermanfaat untuk pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen khususnya berkaitan dengan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan.

1.5.2 Manfaat Praktis

Secara praktis penelitian ini dapat dijadikan dasar pemikiran bagi perusahaan terkait dengan peningkatan kinerja karyawan dengan cara pemberian kompensasi finansial.