

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang sangat mendukung pembangunan perekonomian negara. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan dalam menjalankan kewajibannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan kepadanya. Dalam pengembangan sumber daya manusianya perusahaan harus bisa mengelola dengan baik dan matang. Hal tersebut menunjukkan apabila sumber daya manusia dikelola dengan sangat baik maka nantinya akan berdampak langsung pada kestabilan perusahaan dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan. Sumber daya manusia itu sendiri merupakan faktor penunjang perusahaan agar tetap bertahan dalam persaingan. Menurut Sutrisno (2016:6) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi. Dalam mencapai tujuan tersebut perusahaan harus bisa menyediakan sumber daya manusia yang sangat berkualitas. Karyawan yang berkualitas ialah karyawan yang mempunyai kinerja yang bagus sehingga dapat meningkatkan keberhasilan dan kemajuan perusahaan.

Seorang karyawan memiliki peranan yang sangat penting bagi suatu perusahaan. Setiap pekerjaan yang dilakukan dalam suatu perusahaan selalu dilakukan oleh karyawan. Sehingga berhasil tidaknya suatu perusahaan ditentukan oleh unsur manusia dalam melakukan kinerjanya.

Untuk membalas kinerja karyawan tersebut maka perusahaan perlu memberikan balas jasa atau imbalan kepada karyawan sesuai dengan seberapa besar tanggungjawabnya. Karyawan tentunya juga mengharapkan adanya imbalan atau timbal balik yang berupa penghargaan atas kontribusi yang dilakukan untuk perusahaan. Bentuk penghargaan yang diharapkan karyawan umumnya dalam bentuk program kompensasi yang sesuai, misalnya kompensasi finansial langsung maupun kompensasi tidak langsung. Dengan memberikan kompensasi pada karyawan atas jasa yang diberikan pada perusahaan tentunya juga salah satu cara yang cukup efektif untuk mempertahankan karyawan yang memiliki potensial dalam memajukan perusahaan. Oleh karena itu pemberian kompensasi perlu mendapatkan perhatian khusus dari perusahaan. Dan diharapkan dapat dilaksanakan atas dasar kepentingan perusahaan maupun kebutuhan karyawan.

Permasalahan tentang kompensasi merupakan permasalahan yang cukup sensitive bagi suatu perusahaan. Hal tersebut dikarenakan kompensasi menjadi faktor utama dalam mendorong seseorang untuk bekerja. Marwansyah (2016:269) berpendapat bahwa Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi atau jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif salah satu bagian yang penting dari manajemen sumber daya manusia, karena hal tersebut dapat membantu untuk menarik dan mempertahankan karyawan yang berbakat. Sistem kompensasi yang baik harus didukung dengan metode secara rasional yang membuat seseorang mendapatkan gaji sesuai dengan tuntutan pekerjaannya.

Apabila sistem imbalan yang diberikan baik nantinya akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Tujuan utama seseorang bekerja untuk mendapatkan imbalan atau kompensasi yang nantinya akan digunakan untuk memenuhi semua kebutuhannya.

Pemberian kompensasi pada karyawan terdapat dua jenis, yaitu kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung. Pemberian kompensasi secara langsung dapat langsung dirasakan oleh karyawan. Kompensasi finansial langsung yang berupa gaji, upah maupun bonus yang wajib diberikan langsung pada karyawan. Besarnya kompensasi yang diberikan mencerminkan pengakuan, status dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang diterima oleh karyawan. Kompensasi finansial langsung yang diberikan sangat mempengaruhi pada tingkat kinerja dan hasil kerja karyawan. Apabila kompensasi finansial langsung yang diberikan dengan mempertimbangkan standar kehidupan serta dapat memenuhi berbagai kebutuhan karyawan maka dengan sendirinya akan mempengaruhi kinerja karyawan yang pada gilirannya akan meningkatkan kualitas maupun kuantitas setiap pekerjaan yang dilakukan. Semakin besar kompensasi finansial langsung yang diberikan maka semakin baik pula kinerja karyawan pada perusahaan. Hal tersebut didukung dari hasil penelitian yang dilakukan Marliani (2016) dan Herlina (2018) yang membuktikan bahwa kompensasi finansial langsung dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan.

Sedangkan kompensasi finansial tidak langsung tidak dapat langsung dirasakan oleh karyawan. Biasanya kompensasi finansial tidak langsung tersebut berupa tunjangan dan fasilitas yang akan didapatkan oleh karyawan.

Kompensasi finansial tidak langsung ialah kompensasi yang diterima karyawan sebagai tambahan dan tidak memiliki hubungan secara langsung dengan pekerjaannya. Kompensasi finansial tidak langsung diberikan pada karyawan dalam rangka menciptakan kondisi kerja yang menyenangkan dan memberikan kepuasan kepada karyawan sehingga diharapkan karyawan merasa nyaman dan aman saat bekerja di suatu perusahaan. Apabila kompensasi finansial tidak langsung yang diberikan secara konsisten, adil dan bagus maka akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan yang pada gilirannya akan meningkatkan loyalitas karyawan pada perusahaan. Sehingga karyawan yang berprestasi merasa dihargai dan dengan sendirinya akan meningkatkan jasa atau kinerja yang akan diberikan karyawan pada perusahaan. Semakin baik finansial tidak langsung yang diberikan maka semakin baik pula kinerja karyawan pada perusahaan. Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Putri (2015), Marliani (2016) dan Herlina (2018) yang membuktikan bahwa pemberian kompensasi finansial tidak langsung yang adil dan layak akan memberikan pengaruh signifikan terhadap kepuasan dan kinerja karyawan.

Pemberian kompensasi finansial secara langsung maupun tidak langsung dengan baik dan adil pada karyawan diharapkan dapat memberikan motivasi dan menjadi lebih semangat dalam bekerja sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan. Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia (Perum PNRI) Cabang Surabaya merupakan perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang percetakan. Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia (Perum PNRI) Cabang Surabaya dimaksudkan untuk

memenuhi kebutuhan dalam hal pengadaan dan pendistribusian berbagai macam produk cetakan untuk pemerintah pusat maupun daerah, departemen atau lembaga pemerintah non departemen dan juga swasta. Perum PNRI melayani juga produk percetakan umum yang diterima dari BUMN, swasta maupun masyarakat luas pada umumnya. Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia (Perum PNRI) Cabang Surabaya memiliki karyawan yang dituntut untuk selalu memberikan pelayanan yang baik dan optimal kepada setiap pengunjungnya. Dengan banyaknya tuntutan tersebut serta meningkatnya layanan jasa pada perusahaan yang semakin tinggi, perusahaan harus bisa memberikan kompensasi yang layak dan adil pada karyawannya **untuk meningkatkan kinerja dan pencapaian hasil yang memuaskan sesuai dengan tujuan yang diharapkan perusahaan.** Untuk meningkatkan kinerja tersebut perusahaan harus memberikan berbagai macam kompensasi pada karyawannya, **baik kompensasi finansial langsung maupun kompensasi finansial tidak langsung.** Agar karyawan yang memiliki kualitas maupun kuantitas yang baik akan semakin betah saat bekerja di Perum PNRI Cabang Surabaya. Oleh sebab itu, diharapkan Perum PNRI Cabang Surabaya tidak menyepelkan kompensasi yang akan diberikan kepada karyawannya.

Berdasarkan dengan penjelasan yang telah peneliti dijabarkan diatas, maka peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung dan Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia (Perum PNRI) Cabang Surabaya”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah peneliti jabarkan diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh kompensasi finansial langsung terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia (Perum PNRI) Cabang Surabaya?
2. Apakah terdapat pengaruh kompensasi finansial tidak langsung terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia (Perum PNRI) Cabang Surabaya?
3. Apakah terdapat pengaruh kompensasi finansial langsung dan tidak langsung terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia (Perum PNRI) Cabang Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Tujuan Umum
 - a. Bertujuan sebagai realisasi dari Tri Perguruan Tinggi.
 - b. Bertujuan sebagai syarat dalam menggapai gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya.
2. Tujuan Khusus
 - a. Untuk melihat apakah terdapat pengaruh kompensasi finansial langsung terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia (Perum PNRI) Cabang Surabaya.
 - b. Untuk melihat apakah terdapat pengaruh kompensasi finansial tidak langsung terhadap kinerja karyawan

pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia (Perum PNRI) Cabang Surabaya.

- c. Untuk melihat apakah terdapat pengaruh kompensasi finansial langsung dan tidak langsung terhadap kinerja keuangan pada PT. Sucofindo Cabang Utama Surabaya Cabang Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi:

1. Bagi Peneliti

Diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih baik tentang kompensasi finansial langsung dan tidak langsung terhadap kinerja karyawan kedepannya.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat memberikan gambaran yang baik bagi perusahaan dalam menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi finansial langsung dan tidak langsung dalam perusahaan.

3. Bagi Universitas

Sebagai penerapan pelajaran mata kuliah yang didapatkan selama masa perkuliahan dan sebagai tambahan referensi perpustakaan atau penelitian lainnya kedepan.

4. Bagi Pihak Lain

Diharapkan dapat dijadikan pertimbangan untuk para investor, kreditor, pemerintah maupun pemegang saham perusahaan dan dapat dijadikan referensi bagi yang menggunakan penelitian serupa.

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN

