

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Keberhasilan perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang paling penting yang harus dimiliki oleh suatu perusahaan, karena memegang peranan penting paling utama dalam melaksanakan kegiatan manajemen di perusahaan. Sumber daya manusia yang handal sangatlah memiliki peran yang lebih strategis dibandingkan sumber daya yang lain yang dimiliki perusahaan. Bisa dikatakan bahwa manajemen yang efektif adalah kunci bagi keberhasilan suatu organisasi tersebut sedangkan sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting yang dimiliki oleh suatu organisasi. Menyadari pentingnya sumber daya manusia untuk kelangsungan hidup dan kemajuan suatu perusahaan, maka sudah sepatutnya perusahaan memberikan perhatian lebih.

Untuk dapat memantau dan menjaga kualitas aset manusianya, maka dapat dilakukan penilaian kinerja terhadap setiap pekerjaannya. Tinggi rendahnya kinerja karyawan berkaitan erat dengan motivasi kinerja dan juga kompensasi. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Akmal & Tamimi,2015). Pemberian kompensasi pada umumnya berdasarkan

kualifikasi dari pekerjaan atau kinerja karyawan. Kompensasi yang diberikan memberikan kontribusi dalam semangat kerja karyawan. Kompensasi mempengaruhi tingkat kompetitif suatu perusahaan. Kompensasi dapat dijadikan sebagai strategi bagi perusahaan untuk meningkatkan kondisi kinerja dari karyawannya. Apabila dikaitkan antara kinerja dengan kompensasi, sudah selayaknya karyawan yang mempunyai tingkat produktivitas tinggi memperoleh kompensasi yang lebih besar. Kompensasi yang diberikan berdasarkan kinerja sangat kuat pengaruhnya pada perusahaan yang menetapkan target secara kuantitas, oleh karena itu kompensasi dapat dijadikan motivator dalam perilaku organisasi.

Selain kompensasi Finansial, kompensasi Non finansial juga sangat berpengaruh terhadap perkembangan kinerja dari para Pegawai. Kompensasi Non finansial menjadi sesuatu hal yang juga sangat dibutuhkan oleh para pegawai karena dengan pemberian kompensasi Non finansial ini secara tidak langsung akan membantu mencukupi kebutuhan serta menjadi penunjang dalam melaksanakan tugas ataupun pekerjaannya. Kompensasi non finansial merupakan kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan atau fisik tempat orang tersebut bekerja (Mariani, Parengkuan &Lengkok, 2016).

Melalui program-program kompensasi yang telah ditetapkan baik kompensasi finansial dan non-

finansial menjadi hal penting untuk diperhatikan oleh perusahaan. Hal tersebut dikarenakan melalui kompensasi finansial dan non finansial dapat mencerminkan upaya perusahaan untuk mempertahankan sumber daya yang mereka miliki, sehingga kedua komponen tersebut terbukti lebih efektif dalam pemeliharaan tenaga kerja untuk memotivasi para karyawan dalam usaha meningkatkan atas kinerja yang telah dicapai oleh karyawan dalam bekerja di perusahaan. Upaya perusahaan untuk meningkatkan kinerja para karyawan merupakan hasil dari perencanaan yang tepat dari investasi yang bijaksana, teknologi baru, teknik yang lebih baik dan dari efisiensi yang tinggi. Kinerja sangat tergantung pada kesadaran dari tiap-tiap karyawan dan peningkatan tersebut dapat dilihat pada perilaku pada suatu lingkungan kerja yang ada. Kinerja karyawan merupakan tindakan yang dilakukan oleh karyawan dengan tujuan untuk menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur melalui kuantitas, kualitas, jangka waktu, tingkat kehadiran, dan kerjasama (Irawan, 2015).

Untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan wajib untuk menjaga keberadaan sumber daya manusia dengan mengefektifkan dan mengefisienkan sumber daya manusia yang telah dimilikinya. Melalui upaya tersebut maka dengan sendirinya para karyawan akan merasa termotivasi untuk bekerja secara maksimal di perusahaan. Salah satu cara untuk mengefektifkan dan mengefisienkan

serta meningkatkan kinerja karyawan tersebut adalah melalui kebijakan pemberian kompensasi yang diberikan kepada karyawan baik secara finansial dan non finansial.

Unit Pelaksana Teknis Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (P3TKI) adalah unit pelaksana teknis operasional di lapangan dibawah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Provinsi Jawa Timur. Unit Pelaksana Teknis dipimpin oleh seorang kepala UPT yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur. Unit Pelaksanaan Teknis Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia melaksanakan sebagian tugas dinas dalam pelayanan, pemrosesan dokumen penempatan, perlindungan dan penyelesaian masalah TKI secara terkoordinasi dan terintegrasi pada pra penempatan dan purna penempatan. Permasalahan yang terjadi berkaitan dengan kompensasi finansial dan Non finansial saat ini adalah belum optimalnya kompensasi yang diterima pegawai, apabila dibandingkan dengan beban kerja yang dilakukan masing-masing pegawai. Dengan dituntutnya pegawai untuk bekerja lebih professional serta harus mampu menyelesaikan program kerja yang ada dengan tepat dan hasil kerja yang baik, sedangkan di sisi lain kompensasi yang diterima pegawai dirasa belum optimal.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan sebuah penelitian dengan

tujuan mengetahui bagaimana **“Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Pegawai Di UPT-P3TKI Disnakertrans Surabaya”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan penjelasan diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja pegawai UPT-P3TKI Disnakertrans Surabaya?
2. Apakah kompensasi nonfinansial berpengaruh terhadap kinerja pegawai UPT-P3TKI Disnakertrans Surabaya?
3. Apakah kompensasi finansial dan nonfinansial secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai UPT- P3TKI Disnakertrans Surabaya?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut :

### **1.3.1 Tujuan Umum**

Untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan perkuliahan, serta menerapkan ilmu pengetahuan yang telah didapat selama perkuliahan pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Adi Buana Surabaya.

### **1.3.2 Tujuan Khusus**

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja pegawai UPT-P3TKI Disnakertrans Surabaya

2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi nonfinansial terhadap kinerja pegawai UPT-P3TKI Disnakertrans Surabaya
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial dan nonfinansial secara signifikan terhadap kinerja pegawai UPT-P3TKI Disnakertrans Surabaya.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Dengan dilakukannya penelitian ini, diharapkan akan dapat memberikan beberapa manfaat bagi pihak-pihak tertentu. Secara terinci, manfaat penelitian iniantara lain:

##### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dalam perkembangan ilmu pengetahuan sumber daya manusia yang berhubungan dengan kompensasi finansial dan non finansial serta kinerja.

##### **1.4.2 Manfaat Praktis**

###### **a. Bagi Peneliti**

Untuk menambah wawasan dan pengetahuan dalam bidang manajemen khususnya mengenai kompensasi finansial, non finansial dan kinerja karyawan, serta menambah pengetahuan peneliti dalam aktivitas perusahaan yang konkrit/nyata.

###### **b. Bagi UPT-P3TKI Disnakertrans Surabaya**

Dari hasil penelitian ini, diharapkan dapat dijadikan sebagai sebuah masukan dan juga sebagai

tambahan informasi bagi UPT-P3TKI Disnakertrans Surabaya untuk mengetahui pentingnya pemberian kompensasi baik itu kompensasi finansial maupun kompensasi nonfinansial daalam meningkatkan kinerja dari semua pegawai di UPT-P3TKI Disnakertrans Surabaya, sehingga dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam menetapkan kebijakan-kebijakan.

c. Bagi lembaga peneliti

Memberikan sumbangan pemikiran dalam rangka perluasan dan pengembangan ilmu pengetahuan khususnya di bidang manajemen, serta melengkapi bahan referensi atau dokumentasi guna melengkapi perpustakaan apabila dibutuhkan suatu saat nanti.

