

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Semakin ketatnya tingkat persaingan bisnis, mengakibatkan perusahaan dihadapkan pada tantangan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidup. Oleh karena itu perusahaan harus mampu bersaing dan salah satu alat yang dapat digunakan oleh perusahaan adalah kompensasi.

Masalah kompensasi selain sensitif karena menjadi pendorong seseorang untuk bekerja. Oleh karena itu, setiap perusahaan atau organisasi manapun seharusnya dapat memberikan kompensasi yang seimbang dengan beban kerja yang dipikul tenaga kerja.

Dalam menjalankan kegiatan usahanya, suatu perusahaan tentunya membutuhkan berbagai sumber daya, seperti modal, material dan mesin. Perusahaan juga membutuhkan sumber daya manusia, yaitu para karyawan. Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, karena memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sebaliknya, sumber daya manusia juga mempunyai berbagai macam kebutuhan yang ingin dipenuhinya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan inilah yang dipandang sebagai pendorong atau penggerak bagi seseorang untuk melakukan sesuatu, termasuk melakukan pekerjaan atau bekerja.

Bagi sebagian karyawan, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja, namun yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja. Seseorang yang bekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat di sekitarnya, dibandingkan yang tidak bekerja. Mereka akan merasa lebih dihargai lagi apabila menerima berbagai fasilitas dan simbol-simbol status lainnya dari perusahaan dimana mereka bekerja.

Salah satu hal yang paling penting dalam menentukan aktivitas karyawan agar bisa menjalankan pekerjaan dengan baik yaitu bagaimana mempengaruhi perilaku karyawan serta sikap karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan, agar karyawan dapat meningkatkan kinerjanya.

Proses imbalan menyeluruh menunjukkan imbalan sebagai proses untuk mendukung dan mendorong pencapaian prestasi karyawan yang lebih baik. Dengan memberikan imbalan yang baik kepada karyawan memungkinkan untuk memuaskan kebutuhan para karyawan. Salah satu upaya yang dapat ditempuh oleh perusahaan untuk menciptakan kondisi tersebut adalah dengan memberikan kompensasi yang memuaskan. Kompensasi merupakan salah satu faktor untuk mendorong karyawan agar memiliki kinerja yang tinggi, kompensasi terbagi terdiri dari kompensasi finansial dan non finansial. Cascio, 1993 (dalam Sutikno, 2006).

Menurut Rivai (2004), kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang

berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Jika dikelola dengan baik, kompensasi akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik. Demikian juga halnya dengan PT. Antar Penjuru Indonesia di Yogyakarta. Perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa pengiriman barang yang beralamat di Jl. Lempuyangan No. 1A Yogyakarta ini berusaha untuk meningkatkan kualitas para karyawannya, guna untuk mencapai tujuan perusahaan.

Adanya beberapa karyawan yang bekerja kurang maksimal dari pada karyawan lainnya, sehingga hasil yang dicapai perusahaan tidak sesuai dengan yang diharapkan, hal ini mungkin saja terjadi dalam perusahaan ini, karena kebutuhan antara individu yang satu dengan individu yang lain dalam bekerja bermacam-macam dan bervariasi masalah ini akan menimbulkan bagaimana caranya agar karyawan yang bekerja kurang maksimal dapat memperbaiki sikap dan kinerjanya guna mencapai tujuan perusahaan.

Selain kompensasi yang diberikan juga harus didukung pula oleh karyawan yang profesional dan memiliki loyalitas serta dedikasi yang tinggi. Pemberian kompensasi yang memuaskan dapat meningkatkan dan mengurangi timbulnya *turn over* dan *absenteesme*. Berikut data tingkat absensi karyawan PT. Antar Penjuru Indonesia.

Tabel 1.1  
Tingkat Absensi Karyawan  
PT. Antar Penjuru Indonesia Yogyakarta  
Tahun 2005 sampai dengan 2007

Tahun	Keterangan Absensi	
	Bolos	Mangkir
2005	26	18
2006	29	15
2007	24	22

Sumber : PT. Antar Penjuru Indonesia, 2008

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat diketahui bahwa tingkat absensi karyawan pada tahun 2005 yaitu bolos 26 orang, mangkir 18 orang, pada tahun 2006 bolos 29 orang, mangkir 15 orang, pada tahun 2007 bolos 24 orang, mangkir 22 orang. Berdasarkan tingkat tingkatan absensi karyawan PT. Antar Penjuru Indonesia selama tiga tahun terakhir dapat disimpulkan bahwa tingkat absensi karyawan PT. Antar Penjuru Indonesia tergolong tinggi.

Dan berikut data *turn over* pegawai PT. Antar Penjuru Indonesia Yogyakarta:

Tabel 1.2  
Tingkat *Turnover* Karyawan  
PT. Antar Penjuru Indonesia Yogyakarta  
Tahun 2005 sampai dengan 2007

Tahun	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar
2005	13	6
2006	10	3
2007	14	7
Jumlah	37	16

Sumber : PT. Antar Penjuru Indonesia, 2008

Berdasarkan tabel 1.2 diatas dapat diketahui dari tahun ketahun bahwa pada tahun 2005 pada PT. Antar Penjuru Indonesia karyawan yang masuk 13 orang, karyawan yang keluar 6 orang, pada tahun 2006 karyawan yang masuk 10 orang, karyawan yang keluar 3 orang, pada tahun 2007 karyawan yang masuk 14 orang, karyawan yang keluar 7 orang. Berdasarkan tingkat *turn over*

karyawan PT. Antar Penjuru Indonesia selama tiga tahun yang disebabkan adanya rekrutmen, rotasi antar unit-unit dalam perusahaan, keluar dari perusahaan karena pindah ke perusahaan lain.

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai: **“ANALISIS PENGARUH FAKTOR-FAKTOR KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ANTAR PENJURU INDONESIA DI YOGYAKARTA”**

## **B. Batasan Masalah**

Agar permasalahan dan data yang akan dibahas dan dikumpulkan lebih terfokus, maka penulis menggunakan batasan-batasan masalah sebagai berikut:

1. Responden yang dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Antar Penjuru Indonesia.
2. Faktor-faktor kompensasi yang akan diteliti yaitu kompensasi finansial (gaji, bayaran insentif, fasilitas, dan tunjangan) dan non finansial (lingkungan kerja, bersahabat, dan pengakuan karya).

## **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas dapat dikemukakan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah faktor kompensasi finansial yang terdiri dari gaji, bayaran insentif, fasilitas, dan tunjangan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Antar Penjuru Indonesia?

2. Apakah faktor kompensasi non finansial yang terdiri dari lingkungan kerja, bersahabat, dan pengakuan karya berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Antar Penjuru Indonesia?
3. Apakah faktor kompensasi finansial dan non finansial secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Antar Penjuru Indonesia?

#### **D. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Menganalisis faktor kompensasi finansial yang terdiri dari gaji, bayaran insentif, fasilitas, dan tunjangan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Antar Penjuru Indonesia.
2. Menganalisis faktor kompensasi non finansial yang terdiri dari lingkungan kerja, bersahabat, dan pengakuan karya berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Antar Penjuru Indonesia.
3. Menganalisis faktor kompensasi finansial dan non finansial secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Antar Penjuru Indonesia.

## **E. Manfaat Penelitian**

Dalam penelitian ini mempunyai manfaat:

1. Bagi Penulis

Hasil dari penelitian ini merupakan usaha untuk menerapkan pengetahuan teoritis yang didapat selama perkuliahan dan mempraktekkan penelitian secara langsung.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai salah satu alternative bahan pertimbangan dan menambah informasi kepada perusahaan dalam membuat kebijaksanaan yang berkaitan dengan analisis faktor-faktor kompensasi yang berpengaruh terhadap kinerja.