

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam suatu perusahaan beroperasi dengan cara mengkombinasikan antara sumber daya yang ada, untuk menghasilkan produk dan jasa yang dapat dipasarkan dan dapat mencapai tujuan sesuai apa yang diharapkan perusahaan. Sumber daya tersebut dapat berupa modal, manusia, mesin. Apabila semua sumberdaya tersebut dapat dikelola dengan baik maka akan mempermudah perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya. Asset yang paling penting yang harus dimiliki perusahaan dan sangat diperhatikan oleh manajemen adalah manusia dari perusahaan tersebut.

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output optimal. Karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya sumber daya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan. Umumnya kegiatan kegiatan dibidang sumber daya manusia dapat dilihat dari dua sudut pandang, yaitu dari sisi pekerjaan dan dari sisi pekerja. Dari sisi pekerjaan, kegiatan-kegiatan itu terdiri dari analisis pekerjaan dan evaluasi pekerjaan. Sedangkan dari sisi

pekerja, kegiatan-kegiatan itu terdiri atas pengadaan tenaga kerja, penilaian prestasi kerja, pelatihan dan pengembangan, promosi, kompensasi, dan pemutusan hubungan kerja (Panggabean, 2004: 15).

Pada dasarnya perusahaan dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Ada beberapa pendapat mengenai kinerja. Menurut Dessler (2009:41), kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan jadi dengan demikian kinerja memfokuskan pada hasil kerjanya. Menurut Robbins (2003: 226), kinerja adalah akumulasi hasil akhir semua proses dan kegiatan kerja organisasi.

Menurut Nawawi (2005:234), perkataan kinerja dimaksudkan adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik sifat fisik atau material maupun nonfisik atau non material. Setiap pekerjaan dalam melaksanakan tugas-tugasnya sebagaimana terdapat didalam deskripsi pekerjaan atau jabatan, perlu dinilai kinerjanya selama kurun jangka waktu yang telah ditetapkan perusahaan. Usaha tersebut merupakan kegiatan manajemen SDM, yang berangkai dengan kegiatan-kegiatan lainnya yang lain. Ada beberapa alasan untuk menilai kinerja. Pertama, penilaian memberikan informasi tentang dapat dilakukannya promosi dan penetapan gaji, kedua penilaian memberikan satu peluang bagi anda dan bawahan untuk meninjau perilaku yang berhubungan dengan kerja bawahan Dessler (1998: 2).

Menurut Dessler (2009), ada lima faktor dalam penilaian kinerja yang populer, yaitu: prestasi pekerjaan, kuantitas pekerjaan, kepemimpinan yang

diperlukan, Kedisiplinan, Komunikasi. Dalam meningkatkan kinerja karyawan maka, Perusahaan memerlukan berbagai macam cara salah satunya dengan jalan memberikan sebuah kompensasi yang mendorong agar tercapai sebuah kinerja karyawan yang maksimal. tujuan diberikannya kompensasi kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. dalam hal ini karyawan tentu saja mengharapkan adanya timbal balik yang berupa penghargaan atas kontribusi yang dilakukan karyawan terhadap perusahaan. Bentuk penghargaan yang diharapkan karyawan tersebut berupa program kompensasi yang sesuai, seperti upah insentif, tunjangan hari raya dan asuransi kesehatan. Kebijakan kompensasi selain memberikan imbalan pada karyawan atas pekerjaan yang dilakukan karyawan juga merupakan salah satu cara yang efektif untuk mempertahankan karyawan potensial. Oleh karena itu pemberian kompensasi perlu mendapat perhatian khusus dan dilaksanakan atas dasar kepentingan perusahaan maupun kebutuhan karyawan, sehingga menghasilkan manfaat yang maksimal.

Sedangkan pengertian dari 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. Kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam bisnis perusahaan. kompensasi menjadi alasan utama mengapa kebanyakan orang mencari pekerjaan Rivai (2004:357).

Dengan adanya pemberian kompensasi ini diharapkan karyawan terdorong untuk bekerja dengan baik sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan, karena bagaimanapun juga, karyawan dengan perusahaan merupakan partner untuk bekerja bersama-sama mencapai tujuan yang telah ditetapkan baik tujuan organisasi maupun masing-masing individu. kompensasi karyawan merujuk pada semua bentuk upah, atau imbalan yang berlaku bagi dan muncul dari pekerjaan mereka. Dan mempunyai dua komponen. Ada pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus, dan ada pembayaran yang tidak langsung dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan uang libur yang dibayar oleh majikan Dessler (1998:85).

Selain itu terdapat dua cara untuk membuat pembayaran keuangan langsung kepada karyawan: pada penambahan waktu dan kinerja. Pembayaran berdasarkan waktu yang masih tetap populer: misalnya, para pekerja baju biru mendapatkan upah berdasarkan jam atau harian, dan karyawan yang lainnya seperti para manager atau perancang web, cenderung untuk diberikan gaji dan dibayar mingguan, bulanan, dan tahunan. Pilihan kedua adalah pembayaran berdasarkan kinerja. Contohnya adalah pembayaran sesuai hasil kerja. Sistem ini mengaitkan kompensasi dengan jumlah produksi atau sejumlah benda yang dihasilkan oleh para pekerja, dan populer sebagai rancangan insentif. Misalnya anda membagi upah per jam pekerja dengan standart jumlah unit yang harus dihasilkannya dalam satu jam. Lalu untuk tiap menit barang yang telah dihasilkan dan melebihi kapasitas produksi yang ditetapkan oleh perusahaan maka karyawan tersebut berhak mendapatkan insentif Dessler (2009:72).

Menurut Rivai (2004 : 375) "Upah adalah sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi". Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang di berikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, upah dapat berubah-ubah. Konsep upah biasanya dihubungkan tenaga proses pembayaran bagi tenaga kerja lepas.

Upah insentif, tunjangan hari raya dan asuransi kesehatan adalah faktor yang harus diperhatikan dalam pemberian kompensasi. Upah insentif adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan yang jumlahnya tergantung padahasil yang dicapai baik finansial maupun non finansial. Hal ini dimaksudkan untuk mendorong karyawan bekerja lebih giat dan lebih baik sehingga prestasi dapat meningkat yang pada akhirnya tujuan perusahaan dapat tercapai. Tunjangan hari raya adalah pendapatan pekerja yang wajib dibayarkan oleh perusahaan kepada pekerja atau keluarganya menjelang hari raya yang berupa uang atau bentuk lain. Sedangkan asuransi kesehatan adalah asuransi yang secara khusus menjamin biaya kesehatan atau perawatan para anggota asuransi tersebut bila mereka jatuh sakit atau mengalami kecelakaan.

Kinerja karyawan merupakan hal yang penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja karyawan harus diimbangi dengan kompensasi yang sesuai. Karena tanpa adanya kesesuaian kinerja yang dicapai dengan kompensasi yang didapat maka tujuan perusahaan akan sulit terwujud. Kompensasi merupakan

wujud timbal balik atas kinerja karyawan yang dapat memberikan kontribusi terhadap kelangsungan hidup perusahaan.

Menurut peneliti dalam sebuah perjalanan organisasi, khususnya koperasi yang sebagaimana menjadi landasan untuk menjadi obyek penelitian harus terus dipacu dan dibenahi dalam segala hal yakni Manajemen Organisasi dan Manajemen Usaha. Koperasi merupakan salah satu organisasi yang didalamnya terdapat beberapa proses manajemen salah satunya adalah untuk pemberian kompensasi yang layak sesuai dengan kontrak kerja yang telah di sepakati dalam kontrak kerja karyawan. Selain itu perlu adanya evaluasi yang mendasar dan *komprehensif* untuk mereview kinerja dan *eksistensi* organisasi selama ini sebagai bahan atau landasan penentuan arah dan strategi organisasi ke depan.

Pada Koperasi Wanita Serba Usaha Setia Budi Wanita (SBW) Malang, Jawa Timur yang dijadikan sebagai objek penelitian, merupakan koperasi yang memiliki beberapa unit usaha dan merupakan koperasi yang memiliki semangat tinggi dalam mengembangkan dan mewujudkan visi dan misi organisasi. Selain itu koperasi ini merupakan koperasi yang sangat memperhatikan tingkat kepuasan kerja, dimana perusahaan memberikan perhatian pada tingkat kompensasi finansial, baik kompensasi langsung seperti gaji pokok, upah lembur, insentif, tunjangan- tunjangan maupun kompensasi tidak langsung seperti jaminan sosial, cuti kerja, program pelatihan dan lain sebagainya. hasil pengamatan sementara yang dilihat dari perkembangan aset koperasi mencapai Rp 7 milyar menjadi Rp 15,5 milyar dalam waktu 2,5 tahun (hasil wawancara, 12 maret 2012) juga berhasil menggembleng mental perempuan menjadi

lebih mandiri. Kenaikan ini dapat disebabkan oleh banyak hal antara lain, kegigihan anggota dalam memperjuangkan tata nilai dalam berkoperasi dengan sistem tanggung renteng, volume usaha yang tinggi, tingginya motivasi karyawan dalam bekerja, tingginya kompensasi sehingga maksimal karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka peneliti tertarik menyusun sebuah laporan skripsi yang berjudul “ **Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Wanita Serba Usaha Setia Budi Wanita (SBW) Malang, Jawa Timur** ”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah variabel kompensasi finansial yang terdiri dari kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Koperasi Wanita Serba Usaha Setia Budi Wanita (SBW) Malang, Jawa Timur?
2. Apakah variabel kompensasi finansial yang terdiri dari kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Koperasi Wanita Serba Usaha Setia Budi Wanita (SBW) Malang, Jawa Timur?
3. Variabel kompensasi finansial apa yang paling dominan antara kompensasi Langsung dan tak langsung terhadap kinerja karyawan Koperasi Wanita Serba Usaha Setia Budi Wanita (SBW) Malang, Jawa Timur?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas. Maka adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah kompensasi finansial yang terdiri dari kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Koperasi Wanita Serba Usaha Setia Budi Wanita (SBW) Malang, Jawa Timur.
2. Untuk mengetahui apakah kompensasi finansial yang terdiri dari kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Koperasi Wanita Serba Usaha Setia Budi Wanita (SBW) Malang, Jawa Timur.
3. Untuk mengetahui variabel kompensasi apa yang paling dominan antara kompensasi langsung dan tak langsung terhadap kinerja karyawan Koperasi Wanita Serba Usaha Setia Budi Wanita (SBW) Malang, Jawa Timur.

1.4. Manfaat penelitian

Dari hasil penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat yang berguna bagi berbagai pihak, antara lain:

1. Bagi Peneliti

Penulisan ini merupakan penerapan ilmu pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia terutama dalam bidang kompensasi yang diperoleh selama perkuliahan dengan praktek yang penulis amati selama melaksanakan penelitian terhadap

karyawan Koperasi Wanita Serba Usaha Setia Budi Wanita (SBW) Malang, Jawa Timur.

2. Bagi Perusahaan

Hasil kajian ini diharapkan dapat memberikan gambaran secara lebih jelas mengenai kompensasi, serta faktor-faktor yang mempengaruhi sehingga dapat digunakan sebagai bahan informasi dan pertimbangan dalam menetapkan kebijakan kompensasi.

3. Bagi Universitas

Dari penelitian ini diharapkan memberikan gambaran secara lebih jelas mengenai penerapan teori kompensasi pada Koperasi Wanita Serba Usaha Setia Budi Wanita (SBW) Malang, Jawa Timur, dan dapat digunakan sebagai tambahan referensi atau literatur khususnya dibidang sumberdaya manusia.