

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Akhir-akhir ini terjadi kasus perusahaan yang telat dalam proses pembayaran kompensasi karyawan, sedangkan pengaruh penggajian merupakan hal yang penting dalam proses mempertahankan dan memelihara karyawan yang berprestasi. Menurut Timpe (2002:66) uang mungkin tidak memotivasi semua orang sepanjang waktu, tetapi kita tidak boleh lupa bahwa pegawai harus diberi penghargaan finansial untuk performa produktif, jika itu hendak berlanjut.

Mempertahankan karyawan yang berprestasi dengan pemenuhan kompensasi yang adil dan sesuai dengan tingkat kerja yang diberikan perusahaan dapat memotivasi karyawan itu sendiri untuk bekerja secara efektif dan efisien. Karena para karyawan mempunyai kebutuhan yang berbeda-beda, apa yang berfungsi sebagai penguat bagi seseorang yang tidak berfungsi untuk orang lain? Para manajer harus menggunakan pengetahuan mereka mengenai perbedaan karyawan untuk menentukan imbalan yang dapat mereka kendalikan seperti upah, kenaikan pangkat, pengakuan, penugasan kerja yang diinginkan, otonomi, dan partisipasi (Robbins dan Coulter, 2007:166). Namun, motivasi yang diberikan tidak selalu berimbas ke hal yang positif, perusahaan juga harus lebih memotivasi ke arah yang menguntungkan perusahaan.

Motivasi menurut Ivan dan Imam Ghozali (dalam Windy dan Gunasty, 2012:218) adalah pemberian dorongan-dorongan individu untuk bertindak yang menyebabkan orang tersebut berperilaku dengan cara tertentu yang mengarah pada tujuan. Motivasi kerja bisa dilakukan dengan berbagai cara, seperti melalui pendekatan interpersonal, atau dengan pemenuhan kebutuhan karyawan itu sendiri seperti kompensasi finansial dan nonfinansial.

Wahjono (2015:132) mengemukakan bahwa tujuan dari falsafah gaji adalah untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan. Selain memotivasi dengan kompensasi, pendekatan interpersonal juga bisa diterapkan, dengan pemberian kritik dan saran yang tepat jika karyawan melakukan kesalahan maupun prestasi kerja. Namun tidak bisa dipungkiri jika kekuatan kompensasi masih menjadi hal yang utama untuk dapat memotivasi karyawan dan meningkatkan kinerja. Tingkat pemberian upah itu sendiri memang berpengaruh dengan prestasi kerja karyawan. Namun dimasa modern ini proses penentuan kompensasi sudah semakin berkembang, salah satunya dengan penggajian berdasarkan pada evaluasi jabatan. Dessler (dalam Wahjono, 2015:133) menjelaskan bahwa evaluasi jabatan adalah perbandingan formal dan sistematis dari suatu pekerjaan untuk menjelaskan seberapa bernilai suatu pekerjaan dibanding pekerjaan lain.

Berkembangnya perusahaan tidak terlepas dari meningkatnya produktifitas karyawan dan kinerja karyawan. Menurut Wibowo dalam (Yuli, 2013:43) kinerja merupakan implementasi dari perencanaan yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dihasilkan oleh karyawan yang memiliki

produktifitas tinggi, motivasi, dan prestasi kerja yang baik. Prestasi kerja merupakan hasil dari karyawan yang termotivasi dan tepenuhinya kebutuhan-kebutuhan, dengan demikian perasaan puas akan dihasilkan. Proses pelaksanaan kompensasi yang dilakukan perusahaan harus sesuai dan benar dengan begitu timbulah motivasi yang baik dan prestasi kerja akan tercapai.

Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Ibrar dan Khan, 2015). Kompensasi finansial dan nonfinansial memiliki peran terhadap motivasi karyawan (Kshirsagar dan Waghale, 2014). Kompensasi dan penghargaan lebih berpengaruh terhadap kinerja karyawan dibandingkan motivasi dan insentif (Aslam dkk, 2015). Motivasi kerja secara simultan dan parsial memiliki pengaruh positif terhadap dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Larasati dan Gilang 2014).

Hasil penelitian diketahui bahwa kompensasi finansial dan nonfinansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kompensasi finansial dan nonfinansial mempengaruhi motivasi kerja, dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan menurut Ibrar dan Khan (2015), Kshirsagar dan Waghale (2014), Aslam dkk (2015), dan Larasati dan Gilang (2014).

PT. Trans Ocean Services Indonesia yang menjadi tempat penelitian adalah salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa pengiriman barang dengan menggunakan kontainer baik *door to door*, *door to port*, dan *port to door* ke seluruh Indonesia. Perusahaan ini berdiri sejak tahun 2011 yang berawal dari sebuah rumah kontrakan di Jl. Teluk Penanjung No. 5 yang kini telah berkembang menjadi perusahaan yang maju dan profesional.

Adapun fenomena-fenomena yang berkaitan dalam penelitian ini adalah pemberian kompensasi finansial dibawah standar UMR, pemberian kompensasi nonfinansial yang tinggi untuk pencapaian-pencapaian tertentu, masih rendahnya motivasi kerja karyawan dengan lebih memilih menghabiskan waktu kerja bermain *gadget* dari pada berinisiatif untuk mencari pekerjaan yang belum selesai dikerjakan. Membudayakan pekerjaan yang bisa ditunda penyelesaiannya.

Oleh karena itu, penelitian ini akan menggunakan Analisis Jalur (*Path Analysis*) sebagai teknik pengolahan data. Melalui analisis jalur ini akan dapat ditemukan jalur mana yang paling tepat dan singkat suatu variabel independen menuju variabel dependen yang terakhir (Sugiyono, 2002:297).

Berdasarkan uraian diatas, menunjukkan bahwa kompensasi finansial dan nonfinansial berpengaruh terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang permasalahan, peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian tentang “Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Nonfinansial Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Trans Ocean Services Indonesia”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang permasalahan yang telah dijelaskan di atas, maka masalah yang akan dibahas oleh peneliti dalam penelitian ini adalah apakah “Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT.

Trans Ocean Services Indonesia”. Rumusan masalah untuk pembatasan pembahasan dalam penelitian ini, adalah sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara langsung di PT. Trans Ocean Services Indonesia?
2. Apakah kompensasi nonfinansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara langsung di PT. Trans Ocean Services Indonesia?
3. Apakah kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja di PT. Trans Ocean Services Indonesia?
4. Apakah kompensasi nonfinansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja di PT. Trans Ocean Services Indonesia?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada perumusan masalah diatas, dapat diuraikan beberapa tujuan dalam penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menguji pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan secara langsung di PT. Trans Ocean Services Indonesia.
2. Menguji pengaruh kompensasi nonfinansial terhadap kinerja karyawan secara langsung di PT. Trans Ocean Services Indonesia.
3. Menguji pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja di PT. Trans Ocean Services Indonesia.

4. Menguji pengaruh kompensasi nonfinansial terhadap kinerja melalui motivasi kerja di PT. Trans Ocean Services Indonesia.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang membutuhkan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan / Instansi

- a. Memberikan masukan dalam pengukuran kompensasi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- b. Dapat sebagai acuan dalam penetapan kompensasi untuk meningkatkan motivasi kerja yang berpengaruh pada kinerja karyawan.

2. Bagi Penulis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat:

- a. Menambah pengetahuan dan wawasan penulis dalam menerapkan beberapa teori yang diperoleh dalam perkuliahan.
- b. Sebagai sarana aplikasi teori-teori yang telah dipelajari dikampus dengan dunia usaha yang sebenarnya.

3. Bagi Universitas Muhammadiyah

- a. Dapat memberikan kontribusi bagi ilmu pengetahuan terutama tentang kompensasi finansial dan nonfinansial, motivasi kerja, dan kinerja karyawan.
- b. Menambah khasana di perpustakaan dan untuk kajian penelitian selanjutnya.

E. Sistematika Penulisan Skripsi

Secara garis besar penulisan skripsi ini terdiri dari lima bab dengan sistematika sebagai berikut:

Bab I: Pendahuluan, bab ini berisi tentang latar belakang masalah yang menggambarkan garis besar tentang hal-hal yang berhubungan dengan penulisan skripsi, rumusan masalah untuk membatasi pembahasan dalam penelitian ini, tujuan penelitian yang berdasarkan rumusan masalah, manfaat penelitian, dan sistematikan penulisan skripsi.

Bab II: Kajian Pustaka, bab ini berisi tentang studi kepustakaan yang mengemukakan konsep dan teori-teori yang berhubungan dengan permasalahan sebagai tuntutan dan landasan dalam penulisan penelitian, penelitian terdahulu, dan kerangka konseptual, hipotesis.

Bab III: Metode Penelitian, bab ini berisi tentang metode penelitian yang digunakan dalam penulisan untuk menjawab rumusan masalah, ruang lingkup permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini, jenis dan sumber data, prosedur pengumpulan data serta teknis analisis.

Bab IV: Hasil Penelitian dan Pembahasan, bab ini berisi tentang gambaran umum PT. Trans Ocean Services Indonesia yang menjadi objek penelitian, menjelaskan hasil penelitian perusahaan secara singkat.

Bab V: Simpulan dan Saran, bab ini berisi tentang ringkasan dari seluruh pembahasan atas permasalahan yang ada, serta saran-saran yang dapat

diberikan berkaitan dengan hasil pembahasan yang dianggap perlu sebagai tindakan lanjut dari hasil penelitian yang dilakukan, sehingga menjadi masukan bagi Perusahaan.