

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Di era persaingan global, keberadaan sumber daya manusia yang handal lebih strategis dibandingkan sumber daya lainnya. Sumber daya manusia adalah aset terpenting organisasi, dan manajemen yang efektif adalah kunci keberhasilan organisasi.

Menyadari pentingnya sumber daya manusia yang berkualitas bagi kemajuan perusahaan, maka diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang profesional untuk mencapai keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan kebutuhan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan ini merupakan kunci utama perusahaan agar perusahaan dapat berkembang secara efisien dan mencapai tujuannya. Oleh karena itu, karyawan harus bekerja secara produktif dan profesional.

Persaingan antar perusahaan, baik itu perusahaan yang bergerak di bidang perdagangan, industri, dan jasa, terlepas dari ukurannya, menjadi semakin ketat, memaksa perusahaan untuk berjuang untuk bertahan hidup, berkembang, dan berkembang. Secara tidak langsung mempengaruhi kondisi ekonomi, persepsi masyarakat terhadap kebutuhan dan daya belinya. Contohnya adalah bidang telekomunikasi. Di kawasan ini, masyarakat mulai tertarik untuk membeli beberapa nomor operator seluler untuk telepon seluler, baik itu jenis seluler CDMA maupun GSM. Penjualan pasar nomor

operator seluler meningkat, seiring dengan banyaknya jenis ponsel di pasaran yang menawarkan harga low-end.

Selain itu, perusahaan perlu memperhatikan kesejahteraan sumber daya manusia dan sadar bahwa sumber daya manusia lebih dari sekedar aset. Perusahaan harus bisa bersikap profesional dan adil dalam pemberian imbalan kepada karyawan sebagai timbal balik atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan. Hal tersebut mendorong karyawan agar lebih termotivasi dalam menjalankan dan mengerjakan tugas-tugasnya demi terwujudnya tujuan perusahaan. Hubungan kerja yang saling menguntungkan tersebut berdampak positif terutama bagi perusahaan, karena dapat meningkatkan kinerja karyawan dan tujuan perusahaan dapat tercapai. Karyawan memberikan jasanya dengan kinerja yang baik untuk kemajuan perusahaan dan perusahaan memberikan imbalan atau kompensasi kepada karyawan atas jasanya (Anwar Mangkunegara, 2001: 1).

Pengelolaan sumber daya manusia yang tepat salah satunya dapat dilihat dari pemberian kompensasi yaitu kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial. Kompensasi finansial merupakan kompensasi yang diberikan dalam bentuk uang dapat berupa gaji, bonus dan insentif, sedangkan kompensasi nonfinansial merupakan kompensasi yang diberikan tidak dalam bentuk uang dapat berupa pekerjaan dan lingkungan kerja. Apabila perusahaan dapat mengatur kompensasi dengan baik, maka akan memberikan keuntungan yang baik pula bagi perusahaan tersebut.

Karyawan aset utama suatu perusahaan yang menjadi perencanaan dan pelaku aktif dari setiap aktivitas perusahaan, karyawan memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi kerja sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan hasil yang optimal. Suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan.

Salah satu cara mengoptimalkan kinerja karyawan yakni dengan memberikan kompensasi dengan secara sengaja diberikan kepada karyawan agar didalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk meningkatkan prestasi kerja, sehingga produktivitas dan kinerjanya meningkat. Pemberian kompensasi dalam perusahaan memegang peran yang sangat penting karena akan dapat mengatasi berbagai permasalahan ditempat kerja yang semakin kompleks seperti rendahnya kinerja. Adanya pemberian kompensasi diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan, produktivitas kerja, loyalitas, disiplin, rasa tanggung jawab terhadap jabatan dengan adanya pemberian kompensasi mereka dapat memperoleh kesempatan untuk menambah pendapatan.

Kompensasi dibedakan menjadi dua kelompok yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi finansial langsung diberikan dalam bentuk gaji, upah dan insentif. Kompensasi finansial tidak langsung dapat berupa fasilitas dan kesejahteraan karyawan. Kompensasi nonfinansial terdiri dari lingkungan kerja dan tugas-tugas menarik. Pemberian kompensasi

sangatlah penting bagi karyawan karena besar kecilnya kompensasi yang diberikan merupakan tolak ukur terhadap prestasi yang dicapai oleh karyawan. Diharapkan dengan adanya kompensasi, karyawan menjadi lebih termotivasi untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaannya.

Pemberian kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja dan motivasi karyawan. Oleh karena itu, perhatian organisasi atau perusahaan terhadap pengaturan secara rasional dan adil sangat diperlukan. Bila karyawan memandang pemberian kompensasi tidak memadai, maka prestasi kerja atau kinerja, motivasi maupun kepuasan kerja mereka cenderung akan menurun.

Riset yang berkaitan dengan kompensasi terhadap kinerja karyawan telah dilakukan oleh Rafi (2016), Amirullah (2012), Tiara dan Siti (2014), Mutholib (2019), Afrida (2013), Hamdan (2014), Bastian (2016), Puraningsih (2012), Permana (2012), dan Syarif (2015), yang menunjukkan bahwa kompensasi memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, peneliti melakukan penelitian yang lebih lanjut pada BMT Amanah Sultra Cabang Kendari memiliki karakteristik tersendiri dalam pola hubungan perusahaan dan karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian Analisis Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan BMT Amanah Sultra Cabang Kendari. Yang mana memiliki latar belakang permasalahan tersebut. Sehingga penulis merasa perlu

untuk melakukan penelitian dengan judul “**Analisis Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan BMT Amanah Sultra Cabang Kendari**”

1.2. Fokus Penelitian

Fokus penelitian ini dimaksudkan untuk membatasi studi kualitatif sekaligus membatasi penelitian guna memilih mana data yang relevan dan mana yang tidak relevan (Moleong, 2010). Pembatasan dalam penelitian kualitatif ini lebih didasarkan pada tingkat kepentingan/urgensi dari masalah yang dihadapi dalam penelitian ini. Penelitian ini akan difokuskan pada “Analisis Kompensasi Finansial Dan NonFinansial Terhadap Kinerja Karyawan BMT Amanah Sultra Cabang Kendari”.

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka dapat diketahui rumusan masalahnya adalah

1. Bagaimana dampak kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan BMT Amanah Sultra Cabang Kendari?
2. Bagaimana dampak kompensasi nonfinansial terhadap kinerja karyawan BMT Amanah Sultra Cabang Kendari?

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dampak kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan BMT Amanah Sultra Cabang Kendari

1.5. Manfaat Penelitian

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada beberapa pihak, antara lain:

1) Bagi penulis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan dan wawasan kepada penulis yang berkaitan dengan masalah terkait dan praktek-praktek yang berada di perusahaan tersebut mengenai analisis kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial terhadap kinerja karyawan.

2) Bagi perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan atau data referensi sebagai acuan atau koreksi terhadap sistem yang sudah ada serta untuk perusahaan kedepannya dapat menangani masalah terkait analisis kompensasi terhadap kinerja karyawannya.

3) Bagi dunia akademik

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai data pembanding sesuai dengan bidang yang diteliti, memberikan sumbangan pemikiran dan bukti empiris dari penelitian-penelitian sebelumnya mengenai analisis kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan.

1.6. Definisi Operasional

1.6.1. Kompensasi Finansial

Yaitu berupa gaji dan tunjangan (gaji pokok, tunjangan istri/suami, tunjangan anak, tunjangan jabatan struktural dan fungsional serta uang makan), insentif dan honorarium sesuai dengan aturan yang berlaku.

1.6.2. Kompensasi Non finansial

Yaitu berupa pemberian penghargaan Satya Lencana, promosi jabatan, pelatihan dan bimbingan teknis serta pujian secara lisan (langsung) dari atasan.

1.6.3. Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode dan biasanya dalam 1 tahun.

1.7. Sistematika Pembahasan

BAB I PENDAHULUAN

Pendahuluan berisi tentang uraian latar belakang, rumusan masalah, tujuan dari penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penelitian.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

Landasan teori pembahasan bab ini akan menguraikan tentang penjelasan dan beberapa teori yang dipakai untuk melandasi pelaksanaan penelitian dari berbagai sumber-sumber referensi, buku, atau jurnal, serta termasuk penelitian mengenai analisis kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan pada BMT Amanah Sultra Cabang Kendari.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian dalam bab ini berisi tentang metode yang digunakan dalam pengambilan data yang berkaitan dengan penelitian.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan mengenai gambaran umum lokasi penelitian dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisikan kesimpulan dari hasil penelitian dan saran bagi tempat penelitian dan juga bagi peneliti selanjutnya.

