

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam era persaingan global, keberadaan sumber daya manusia yang handal memiliki peran yang lebih strategis dibandingkan sumber daya yang lain. Sumber daya manusia adalah harta yang paling penting yang dimiliki oleh suatu organisasi, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci bagi keberhasilan suatu organisasi tersebut.

Penting dan besarnya pengaruh sumber daya manusia dalam kemajuan perusahaan, diperlukan adanya *feedback* yang baik antara perusahaan dengan sumber daya manusia yaitu karyawan. Dengan adanya *feedback* yang baik, tentunya akan saling menguntungkan antara perusahaan dengan karyawan. Perusahaan harus dapat bersikap adil atas apa yang telah diberikan oleh sumber daya manusia kepada perusahaan, karena setiap karyawan berhak mendapatkan penghargaan dan perlakuan yang adil dari pimpinannya sebagai timbal balik atas jasa yang diberikannya, sehingga dapat mendorong para karyawan untuk lebih termotivasi dalam menjalankan kewajibannya sebagai seorang pekerja. Hubungan kerja yang saling menguntungkan antara perusahaan dan karyawan sangat diperlukan dalam rangka mendorong semangat kerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya. Salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kapasitas kinerja karyawan adalah dengan menghubungkan kompensasi dengan

perkembangan karyawan. Apabila program kompensasi dirasakan adil dan kompetitif oleh karyawan, maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang potensial, mempertahankannya dan memotivasi karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya, sehingga produktivitas meningkat dan perusahaan mampu menghasilkan produk dengan harga yang kompetitif. Sehingga perusahaan bukan hanya unggul dalam persaingan, namun juga mampu mempertahankan kelangsungan hidupnya, bahkan mampu meningkatkan profitabilitas dan mengembangkan usahanya.

Tidaklah berlebihan apabila terdapat pendapat bahwa keadilan merupakan jantungnya sistem kompensasi. Untuk mewujudkan keadilan ini maka program kompensasi harus didesain dengan mempertimbangkan baik kontribusi karyawan maupun kebutuhan karyawan. Hal ini bukan berarti bahwa kompensasi yang diberikan oleh suatu perusahaan harus berjumlah banyak (secara nominal). Perusahaan yang memberikan kompensasi secara berlebihan kepada karyawan akan dapat mencelakai diri perusahaan maupun karyawannya. Kompensasi yang berlebihan tersebut akan mengakibatkan menurunnya daya saing perusahaan, kecemburuan antar karyawan maupun ketidaknyamanan dalam diri karyawan itu sendiri.

Kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia. Karyawan memberikan prestasi kerja yang baik untuk kemajuan perusahaan, sedangkan perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai atas prestasi. Kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari

pekerjaan mereka dan mempunyai dua komponen: pembayaran langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus), dan pembayaran tidak langsung (dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan uang liburan yang dibayar oleh perusahaan). Dengan adanya kompensasi karyawan akan termotivasi didalam melaksanakan pekerjaannya dan karyawan akan berlomba-lomba dalam menghasilkan pekerjaan atau prestasi yang baik.

Pada umumnya pemberian kompensasi yang diberikan perusahaan dapat dibedakan 2 macam yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial ada yang langsung dan ada yang tidak langsung. Kompensasi finansial langsung terdiri atas gaji/upah dan insentif (komisi dan bonus), sedangkan kompensasi finansial tidak langsung berupa fasilitas-fasilitas dan tunjangan. Setelah karyawan melakukan tugas dan tanggung jawabnya, perusahaan wajib memberikan kompensasi finansial sebagai timbal balik atas kerja keras karyawan terhadap perusahaan.

Kompensasi non finansial merupakan imbalan yang diberikan oleh perusahaan yang tidak berupa uang. Kompensasi non finansial dapat berupa berbagai macam fasilitas dan tunjangan. Kompensasi non finansial terdiri atas pekerjaan dan lingkungan kerja, seperti tugas-tugas yang menarik, tantangan baru yang menarik, pengakuan, rasa pencapaian, kerabat kerja yang menyenangkan, lingkungan kerja yang nyaman dan sebagainya. Apabila perusahaan bisa mengatur dan melaksanakan kompensasi dengan baik, maka akan memberikan keuntungan yang baik pula terhadap perusahaan tersebut. Salah satu keuntungan yang dapat diterima oleh perusahaan yaitu produktivitas karyawan yang tinggi yang dapat berpengaruh dalam pencapaian tujuan perusahaan.

PD. BPR Rokan Hulu pada hakekatnya adalah suatu lembaga keuangan milik Pemerintah Daerah yang melakukan usaha perbankan yang semula didirikan berdasarkan peraturan daerah. PD. BPR Rokan Hulu dimaksudkan sebagai sarana untuk membantu dan mendorong pertumbuhan ekonomi dan sebagai salah satu sumber pendapatan daerah. Adapaun jenis kompensasi finansila yang diberikan PD. BPR Rokan Hulu kepada karyawannya yaitu :

Tabel 1.1 Jenis Kompensasi PD. BPR Rokan Hulu

No	Jenis Kompensasi	Kompensasi Finansial	Kompensasi Nonfinansial
1.	Gaji	√	
2.	Upah lembur	√	
3.	Tunjangan	√	
4.	Bonus	√	
5.	Seragam kerja		√
6.	Fasilitas		√
7.	Hari tidak masuk kerja dan cuti kerja		√
8.	Izin kerja		√
9.	Santunan kedukaan	√	
10.	Sumbangan pernikahan karyawan	√	
11.	Sumbangan kelahiran anak	√	

Sumber :PD. BPR Rokan Hulu, 2019

Dari tabel 1.1. dapat dijelaskan bahwa PD. BPR Rokan Hulu sudah memberikan berbagai jenis kompensasi pada karyawannya. Kompensasi yang diberikan dapat berupa kompensasi langsung (finansial) dan kompensasi tidak langsung (non finansial). Kompensasi yang diberikan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan hidup karyawan sehari-hari, sehingga karyawan dan keluarganya akan mendapatkan kesejahteraan. Kesejahteraan karyawan dapat tercapai ketika kinerja PD. BPR Rokan Hulu baik secara keseluruhan. Kinerja PD. BPR Rokan Hulu yang baik dapat tercapai apabila karyawan juga dapat bekerja

dengan baik apabila didukung oleh kondisi, sarana dan prasarana kerja yang baik pula, serta kompensasi yang adil dan wajar.

Kesejahteraan para karyawan sangat menjadi perhatian khusus oleh pihak PD. BPR Rokan Hulu guna menjaga serta meningkatkan kinerja mereka. Program-program yang dilaksanakan dalam menunjang hal tersebut adalah pembayaran gaji tepat pada waktunya dan upah kerja lembur. Berdasarkan hasil analisa sementara dilapangan diketahui bahwa permasalahan kompensasi finansial berupa kurang menariknya pemberian kompensasi kepada karyawan yaitu dalam hal besarnya mominal gaji yang diterima karyawan dirasa belum sesuai dengan beban kerja yan diterima, terutama pada bagian analisis kredit di lapangan. Hal ini disebabkan oleh kesulitan dan ketidak tahuan pemilik serta pengelola dalam menentukan gaji yang layak bagi karyawan BPR. Selain itu dari segi pemberian tunjangan anak dan keluarga pihak PD. BPR Rokan Hulu hanya memberikan tunjangan asuransi kesehatan dan jiwa, sedangkan untuk program liburan keluarga dirasa masih kurang. Masalah lainnya yaitu tidak adanya biaya pendidikan bagi karyawan dan anak serta fasilitas mobil jemputan bagi karyawan.

Begitu juga dengan permasalahan kompensasi nonfinansial pada PD. BPR Rokan Hulu berdasarkan hasil analisa sementara yaitu dari segi *incentive providing* berupa program rekreasi dirasa masih kurang. Masalah lainnya yaitu tidak adanya biaya pendidikan bagi karyawan dan anak serta fasilitas mobil jemputan bagi karyawan. Padahal kapasitas BPR dalam bersaing dengan bank umum dan institusi lainnya sejenis pada posisi yang sama memungkinkan BPR untuk melakukan hal yang serupa dalam pemberian kompensasi pada

karyawannya. Ketidak mampuan pengelola dan pemilik menjadi penyebab langsung kurang menariknya pemberian kompensasi.

Kurang menariknya pemberian kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial pada karyawan menyebabkan kinerja karyawan kurang baik dan belum menunjukkan peningkatan kerjanya yang berakibat munculnya permasalahan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh peneliti, permasalahan kinerja karyawan di PD. BPR Rokan Hulu disebabkan oleh input SDM yang kurang kompeten dan tidak adanya sistem karir yang jelas. Input SDM yang kurang kompeten terjadi akibat dari pendidikan SDM yang bekerja tidak *inline* atau sesuai dengan bidang pekerjaannya. Sehingga hal ini mempengaruhi hasil kinerja karyawan. berupa penurunan prestasi dari PD. BPR Rokan Hulu. Adapun prestasi yang pernah diraih oleh PD. BPR Rokan Hulu dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.2
Jenis Prestasi PD. BPR Rokan Hulu Tahun 2011 s/d 2015

No	Tahun	Jenis Prestasi
1.	2011	BPR Award dari INFO BANK
2.	2012	BPR Award dari INFO BANK
3.	2013	BPR Award dari INFO BANK
4.	2015	BPR Award dari INFO BANK

Sumber :Bank BPR Rokan Hulu, 2019

Berdasarkan tabel 1.2 terlihat bahwa selama empat kali PD. BPR Rokan Hulu memperoleh penghargaan sebagai BPR Award yang di adakan oleh majalah INFO BANK. Hal ini mengindikasikan bahwa perencanaan sumberdaya manusia di bank BPR Rokan Hulu sudah baik dan mempunyai dampak positif terhadap kinerja karyawan yang berdampak langsung pada prestasi kerja karyawan. Namun di tahun 2014 dan tahun 2016 PD. BPR Rokan Hulu tidak ada mendapatkan

penghargaan tersebut. Tidak adanya mendapat penghargaan PD. BPR Rokan Hulu mengindikasikan terjadinya penurunan kinerja karyawan. Tidak optimalnya kinerja karyawan berkaitan dengan motivasi karyawan dan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan dalam bekerja adalah kompensasi.

Kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial penting dalam upaya peningkatan kinerja karyawan pada umumnya. Apabila kompensasi yang diberikan kepada karyawan sesuai dan mencukupi kebutuhan karyawan pada PD. BPR Rokan Hulu diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan pada PD. BPR Rokan Hulu.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan pada PD. BPR Rokan Hulu”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimanakah pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada PD. BPR Rokan Hulu?
2. Bagaimanakah pengaruh kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan pada PD. BPR Rokan Hulu?
3. Bagaimanakah pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial terhadap kinerja karyawan pada PD. BPR Rokan Hulu?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini bertujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada PD. BPR Rokan Hulu.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan pada PD. BPR Rokan Hulu.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan pada PD. BPR Rokan Hulu.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Pihak peneliti

Sebagai sarana penerapan ilmu yang diperoleh semasa kuliah.

2. Pihak perusahaan

Bagi PD. BPR Rokan Hulu hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

3. Pihak kelembagaan penelitian

Sebagai bahan acuan bagi pihak-pihak yang akan meneliti masalah yang sama dimasa yang akan datang.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk dapat mengetahui dan mempermudah pemahaman dalam penelitian ini, penulis menguraikan dalam bab-bab sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini membahas tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, pembatasan masalah dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL, DAN HIPOTESIS

Bab ini berisikan landasan pemikiran teoritik yang meliputi landasan teori, kerangka konseptual yang mendasari penelitian dan pemamaparan hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Berisikan metode penelitian yang meliputi ruang lingkup penelitian, variabel penelitian, populasi dan sample, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, definisi operasional dan teknik analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Merupakan hasil penelitian dan pembahasan yang menguraikan tentang gambaran umum objek penelitian, analisis data penelitian dan pembahasan.

BAB V : PENUTUP

Merupakan penutup yang menjelaskan tentang kesimpulan dan saran.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB II

LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2011:67) menyatakan kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Ruky (2014:6) mendefinisikan kinerja sebagai usaha kegiatan atau program yang diprakarsai dan dilaksanakan oleh pimpinan organisasi (perusahaan) untuk merencanakan, mengarahkan dan mengendalikan prestasi karyawan.

Fahmi (2012:83) kinerja secara umum merupakan gambaran prestasi yang dicapai oleh organisasi atau perusahaan dalam operasionalnya.

Sedarmayanti (2010:78) kinerja merupakan aspek yang penting dalam manajemen sumber daya manusia. Kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang pegawai telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan, atau merupakan perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya).

Notoatmodjo (2009:124) kinerja adalah apa yang dapat dikerjakan oleh seseorang sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Menurut Simnamora (2010:32) Kinerja pegawai adalah perbandingan antara hasil yang diperoleh (*otput*) dengan jumlah sumber daya yang dipergunakan sebagai masukan (*input*).

Berdasarkan pengertian-pengertian diatas, dapat dikemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu.

2.1.1.1 Kriteria Untuk Mengukur Kinerja karyawan

Junaedi (2012:380-381) pengukuran kinerja merupakan proses mencatat dan mengukur pencapaian pelaksanaan kegiatan dalam arah pencapaian misi melalui hasil-hasil yang ditampilkan berupa produk, jasa ataupun proses.

Soedjono (2010:13), menyebutkan 6 kriteria yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan secara individu, yakni :

1. Kualitas, hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut.
2. Kuantitas, jumlah yang dihasilkan atau jumlah aktifitas yang dapat diselesaikan.
3. Ketepatan waktu, yaitu dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.
4. Efektifitas, pemanfaatan secara maksimal sumber daya yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian.
5. Kemandirian, yaitu dapat melaksanakan kerja tanpa bantuan guna menghindari hasil yang merugikan.

6. Komitmen kerja, yaitu komitmen kerja antara karyawan dengan organisasinya, dan tanggung jawab karyawan terhadap organisasinya.

2.1.1.2 Manfaat dan Tujuan Penilaian Kinerja

Sedarmayanti (2011:262) manfaat dari penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan kinerja karyawan dengan cara membantu mereka agar menyadari dan menggunakan seluruh potensi mereka dalam mewujudkan tujuan organisasi.
2. Memberikan informasi kepada karyawan dan pimpinan sebagai dasar untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan.

Simnamora (2010:264) secara spesifik kegunaan sistem penilaian kinerja adalah:

1. Sebagai dasar pengambilan keputusan.
2. Sebagai kriteria untuk melakukan validasi tes atau menguji keabsahan suatu alat tes.
3. Memberikan umpan balik kepada karyawan sehingga penilaian kinerja dapat berfungsi sebagai wahana pengembangan pribadi dan pengembangan karier.
4. Bila kebutuhan pengembangan pekerjaan dapat diidentifikasi, maka penilaian kinerja dapat membantu menentukan tujuan program pelatihan.
5. Jika tingkat kinerja karyawan dapat ditentukan secara tepat, maka penilaian kinerja dapat membantu mendiagnosis masalah organisasi.

Sedarmayanti (2011:264) tujuan penilaian kinerja yang dirancang secara tepat dapat:

1. Mengetahui keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Sebagai dasar perencanaan bidang kepegawaian khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja.
3. Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan karyawan seoptimal mungkin, sehingga dapat diarahkan jenjang atau rencana kariernya, kenaikan pangkat dan kenaikan jabatan.
4. Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahan.
5. Mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang kepegawaian, khususnya kinerja karyawan dalam bekerja.
6. Secara pribadi, karyawan mengetahui kekuatan dan kelemahannya sehingga dapat memacu perkembangannya.
7. Hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan dapat bermanfaat bagi penelitian dan pengembangan dibidang kepegawaian.

2.1.1.3 Indikator Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2011:75) mengemukakan bahwa indikator kinerja yaitu:

1. Kualitas

Kualitas adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas

Kuantitas adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing.

3. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4. Tanggung jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Wibowo (2009:101-103) mengemukakan bahwa indikator kinerja yaitu:

1. Tujuan

Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai.

2. Standar

Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.

3. Umpan balik

Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

4. Alat atau sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses.

5. Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan padanya dengan baik.

6. Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.

7. Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

Hasibuan (2012:105) mengemukakan bahwa indikator kinerja yaitu: ketepatan hasil kerja, ketelitian hasil kerja, hasil kerja yang dihasilkan, kehadiran, peraturan perusahaan, kecepatan waktu kerja, bekerja sama, komunikasi dan peran serta.

Simnamora (2010:52), mengemukakan bahwa kinerja pegawai dapat diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut :

1. Kuantitas kerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai atau pekerja dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar yang ada atau telah ditetapkan oleh lembaga atau perusahaan.
2. Kualitas kerja merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh pegawai atau pekerja, dalam hal ini

merupakan suatu kemampuan pegawai atau pekerja dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang telah ditetapkan oleh lembaga atau perusahaan.

3. Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang telah ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output*, serta mampu memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi pegawai atau pekerja terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi *otput*.

Menurut Mathis dan Jackson (2012:23) indikator kinerja dibagi atas empat yaitu:

1. Kualitas Kerja

Menyediakan produk dan layanan yang berkualitas merupakan suatu tuntutan bagi perusahaan agar perusahaan dapat bertahan hidup dalam berbagai bentuk persaingan. Hasil kerja yang ideal juga menggambarkan kualitas pengelola produk dan layanan dalam organisasi tersebut.

2. Kuantitas Kerja

Perusahaan yang dapat memenuhi target yang telah ditetapkan menunjukkan kemampuan perusahaan tersebut dalam mengelola sumber daya yang dimiliki dalam mencapai tujuannya.

3. Waktu Kerja

Kemampuan organisasi untuk menetapkan waktu kerja yang dianggap paling efisien dan efektif pada semua level dalam manajemen. Waktu kerja merupakan dasar bagi seorang karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau layanan yang menjadi tanggung jawabnya.

4. Kerja Sama dengan Rekan Kerja

Kerja sama merupakan tuntutan bagi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan, sebab dengan adanya kerja sama yang baik akan memberikan kepercayaan (*trust*) pada berbagai pihak yang berkepentingan, baik secara langsung maupun tidak langsung dengan perusahaan.

2.1.2 Kompensasi

Istilah kompensasi mengacu kepada semua bentuk balas jasa uang dan semua barang atau komoditas yang digunakan sebagai balas jasa uang kepada karyawan (Daft, 2010:536).

Menurut Hasibuan (2012:118), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut Singodimedjo (dalam Sutrisno, 2009:133), kompensasi adalah semua balas jasa yang diterima seseorang karyawan dari perusahaannya sebagai akibat dari jasa atau tenaga yang telah diberikannya pada perusahaan tersebut. Kompensasi sangat berpengaruh dalam pelaksanaan tugas.

2.1.2.1 Tujuan Pemberian Kompensasi

Menurut Notoatmodjo (2009:67), tujuan dari kebijakan pemberian kompensasi meliputi: mengharagai prestasi karyawan, menjamin keadilan gaji karyawan, memperhatikan karyawan atau mengurangi turnover karyawan, memperoleh karyawan yang bermutu, pengendalian biaya, memenuhi peraturan-peraturan .

Menurut Hasibuan (2012:92), tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah :

1. Ikatan kerja sama, dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha atau majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.
2. Kepuasan kerja, dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
3. Pengadaan efektif, jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.
4. Motivasi, jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi karyawannya.
5. Stabilitas karyawan, dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turnover* relatif kecil.
6. Disiplin, dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.
7. Pengaruh serikat buruh, tujuan pemberian kompensasi dalam hal ini dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

8. Pengaruh pemerintah, jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

Robbins (2008:158), menyatakan tujuan kompensasi secara umum yaitu :

1. Memperoleh personalia yang qualified

Dalam penarikan karyawan, biasanya calon pekerja yang memiliki kemampuan yang cakap dalam bekerja akan lebih tertarik pada kompensasi yang lebih tinggi maka disinilah peran pengusaha untuk kompensasi perlu ditetapkan cukup tinggi untuk menarik para pelamar tersebut. Selain itu untuk karyawan yang sudah bekerja maka kompensasi tinggi akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik.

2. Mempertahankan para karyawan yang ada sekarang

Apabila kita menginginkan karyawan baik kita tidak keluar atau berpindah keperusahaan lain maka tingkat kompensasi harus dijaga agar tetap kompetitif.

3. Menjamin keadilan

Administrasi pengupahan dan penggajian berusaha untuk memenuhi prinsip keadilan. Keadilan atau konsistensi internal dan eksternal sangat penting diperhatikan dalam penentuan tingkat kompensasi .

4. Menghargai perilaku yang diinginkan

Kompensasi seharusnya mendorong perilaku-perilaku yang diinginkan untuk kemajuan perusahaan. Prestasi kerja yang baik, pengalaman, kesetiaan, tanggung jawab baru dan perilaku-perilaku lain dapat dihargai melalui rencana kompensasi yang efektif .

5. Mengendalikan biaya-biaya

Suatu program kompensasi yang rasional membantu organisasi untuk mendapatkan dan mempertahankan sumber daya manusianya pada tingkat yang layak untuk bekerja, tanpa struktur pengupahan dan penggajian sistematis organisasi dapat membayar kurang atau lebih kepada para karyawannya.

2.1.3 Kompensasi Finansial

Menurut Rivai (2009:27) “kompensasi finansial terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi merupakan hak bagi karyawan dan menjadi kewajiban perusahaan untuk membayarnya. Kompensasi langsung yang diberikan dapat berupa gaji, upah dan insentif.

Menurut Hasibuan (2012:25), bahwa kompensasi finansial adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut Mathis dan Jackson (2012:17), kompensasi finansial adalah “balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan”.

2.1.3.1 Indikator Kompensasi Finansial

Menurut Hasibuan (2012:130), indikator kompensasi finansial terdiri dari :

1. Pembayaran upah untuk waktu tidak bekerja

Upah merupakan penghargaan dari tenaga karyawan atau karyawan yang dimanifestasikan sebagai hasil produksi yang berwujud uang, atau suatu jasa

yang dianggap sama dengan itu, tanpa suatu jaminan yang pasti dalam tiap-tiap minggu atau bulan.

2. Perlindungan ekonomis terhadap bahaya

Merupakan penanggulangan risiko atas kerugian, kehilangan manfaat dan tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga yang timbul dari peristiwa yang tidak pasti atau Asuransi ialah sebuah persetujuan yang dimana pihak yang menjamin berjanji kepada pihak yang dijamin, untuk menerima sejumlah uang sebagai pengganti kerugian, yang mungkin diderita oleh yang dijamin, karena diakibatkan dari suatu peristiwa yang belum jelas.

3. Program-program pelayanan karyawan

Merupakan balas jasa lengkap (materi dan non materi) yang diberikan oleh pihak perusahaan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan selama masa pengabdianya ataupun telah berhenti atau pensiun, lanjut usia dalam usaha memenuhi kebutuhan materi kepada karyawan dengan tujuan untuk memberikan semangat atau dorongan kerja kepada karyawan.

4. Pembayaran kompensasi yang ditetapkan secara legal

Masyarakat melalui pemerintah mempunyai kepentingan atas tingkat minimum kondisi dan situasi tempat kerja dalam arti perlindungan akan bahaya-bahaya kerja yang mengancam bagi kehidupannya. Misalnya: pemberian pesangon bagi karyawan yang diputus hubungan kerjanya, pembayaran asuransi tenaga kerja dan perawatan kesehatan secara periodik dan lain-lain.

Menurut Umar (2009:231) indikator kompensasi finansial yaitu :

1. Kompensasi finansial langsung, terdiri dari :

a. Gaji

Gaji adalah imbalan yang di berikan oleh pemberi kerja kepada pegawai, yang penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap diterima secara penuh.

b. Bonus

Bonus adalah pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja.

c. Insentif

Insentif adalah penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.

d. Upah

Upah merupakan penghargaan dari tenaga karyawan atau karyawan yang dimanifestasikan sebagai hasil produksi yang berwujud uang, atau suatu jasa yang dianggap sama dengan itu, tanpa suatu jaminan yang pasti dalam tiap-tiap minggu atau bulan.

2. Kompensai finansial tidak langsung

a. Asuransi

Asuransi merupakan penanggulangan risiko atas kerugian, kehilangan manfaat dan tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga yang timbul dari peristiwa yang tidak pasti atau asuransi ialah sebuah persetujuan yang dimana pihak yang menjamin berjanji kepada pihak yang dijamin, untuk menerima sejumlah uang sebagai pengganti kerugian, yang mungkin

diderita oleh yang dijamin, karena diakibatkan dari suatu peristiwa yang belum jelas.

b. Tunjangan anak dan keluarga

Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pension, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

c. Pesangon

Yaitu pemberian uang kepada karyawan sehubungan dengan berakhirnya masa kerja karyawan atau terjadinya pemutusan kerja, termasuk uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak.

d. Lembur

Yaitu tambahan upah yang dibayarkan perusahaan tempat bekerja karena karyawan melakukan perpanjangan jam kerja dari jam kerja normal yang ditentukan.

e. Tunjangan hari besar

Yaitu pemberian uang yang dibayarkan oleh perusahaan menjelang perayaan keagamaan atau hari besar lainnya.

f. Fasilitas

Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.

Menurut Simnamora (2010:445) indikator kompensasi finansial yaitu :

1. Upah dan gaji

Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.

2. Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.

3. Tunjangan

Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pension, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

4. Fasilitas

Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.

Selanjutnya Robbins (2008:227), menyebutkan beberapa indikator dari kompensasi finansial yaitu :

1. Gaji

Gaji merupakan balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan serta mempunyai jaminan yang pasti, dengan kata lain akan tetap dibayarkan walaupun karyawan tersebut tidak masuk kerja. Biasanya balas jasa ini dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya

sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan.

2. Upah

Upah merupakan Imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.

3. Upah insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.

4. Asuransi

Yaitu kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan.

5. Fasilitas kantor

Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan.

2.1.4 Kompensasi Non Finansial

Kompensasi nonfinansial terdiri dari tiga kategori yaitu pekerjaan itu sendiri, lingkungan pekerjaan, serta fleksibilitas tempat kerja. Karakteristik atau sifat pekerjaan dapat dipandang sebagai bentuk kompensasi non-finansial. Kita akan merasa nyaman dan semangat ketika mengerjakan pekerjaan yang sesuai dengan minat, bakat, atau kemampuan dari setiap karyawan. Kebebasan dalam bekerja atau betapa pekerjaan kita sangat penting atau bermanfaat untuk orang

lain menjadikan pekerjaan tersebut menjadi daya tarik atau secara psikologis memberikan manfaat, kepuasan tersendiri atau imbalan non-keuangan yang dapat dirasakan oleh karyawan.

Menurut Rivai (2009:29) “kompensasi non finansial adalah kompensasi yang diberikan perusahaan selain kompensasi finansial. Kompensasi non finansial terdiri dari kompensasi yang berhubungan dengan perusahaan dan lingkungan pekerjaan”.

Simamora (2010:541) mendefinisikan kompensasi non finansial sebagai kepuasan yang diperoleh karyawan dari pekerjaan itu sendiri, atau dari lingkungan psikologis, dan atau fisik dimana orang itu bekerja.

Sihotang (2009: 220) berpendapat bahwa suatu kompensasi dapat bersifat finansial atau keuangan, dan non finansial berupa fasilitas perumahan, kendaraan, peralatan rumah tangga, dan fasilitas kesehatan seperti jasa dokter dan perawatan kesehatan, seperti melakukan *general Check-up* kesehatan setiap tahun secara gratis atau sudah dibayar dengan pemotongan gaji untuk asuransi kesehatan (askes).

Menurut Sikula (dalam Hasibuan, 2012:135) mengatakan bahwa “*A Service would be things like a company cars, athletic field, christmas party etc*”. (Servis atau kompensasi non finansial adalah berupa fisik atau barang, seperti mobil perusahaan, lapangan atletik, pesta natal dan lain-lain).

2.1.4.1 Jenis-jenis Kompensasi Non Finansial

Menurut Flippo (2010:66-71), kompensasi non finansial juga harus diberikan kepada karyawan. Macam dari kompensasi non finansial ini adalah:

1. Program rekreasi
2. Kafetaria

3. Bantuan untuk pindah rumah
4. Mobil jemputan
5. Perawatan anak
6. Harga murah untuk karyawan
7. Biaya pendidikan
8. Program-program bantuan kepada karyawan

Gibson (2010:172) membagi kompensasi terdiri dari dua macam yaitu:

1. Kompensasi ekstrinsik (*Ekstrinsic Reward*). yaitu imbalan yang berasal dari pekerjaan. Contohnya seperti: uang, promosi, dan tunjangan.
2. Kompensasi instrinsik (*intrinsic Reward*). yaitu imbalan yang merupakan bagian dari pekerjaan itu sendiri. Seperti: rasa penyelesaian, prestasi, otonomi dan pertumbuhan.

2.1.4.2 Tujuan Pemberian Kompensasi Non Finansial

Hasil dari pemberian komponsasi non finansial karyawan kepada perusahaan dapat mengambil bermacam-macam bentuk. Menurut Flippo (2010:59), nilai yang sering dikutip adalah :

1. Perekrutan yang lebih efektif
2. Perbaikan moral dan kesetiaan
3. Pertukaran tenaga dan kemangkiran yang lebih rendah
4. Hubungan yang lebih baik
5. Pengurangan pengaruh serikat buruh, baik yang ada sekarang maupun yang potensial
6. Pengurangan ancaman akan campur tangan pemerintah lebih lanjut

Sedangkan menurut Heidjarachman dan Husnan (2010:151), tujuan dari pemberian kompensasi non finansial adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Untuk meningkatkan produksi dengan cara mendorong mereka agar bekerja disiplin dan semangat yang lebih tinggi serta dapat menggunakan faktor produksi dengan seefektif dan seefisien mungkin.

2. Bagi Karyawan

Agar karyawan memperoleh banyak keuntungan, seperti misalnya mendapat sesuatu yang lebih, dan mendapat dorongan untuk mengembangkan dirinya dan berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya.

2.1.4.3 Indikator Kompensasi Non Finansial

Tujuh indikator untuk efektivitas kebijakan kompensasi non finansial menurut Patton (2009:122) adalah sebagai berikut:

1. Cukup memadai

Artinya kompensasi finansial yang diberikan kepada karyawan memenuhi persyaratan minimal (pemerintah, serikat pekerja, manajerial).

2. Pantas, patut, wajar, adil

Artinya Setiap karyawan sebaiknya diberi imbalan sesuai dengan usaha dan kemampuannya dalam bekerja.

3. Seimbang, cocok

Artinya kompensasi yang diterima karyawan seimbang dengan besarnya totalitas kinerja atau pengabdianya kepada organisasi, selain itu jenis kompensasi yang diberikan cocok dengan kebutuhan karyawan.

4. *Cost Effective*

Artinya pemberian kompensasi finansial terhadap karyawan harus sesuai dengan anggaran organisasi, tidak berlebihan, dipertimbangkan sesuai kemampuan organisasi.

5. *Secure* atau aman

Artinya kompensasi yang diterima karyawan haruslah dapat memberikan rasa aman kepada karyawan.

6. *Incentive Providing*

Artinya kompensasi yang diberikan haruslah dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih efektif dan produktif.

7. Dapat diterima oleh karyawan

Artinya kompensasi yang diberikan kepada karyawan haruslah layak, sehingga karyawan merasa senang dan dapat menerima kompensasi yang diberikan organisasi kepadanya sebagai balas jasa atas kinerjanya untuk organisasi.

Menurut Simnamora (2010:541) indikator dalam mengukur kompensasi non finansial yaitu :

1. Pekerjaan, merupakan tugas atau tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan. kompensasi pekerjaan ini terdiri dari :

a. Tugas-tugas yang menarik

Yaitu memberikan tugas-tugas yang bervariasi kepada karyawannya

b. Tantangan pekerjaan

Yaitu memerikan pekerjaan kepada karyawan yang tidak hanya sesuai dengan bidang yang dimilikinya. Selain itu perusahaan juga memberikan batas waktu pencapaian target terhadap pekerjaan yang diberikan.

c. Tanggung jawab/kepercayaan

Artinya perusahaan memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab.

d. Rasa pencapaian/tujuan yang ingin dicapai

Artinya adanya pengakuan dari perusahaan akan pekerjaan yang telah dikerahkan oleh karyawan

2. Lingkungan pekerjaan, merupakan suasana atau kondisi didalam pekerjaan seorang karyawan. lingkungan ini terdiri dari :

a. Lingkungan kerja yang nyaman

Kenyamanan lingkungan kerja harus menjadi prioritas utama sehingga karyawan merasa nyaman dan *betah* bekerja. Kenyamanan ini akan membuat prioritas dan target korporasi dapat terpenuhi tepat waktu, bahkan bisa lebih cepat. Indikator utama dari lingkungan kerja yang nyaman terlihat hubungan yang akrab antara atasan dan bawahan. Hubungan antara atasan dan bawahan ibarat keluarga, atasan seperti orang tua yang siap memberikan ilmu dan pengalamannya. Sedangkan karyawan, memberikan ide dan gagasan yang kreatif dan inovatif untuk menunjang kemajuan perusahaan.

b. Teman kerja yang menyenangkan

Hubungan dengan rekan kerja yang baik dipengaruhi oleh komunikasi yang terjalin dengan baik diantaranya begitupun pada tenaga perawat. Komunikasi ini sangat diperlukan dalam dunia kerja terutama terhadap pelaksanaan berbagai aktivitas kerja. Sebagaimana tujuan dari komunikasi adalah untuk memudahkan, dan melancarkan pelaksanaan kegiatan tertentu dalam mencapai suatu tujuan. Sehingga, dalam proses komunikasi

terjadi suatu pengertian yang diinginkan bersama dan tujuan lebih mudah dicapai.

2.1.5 Hubungan Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan

Tinggi rendahnya tingkat kompensasi yang diterima dan dirasakan oleh karyawan akan mempengaruhi komitmen terhadap organisasi dan komitmen akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang bersangkutan. Suatu departemen dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah melalui pemberian kompensasi.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa peranan pemberian kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah bahwa tinggi rendahnya tingkat kompensasi yang diterima dan dirasakan oleh karyawan berguna dalam meningkatkan kinerja karyawan terhadap organisasi. Apabila kompensasi terpenuhi, maka kinerja karyawan atas organisasi akan tinggi.

2.1.6 Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Penelitian-penelitian terdahulu yang digunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi dalam penelitian ini terlihat dalam tabel berikut:

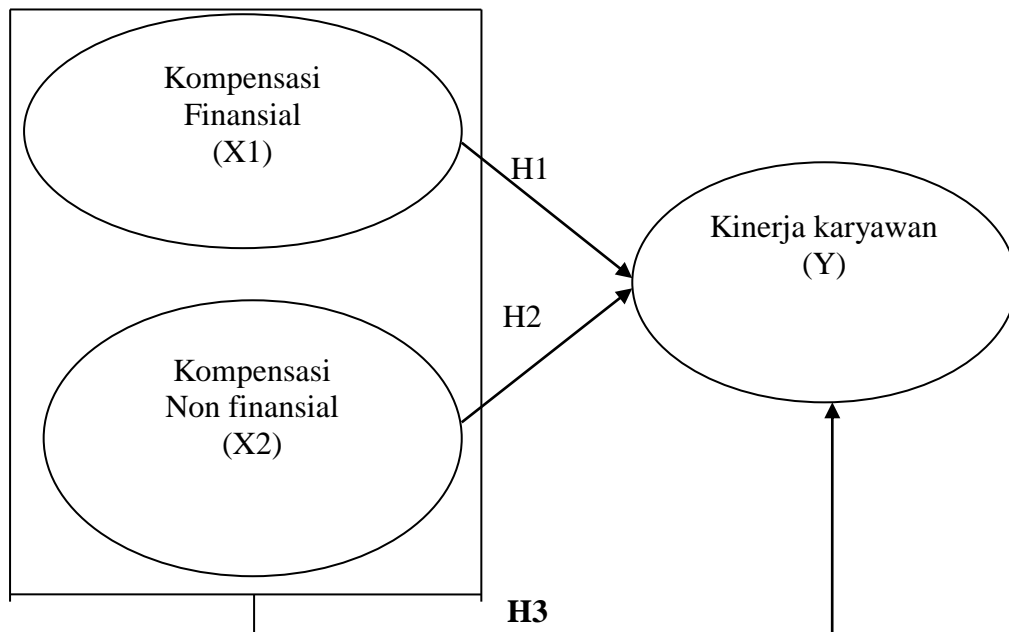
Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Penelitian Tahun	Judul	Variabel Penelitian	Hasil
1	Eta Setyawan Suseno (2014)	Pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan (Studi pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Jember)	Variabel Independen :kompnsasi finansial (X1), kompensasi non finansial (X2), Variabel Dependen :kinerja karyawan (Y)	terdapat pengaruh positif yang signifikan dari pemberian antara kompensasi finansial dan kompensasi non fonansial terhadap kinerja karyawan aik secara simultan maupun parsial.

No	Penelitian Tahun	Judul	Variabel Penelitian	Hasil
2	Merlyn Shia Dewi Tingkir (2015)	Pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Prima Master Kantor Pusat Surabaya	Variabel Independen :kompensasi finansial (X1), kompensasi non finansial (X2), Variabel Dependen : (Y) kinerja karyawan	Kompensasi finansial dan kompensasi non finansial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi non finansial merupakan variabel yang memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan.
3	Pamela Partiw (2010),	Pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan (Survei pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Unit Wilayah Kota Tasikmalaya)	Variabel Independen :kompensasi finansial (X1), kompensasi non finansial (X2), Variabel Dependen :kinerja karyawan (Y)	Kompensasi penelitian termasuk kategori baik , kompensasi non finansial termasuk kategori baik dan kinerja karyawan termasuk kategori baik. Baik secara simultan ataupun parsial kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Ank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Unit Wilayah Kota Tasikmalaya. Diharapkan perusahaan dapat lebih menciptakan iklim kerja yang sehat dan kondusif dalam upaya meningkatkan kompensasi non finansial, sehingga lebih meningkatkan kinerja karyawan.

2.2 Kerangka Konseptual

Berdasarkan kajian literatur diatas, dapat digambarkan kerangka konseptual sebagai berikut :



Sumber : Eta Setyawan Suseno (2014)

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis

Dari kerangka pemikiran yang telah dijelaskan diatas maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

- H₁** : Diduga kompensasi finansial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PD. BPR Rokan Hulu.
- H₂** : Diduga kompensasi non finansial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PD. BPR Rokan Hulu.

H₃ : Diduga kompensasi finansial dan kompensasi non finansial memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PD. BPR Rokan Hulu.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian adalah penelitian dalam rangka menguji hubungan antara variabel kompensasi finansial (X1) dan kompensasi non finansial (X2) terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada PD. BPR Rokan Hulu.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi adalah suatu kesatuan yang terdiri atas: obyek atau subyek yang ditentukan oleh peneliti agar dapat ditarik kesimpulan dengan cara mempelajarinya yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu (Sugiyono, 2011:80). Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang bekerja di PD. BPR Rokan Hulu pada tahun 2019 yang berjumlah 34 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari obyek yang diteliti dan dianggap mewakili seluruh populasi (Wasis, 2009:12). Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh (sensus). Menurut Sugiyono (2011:74) bahwa sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100 orang atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil sehingga dapat ditarik kesimpulan umum (Hair, 2011:25). Dengan demikian berarti jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 34 orang.

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini ada dua yaitu:

- a. Data kualitatif yaitu data yang berbentuk keterangan-keterangan yang mendukung penelitian ini, seperti :profil PD. BPR Rokan Hulu.
- b. Data kuantitatif yaitu data ordinal yang dihitung berdasarkan hasil kuesioner yang diberikan kepada responden.

3.3.2 Sumber data di peroleh dari:

- a. Data primer, yaitu data penelitian yang diperoleh secara langsung melalui penelitian di lapangan baik melalui responden maupun wawancara ataupun hasil pengamatan peneliti.
- b. Data sekunder, data yang diperoleh dari pihak lain berupa literatur, seperti buku-buku dan majalah.

3.4 Teknik Pengambilan Data

Untuk mendapatkan data digunakan dengan cara sebagai berikut:

1. Dokumentasi, bertujuan sebagai penganut dan bukti pelaksanaan hasil penelitian, dokumentasi dilaksanakan sesuai kebutuhan penelitian, artinya tidak semua pelaksanaan penelitian akan didokumentasikan.
2. Metode wawancara, merupakan proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab antara peneliti dengan pihak-pihak yang dapat membantu peneliti dalam mengumpulkan data baik data primer maupun data sekunder.
3. Metode kuisisioner, adalah teknik mengumpulkan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk di jawab.

3.5 Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Berdasarkan landasan teoritis yang telah ada, adapun operasional variabel dapat dilihat di bawah ini:

Tabel 3.1
Defenisi Variabel Penelitian

Variabel	Konsep	Indikator	Skala
Kompensasi Finansial (X1)	Hasibuan (2012:25) kompensasi finansial adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan	Umar (2009:231) 1. Kompensasi finansial langsung, terdiri dari : a. Gaji b. Bonus c. Insentif d. Upah 2. Kompensai finansial tidak langsung a. Asuransi b. Tunjangan anak dan keluarga c. Pesangon d. Lembur e. Tunjangan hari besar f. Fasilitas	Ordinal
Kompensasi non finansial (X2)	Simnamora (2010:541) kompensasi non finansial sebagai kepuasan yang diperoleh karyawan dari pekerjaan itu sendiri serta lingkungan psikologis, dan atau fisik dimana orang itu bekerja.	Sinamora (2010:541) 1. Pekerjaan terdiri dari : a. Tugas-tugas yang menarik b. Tantangan pekerjaan c. Tanggung jawab/kepercayaan. d. Rasa pencapaian/tujuan yang ingin dicapai 2. Lingkungan pekerjaan terdiri dari : a. Lingkungan kerja yang nyaman b. Teman kerja yang menyenangkan	Ordinal

Variabel	Konsep	Indikator	Skala
Kinerja karyawan (Y)	Mangkunegara (2011:67) menyatakan kinerja adalah sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	Mangkunegara (2011:75) 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Pelaksanaan tugas 4. Tanggung jawab	Ordinal

3.6 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian ini adalah alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati dalam penelitian digunakan kuisioner untuk mengungkap variabel-variabel yang mempengaruhi keputusan pengukuran menggunakan skala interval berdasarkan skala likert yaitu skor yang digunakan dengan rentang 1 - 5 yang diterapkan secara bervariasi menurut masing-masing kategori pertanyaan. Dengan demikian skor ini akan menunjukkan jumlah tertentu dengan menggambarkan obyek yang diamati sehingga masing-masing pertanyaan mempunyai lima pilihan (Riduwan, 2008:16) yaitu sebagai berikut:

Tabel 3.2
Keterangan Skor Jawaban Skala Likert

No	Jawaban	Bobot nilai
1	Sangat setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang setuju	3
4	Tidak setuju	2
5	Sangat tidak setuju	1

Sumber : Riduwan, 2008:16

Instrumen dalam penelitian ini di uji dengan uji instrumen terdiri dari:

3.6.1 Uji validitas Instrument

Uji validitas Instrument adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kesahihan suatu instrumen. Untuk menguji validitas instrumen dapat digunakan cara analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap-tiap item jawaban dengan skor total item jawaban. Dengan taraf signifikan sebesar 5% atau 0,05, maka apabila nilai r lebih besar dari nilai kritis (r tabel) berarti item tersebut dikatakan valid. Dalam penelitian ini nilai r dihitung dengan bantuan program SPSS for Windows versi 17.

3.6.2 Uji Reliabilitas Instrument

Yaitu menunjuk pada satu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Untuk menguji reliabilitas dapat digunakan rumus alpha *Cronbach's* diukur berdasarkan skala *Alpha Cronbach's* 0 sampai dengan 1. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Alpha Cronbach's* > dari 0.60. Skala itu dikelompok ke dalam lima kelas dengan reng yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan dalam tabel berikut:

Tabel 3.3
Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat kuat

Sumber: Statiska Untuk Penelitian, Sugiyono (2009:183)

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

1. Normalitas data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data yang akan digunakan dalam model regresi berdistribusi normal (Ghozali, 2011:110). Untuk mengetahui data yang digunakan dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak dapat dilakukan dengan menggunakan grafik.

2. Uji Multikolinearitas.

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas.

3. Uji Heteroskedasitas.

Uji Heteroskedasitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terdapat ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Salah satu cara yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya gejala heteroskedasitas adalah dengan melihat pada grafik *scatter plot*.

3.7 Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini teknik analisa dibagi menjadi empat (4) tahap yaitu:

3.7.1 Analisis Deskriptif

masing-masing kategori jawaban dari deskriptif variabel, maka dapat dihitung dengan menggunakan rumus:

$$TCR = \frac{Rs}{N} \times 100 \%$$

Dimana:

TCR = Tingkat Capaian Responden

Rs = Rata-rata skor jawaban responden

N = Nilai skor jawaban maksimum

Sudjana (2009:15), menyatakan bahwa kriteria nilai tingkat capaian responden (TCR) dapat diklasifikasikan seperti pada tabel berikut:

Tabel 3.4
Nilai Tingkat Capaian Responden (TCR)

Nilai TCR	Kriteria
83% - 100%	Sangat baik
70% - 82.99%	Baik
55% - 69.99%	Cukup baik
45% - 54.99%	Kurang baik
0% - 44.99%	Tidak baik

Sumber: Sudjana (2009:15)

3.7.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara satu *dependent variable* dengan dua atau lebih *independent variable* yang dapat dinyatakan dengan rumus (Kurniawan, 2011:340):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana:

Y = Kinerja karyawan

a = Nilai Konstanta, yaitu besarnya Y bila X=0

b = Koefisien regresi dari variabel bebas

X₁ = Kompensasi finansial

X₂ = Kompensasi non finansial

3.7.3 Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen dalam menerangkan variabel dependen/tidak bebas. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) dan satu (1). Adapun rumus koefisien determinasi adalah:

$$R^2 = \frac{[n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)]^2}{\sqrt{[(n(\sum x^2) - (\sum x)^2)][(n(\sum y^2) - (\sum y)^2)]}}$$

Keterangan :

R² = Koefisien Determinasi yang dicari

$\sum xy$ = Jumlah perkalian antara variabel x dan y

$\sum x^2$ = Jumlah dari kuadrat nilai X

$\sum y^2$ = Jumlah dari kuadrat nilai Y

$(\sum x)^2$ = Jumlah nilai X kemudian dikuadratkan

$(\sum y)^2$ = Jumlah nilai Y kemudian dikuadratkan

n = Jumlah pengamatan

3.7.4 Pengujian hipotesis

1. Uji-t

Berguna untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian hipotesis dengan uji-t untuk membandingkan nilai p dengan α pada taraf nyata 95% dan $\alpha = 0,05$.

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS for Windows versi 17. Adapun uji hipotesis dapat dirumuskan dalam bentuk nol atau penolakan dengan hipotesis alternatif atau penerimaan.

H₁ : diterima bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai sig \leq Level signifikan (5%) artinya ada pengaruh yang signifikan kompensasi finansial secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PD. BPR Rokan Hulu.

H₂ : diterima bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai sig \leq Level signifikan (5%) artinya ada pengaruh yang signifikan kompensasi non finansial secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PD. BPR Rokan Hulu.

2. Uji-F

Uji-F digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) secara simultan.

H₃ : diterima bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai sig \leq Level signifikan (5%) artinya ada pengaruh yang signifikan kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PD. BPR Rokan Hulu.