



BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam dunia bisnis persaingan semakin kuat di mana Sumber Daya Manusia merupakan suatu hal yang harus di perhatikan dan selalu di evaluasi guna pencapaian yang baik atas tujuan perusahaan dimana perusahaan menginginkan keuntungan dan loyalitas sumber daya yang di milikinya. Tentunya pandangan karyawan selaku Sumber Daya Manusia yang bekerja di dalam suatu perusahaan akan menilai apakah perusahaan bisa memenuhi apa yang dibutuhkannya atau tidak.

Melalui hal itu tentunya perusahaan harus memberikan perhatian yang baik kepada Sumber Daya Manusia selaku aset yang sangat berharga dan perusahaan tentunya harus bersikap adil terhadap para karyawannya dengan cara memberikan sebuah imbalan atau balas jasa yang layak kepada karyawan atas kontribusi yang telah diberikan oleh karyawan kepada perusahaan. Dengan demikian seorang karyawan akan merasa senang dan puas, dikarenakan perusahaan mampu memberikan yang terbaik untuk para karyawannya. Namun apabila hal tersebut tidak mampu diberikan oleh perusahaan atau dengan kata lain, balas jasa yang diberikan tidak layak atau tidak adil, maka karyawan akan memberikan respon yang kurang baik. Dalam hal ini respon tersebut memiliki banyak karakteristik, seperti malas, penurunan kinerja dan hal lain yang mampu memberikan pengaruh terhadap kinerja seorang karyawan.

Kompensasi merupakan aspek utama dalam pribadi seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan, dimana kompensasi yang mampu memberikan dukungan dan motivasi bagi karyawan untuk bekerja dengan baik. Dalam hal ini kompensasi dapat di lihat dari dua sisi yaitu kompensasi secara material dan non material yang mampu memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja seorang karyawan atas beban pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Menurut Murty dan Hudiwinarsih (2012) Kinerja karyawan merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dengan kontribusi yang di berikan karyawan kepada perusahaan, tentunya karyawan menginginkan balas jasa yang tepat untuk dirinya. Menurut Rivai (2011) menggolongkan kompensasi menjadi dua kelompok yaitu kompensasi finansial dan non finansial. Kompensasi finansial terdiri atas kompenasai tidak langsung dan kompensasi langsung. Kompensasi langsung terdiri dari pembayaran karyawan dalam bentuk upah, gaji, bonus atau komisi. Kompensasi tidak langsung atau benefit terdiri dari semua pembayaran yang tidak tercakup dalam kompensasi finansial langsung yang meliputi liburan, berbagai macam asuransi, jasa seperti perawatan anak atau kepedulian keagamaan dan sebagainya. Penghargaan non finansial seperti pujian, menghargai diri sendiri, dan pengakuan yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan, produktivitas, dan kepuasan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Namun fenomena yang terjadi pada saat sekarang ini di dalam PT. Bormindo Nusantara Duri beberapa tahun terakhir ini adalah karyawan merasa penurunan tingkat kompensasi secara nyata yang disebabkan oleh penurunan pendapatan perusahaan yang bersumber dari turunnya harga minyak secara global sehingga pendapatan perusahaan juga turun. Dikarenakan mengingat pendapatan perusahaan turun maka perusahaan harus meikirkan cara untuk menutupinya dengan berbagai cara hingga akhirnya melalui penurunan kompensasi yang diberikan kepada karyawan. Hal ini tentunya membuat karyawan merasa tidak enak dalam bekerja karna balas jasa yang di berikan kurang dari apa yang seharusnya di dapatkan.

Dengan keadaan yang di alami perusahaan ini, karyawan banyak yang tidak terima sehingga ada karyawan yang keluar dari perusahaan secara sukarela maupun di keluarkan karena kinerja yang kurang baik akibat kompensasi yang kurang dan tujuan lainnya untuk mengurangi pengeluaran dalam pemberian gaji kepada karyawan. Berikut adalah daftar gaji atau upah minimum karyawan PT. Bromindo Nusantara Duri pada tabel 1.1 berikut ini:

Tabel 1.1 : Data Upah Minimum Karyawan PT. Bormindo Nusantara Duri

No	Tahun	Upah Minimum Karyawan
1	2011	Rp.3.400.000
2	2012	Rp.3.470.000
3	2013	Rp.3.170.000
4	2014	Rp.3.250.000
5	2015	Rp.2.980.000

Sumber : PT. Bormindo Nusantara Duri, 2016

Melihat daftar upah yang diberikan oleh PT. Bormindo Nusantara Duri, bahwa setiap tahunnya mengalami penurunan yang di akibatkan oleh penurunan pendapatan perusahaan yang berawal dari harga jual minyak.

Dari hal inilah karyawan merasa kurang puas yang di karenakan kompensasi yang diberikan setiap tahunnya mengalami penurunan walaupun penurunan yang di lihat hanya kecil. Berikut merupakan daftar gaji atau upah minimum karyawan pada PT. Bormindo Nusantara Duri berdasarkan beberapa klasifikasi jabatan seperti pada tabel 1.2 berikut ini:

Tabel 1.2. Daftar Gaji Atau Upah Minimum Karyawan PT. Bormindo Nusantara Duri berdasarkan klasifikasi jabatan

No	Klasifikasi Jabatan	Daftar Upah Minimum Karyawan
1	Jabatan Pertama	Rp. 4.450.000
2	Jabatan Kedua	RP. 3.000.000
3	Jabatan Ketiga	Rp. 2.300.000
4	Jabatan Keempat	Rp. 1.800.000

Sumber : PT. Bormindo Nusantara Duri

Dari tabel diatas diketahui beberapa jenis klasifikasi daftar upah minimum karyawan dari jabatan yang paling tinggi hingga paling rendah. Selanjutnya dapat juga dilihat dari tingkat absensi karyawan yang tinggi dengan berbagai alasan yang tidak logis serta subjektif dan juga sebagai faktor pendukung yang memberikan gambaran tidak baik dari karyawan kepada perusahaan dari akibat penurunan kompensasi tersebut. Berikut data absensi karyawan PT. Bormindo Nusantara Duri seperti pada tabel 1.3 berikut ini:

Tabel 1.3 : Data Absensi Karyawan Pada PT. Bormindo Nusantara Duri

Tahun	Jumlah karyawan akhir tahun	Hari kerja	Absensi			Jumlah Karyawan (Orang)	Persentase absen (%)
			Sakit	Izin	Alpha		
2011	763	232	9	16	14	39	16,81
2012	766	232	8	16	10	34	14,65
2013	762	231	13	25	21	59	25,54
2014	762	232	9	17	17	43	18,53
2015	750	231	11	18	19	48	20,77

Sumber : PT. Bormindo Nusantara Duri, 2016

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa tingkat absensi karyawan setiap tahun mengalami fluktuasi dengan tingkat persentase absensi terendah pada tahun 2012 dengan jumlah pesentase sebesar 14,65% dan tingkat absensi tertinggi ada tahun 2013 dengan jumlah persentase sebesar 25,54%.

Tingkat keluar masuk karyawan (*labour turnover*) merupakan indikasi yang sering kita lihat digunakan dalam mengukur seberapa besar tingkat kepuasan karyawan atas apa yang telah diberikan oleh perusahaan baik tentang kompensasi ataupun yang lainnya. Apabila tingkat karyawan yang keluar masuk tersebut mencapai tingkat tinggi maka dapat dikatakan kinerja yang diberikan kepada perusahaan secara otomatis belum memenuhi kriteria yang di inginkan yang timbul dari penurunan kompensasi yang di berikan.

Hal ini dapat dilihat dari tingkat *turnover* karyawan pada PT. Bormindo Nusantara Duri yang tidak pernah tetap atau dengan kata lain mengalami fluktuasi, seperti pada tabel 1.3 berikut ini:

Tabel 1.4 : Data Jumlah Karyawan dan Tingkat *Labour Turnover* (LTO) PT. Bormindo Nusantara Duri

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah Karyawan Masuk (Orang)	Jumlah Karyawan Keluar (Orang)	Jumlah Karyawan Akhir Tahun	Jumlah Rata-Rata Karyawan (Orang)	Tingkat LTO (%)
2011	768	0	5	763	765	0,6
2012	763	6	3	766	764	0,4
2013	766	7	11	762	764	1,4
2014	762	6	6	762	762	0,8
2015	762	0	10	750	756	1,3

Sumber: Data Olahan Jumlah Karyawan PT. Bormindo Nusantara Duri, 2016

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah keluar masuk karyawan mengalami fluktuasi. Pada tahun 2011 pada PT. Bormindo Nusantara Duri menerima karyawan sebanyak 768 orang dan karyawan yang keluar sebanyak 5 orang, sehingga terjadi tingkat LTO sebesar 0,6%. Pada tahun 2012 perusahaan menerima karyawan sebanyak 6 orang dan karyawan yang keluar sebanyak 3 orang dengan tingkat LTO sebesar 0,4%. Pada tahun 2013 perusahaan menerima karyawan sebanyak 7 orang dan karyawan yang keluar sebanyak 11 orang, sehingga tingkat LTO mengalami kenaikan menjadi 1,4%. Pada tahun 2014 perusahaan menerima karyawan sebanyak 6 orang dan jumlah karyawan yang keluar sebanyak 6 orang sehingga tingkat LTO mengalami penurunan menjadi 0,8%. Sedangkan pada tahun 2015 jumlah karyawan masuk tidak ada dan karyawan yang keluar sebanyak 10 orang, sehingga tingkat LTO meningkat menjadi 1,3%. Dan dapat dikatakan tingkat labour turnover tertinggi terdapat pada tahun 2013 dan 2015.

Melihat dari dua sisi diatas dapat diketahui bahwa kinerja karyawan sangat di pengaruhi oleh kompensasi atau balas jasa yang di berikan sehingga banyak karyawan yang sering bolos dalam pekerjaan hingga keluar dari perusahaan. Berawal dari masalah diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BORMINDO NUSANTARA DURI”**.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Kompensasi Finansial secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bormindo Nusantara Duri?
2. Apakah Kompensasi Non Finansial secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bormindo Nusantara Duri?
3. Apakah Kompensasi Finansial dan Non Finansial secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bormindo Nusantara Duri?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penulis lakukan adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi Finansial secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bormindo Nusantara Duri.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi Non Finansial secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bormindo Nusantara Duri.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bormindo Nusantara Duri.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat adalah dilakukan penelitian adalah:

1. Penelitian ini diharapkan bisa memberikan masukan bagi perusahaan dalam mengetahui Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bormindo Nusantara Duri.
2. Penelitian ini merupakan kesempatan yang baik bagi peneliti untuk menerapkan ilmu yang telah di pelajari dan di peroleh selama menjalani perkuliahan untuk menambah wawasan dan pengalaman yang sangatberharga bagi penulis.
3. Sebagai referensi yang dapat memberikan tambahan ilmu pengetahuan serta perbandingan dalam melakukan penelitian di bidang yang sama di masa yang akan datang.

1.5. Sistematika Penulisan

Untuk mengetahui secara garis besar penyusunan skripsi ini terdiri dari enam bab seperti yang di uraikan dalam sistematika penulisan berikut ini:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini dikemukakan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penelitian.

BAB II : LANDASAN TEORI

Pada bab ini menguraikan teori yang mendukung pemecahan masalah penelitian sehingga dapat di simpulkan suatu hipotesis dan variabel-variabel penelitian.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan keadaan lokasi penelitian, jenis sumber data populasi dan sampel sampai teknik pengumpulan data dan analisis data yang di gunakan. Dengan demikian dapat diketahui berapa jumlah sampel yang dapat penulis ambil.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini penulis memuat sejarah singkat berdirinya perusahaan, kegiatan, aktifitas dan pertumbuhan perusahaan serta struktur organisasi perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan di uraikan mengenai analisis dari hasil penelitian yang dilakukan .

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini menjelaskan tentang rangkuman pembahasan dari bab-bab sebelumnya dan saran-saran yang bermanfaat.