

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen paling penting agar sebuah bisnis atau perusahaan dapat berjalاندengan baik. Tanpa adanya elemen tersebut atau kualitasnya yang kurang baik, perusahaan akan sulit untuk berjalan dan beroperasi dengan semestinya meski sumber daya yang lain telah terpenuhi. Untuk itu, diperlukan sebuah cara khusus dalam memberdayakan sumber daya manusia yang ada di perusahaan tersebut. (Lestari Widia, Pertiwi Wike, Yuliawati July, 2022)

Manajemen sumber daya manusia adalah bidang manajemen yang terutama berfokus pada koneksi dan fungsi manusia dalam suatu organisasi pentingnya mengelola tenaga kerja dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi dan kepuasan kerja karyawan. (Marlina,2022) Manajemen sumber daya manusia juga dapat menghasilkan kinerja yang baik di perusahaan dengan mengevaluasi kinerja non-keuangan setiap orang sesuai dengan bakatnya.

Memberi karyawan perlindungan untuk suatu tujuan dapat membantu merasa lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik, yang akan meningkatkan produktivitas dan kinerja. Ini adalah salah satu teknik untuk memaksimalkan kinerja karyawan. Memberi dalam bisnis sangat penting dapat menyelesaikan berbagai masalah dalam pengaturan yang semakin rumit, seperti kinerja yang buruk. Diantisipasi mengeluarkan peringatan akan meningkatkan produktivitas karyawan, dedikasi, disiplin, dan rasa tanggung jawab atas posisi seseorang. (Prabu Mangkunegara, 2014)

Agar bisnis atau organisasi dapat mencapai tujuannya, kinerja karyawan sangat penting. Setiap organisasi mengambil sejumlah langkah untuk meningkatkan kinerja karyawan yang dapat memotivasi pekerja untuk melakukan yang terbaik. Pelatihan, kompensasi non-finansial, promosi dan hadiah lainnya adalah beberapa kegiatan . Tugas terkait kompensasi non-finansial karyawan ini. Dengan cara ini, diharapkan akan terjadi peningkatan tanggung jawab pekerjaan dan insentif. (Jufrizen , 2016)

Bisnis akan dapat dengan mudah merekrut pekerja yang cocok, mempertahankan, dan menginspirasi untuk bekerja lebih baik jika program pemeliharaannya adil dan kompetitif. Akibatnya, perusahaan akan menjadi lebih produktif dan mampu memproduksi barang dengan harga yang memungkinkan bersaing satu sama lain. bisnis tidak hanya melampaui persaingan tetapi juga mampu bertahan, meningkatkan pendapatannya. (Jufrizen, 2016)

Hasil akhir yang dicapai karyawan setelah melakukan tugas yang diberikan kepadanya. Ketika karyawan berkinerja lebih baik di tempat kerja, kemungkinan besar perusahaan akan mengalami pertumbuhan. Karyawan dapat termotivasi untuk meningkatkan prestasi kerja dengan remunerasi yang adil dan dapat diterima. Sifat-sifat pribadi yang berbeda yang membentuk setiap orang berdampak pada kinerja. Perusahaan membutuhkan orang yang berprestasi tinggi untuk bersaing dalam ekonomi *global* saat ini. Karyawan juga membutuhkan umpan balik kinerja untuk berfungsi sebagai peta jalan bagi aktivitas yang dicapai oleh anggota staf dalam menyelesaikan tugas yang diberikan di tempat kerja. (Ningsih Setia, 2017)

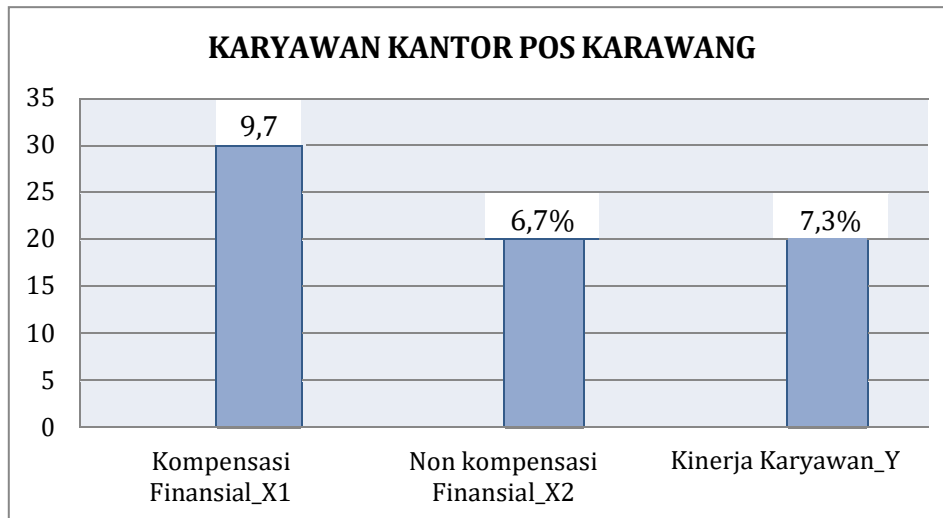
Menurut Decenzo dan Robins (2016) Berdasarkan mekanisme penerimanya kompensasi dapat dibedakan dalam dua macam yaitu :

Tabel 1.1

Sifat Kompensasi

Kompensasi	
Finansial	Non Finansial
- Gaji	- Kebijakan Kerja yang Fleksibel
- Tunjangan	- Lingkungan Kerja yang Menyenangkan
- Bonus	- Kesempatan Pengembangan Karir
- Pensiunan	- Pujian dan Pengakuan
- Asuransi	- Keseimbangan Kerja – Hidup

Sumber : Decenzo, D.A., & Robbins, S.P (2016)



Gambar 1. Grafik Karyawan Kantor Pos Karawang

Sumber Data : Data Hasil Pra-Penelitian, 2023

Berdasarkan hasil pra-penelitian pada gambar 1 yang dilakukan oleh peneliti kepada 30 karyawan kantor pos Indonesia di karawang, menunjukkan bahwa 29 orang karyawan dengan persentase 9,7% Merasa puas dengan tingkat gaji dan tunjangan yang di terima dari pt pos indonesia sedangkan 1 orang dengan persentase 0,3% karyawan kantor pos masih merasa kurang akan gaji dan tunjangan yang berikan oleh kantor pos dapat diartikan bahwa perusahaan harus tetap memperhatikan kesenjangan dan kompensasi yang diberikan oleh kantor pos indonesia di karawang terhadap karyawannya,

Sedangkan pada non kompensasi finansial menunjukan bahwa sebanyak 19 orang karyawan pt pos indonesia di karawang dengan persentase 6,7% menyatakan tingkat kepuasan terhadap kesempatan untuk promosi dan naik jabatan sangat baik dan 11 orang lainnya dengan persentase 3,3% masih merasa bahwa promosi untuk naik jabatan masih cukup sulit karna kurangnya pengalaman dengan ini dapat di artikan bahwa pt kantor pos indonesia di karawang harus sering mengadakan program pelatihan dan pengembangan untuk mengembangkan keterampilan karyawan.

Dan pada kinerja karyawan sebanyak 21 orang karyawan pt pos indonesia di karawang dengan persentase 7,3% menyatakan mampu untuk beradaptasi dengan perubahan tugas kerja atau lingkungan kerja yang mungkin terjadi, sedangkan 9 orang lainnya dengan persentase 2,7% merasa membutuhkan waktu yang cukup

terhadap perubahan tugas dan lingkungan yang mungkin saja terjadi hal ini dapat diartikan bahwa penyesuaian diri yang baik, kemampuan yang cepat, penyesuaian diri dan pengembangan karier pada karyawan pt pos indonesia di karawang bisa dikatakan baik

Proses *optimalisasi* karyawan yang ada menjadi keharusan yang dilakukan untuk bisa bersaing, karyawan terus didorong untuk lebih aktif menjemput pasar yang ada dengan berbagai terobosan, seperti kegiatan pick up (mengambil kiriman ditempat *customer*) dan memaksimalkan *divisi* marketing untuk menawarkan berbagai produk. Namun harus diakui proses ini membutuhkan semangat tinggi dari karyawan yang ada untuk menjalankan apa yang telah direncanakan dan ditetapkan.

Penulis mengambil judul **“Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia Karawang.”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut :

1. Terdapat *Pra-Penelitian* Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan.
2. Terdapat *Pra-Penelitian* Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan.
3. Terdapat *Pra-Penelitian* Kinerja Karyawan
4. Masih Kurangnya Kompensasi Finansial pada PT Pos.Karawang.
5. Masih Kurangnya Kompensasi Non Finansial pada PT Pos. Karawang.
6. Masih Belum Optimalnya Capaian Target yang diharapkan dalam pekerjaan yang telah ditetapkan pada PT.Pos Karawang.
7. Masih Kurangnya Kesadaran akan Kinerja Karyawan pada PT.Pos Karawang.

1.3 Batasan Masalah

Bahasa karya ilmiah ini membatasi keluasan kajian lebih sempit fokusnya dan tidak melampaui topik yang dituju. Guna memperdalam kajian. Penelitian ini akan dibatasi pada beberapa hal antara lain :

1. Penelitian ini berfokus pada bidang ilmu manajemen sumber daya manusia.
2. Kajian Penelitian ini adalah tentang kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan.
3. Menelaah dan melihat kebijakan kompensasi Finansial yang diberikan PT Pos Indonesia Karawang.
4. Menelaah dan melihat kebijakan kompensasi Non Finansial Karyawan yang bekerja di PT. Pos Karawang.
5. Menelaah output yang dihasilkan atau kinerja dari karyawan PT Pos Indonesia Karawang.

1.4 Perumusan Masalah

Sehubungan dengan konteks di atas, maka permasalahan yang muncul dapat dikemukakan:

1. Bagaimana Kompensasi Finansial yang terdapat pada PT.Pos Indonesia Karawang?
2. Bagaimana Kompensasi Non Finansial yang terdapat pada PT.Pos Indonesia Karawang?
3. Bagaimana Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia Karawang?
4. Bagaimana Kompensasi Finansial berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT.Pos Indonesia Karawang?
5. Bagaimana Kompensasi Non Finansial berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Karyawan PT.Pos Indonesia Karawang?
6. Bagaimana Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia Karawang?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk Mengetahui Kompensasi Finansial pada PT. Pos Indonesia Karawang.
2. Untuk Mengetahui Kompensasi Non Finansial pada PT.Pos Indonesia Karawang.
3. Untuk Mengetahui Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia Karawang.
4. Untuk mengetahui dampak kompensasi finansial pada PT. Kinerja karyawan Indonesian Post Karawang.
5. Menilai pengaruh kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia Karawang.
6. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia Karawang.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini diantaranya :

1. Bagi Penulis
untuk memperoleh informasi dan pemahaman guna meningkatkan manajemen dan sumber daya manusia pada khususnya
2. Bagi Instansi
Misalnya, bisnis harus memberikan pemikiran dan masukan tentang sumber daya manusia khususnya dan memberi kompensasi kepada karyawan untuk meningkatkan kaliber pekerjaan .
3. Bagi Dunia Akademik
Diperkirakan temuan penelitian ini akan memberikan kontribusi untuk pengembangan data di daerah yang diteliti dan memberikan bukti empiris dari penelitian sebelumnya tentang pengaruh faktor keuangan dan non-keuangan terhadap kinerja karyawan.