

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Revolusi industri membawa dampak yang sangat signifikan dalam seluruh aspek kehidupan saat ini. Terutama pada bidang perekonomian. Kegiatan ekonomi kekinian beralih dari cara konvensional menjadi industri dan manufaktur mesin. Bahkan, seiring perkembangan teknologi yang semakin canggih, dunia memasuki konsep industri 4.0. Konsep ini melahirkan robotik dengan kecerdasan smart yang mampu menandingi peran manusia. Artinya, manusia dituntut untuk terus berpikir kreatif untuk menciptakan hal-hal baru dan teknologi-teknologi baru yang berguna pada semua aspek kehidupan. PT. Rum Timur Raya perlu juga mempertahankan keberlangsungan usaha melalui sumberdaya manusia. Artinya bahwa, manusia merupakan organ utama dalam perusahaan yang perlu diperhatikan secara kontinyu oleh PT. Rum Timur Raya. Hal ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena seluruh aktivitas perusahaan secara keseluruhan dikerjakan karyawan sesuai dengan kompetensinya.

Berkaitan dengan kinerja karyawan, maka secara ilmiah perlu untuk dikaji lebih jauh terkait dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, sehingga secara ilmiah dapat dipahami dari sisi lain dalam perspektif manajemen SDM. Terdapat variabel yang mempengaruhi dapat kinerja individu, namun demikian dalam penelitian ini yang akan dikaji adalah kompensasi non finansial dan kepuasan kerja (*job satisfaction*).

Menurut Ivancevich (2010:294) Kompensasi adalah fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan setiap tipe penghargaan

individu yang diterima sebagai pertukaran untuk melakukan tugas organisasi. Sedangkan menurut Hasibuan (2002:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi langsung (*direct compensation*) terdiri dari upah satu karyawan yang diterima dalam bentuk gaji pokok (*base pay*), dan Kompensasi finansial tidak langsung (*Indirect financial compensation*), atau *benefits*, terdiri dari semua penghargaan finansial dimana jenis kompensasi ini bukan termasuk dalam kompensasi finansial langsung. Selain itu yang tidak kalah penting adalah kompensasi non finansial. Kompensasi Non-finansial seperti pujian (*praise*), mengagumi diri sendiri (*self-esteem*), dan pengakuan dapat mempengaruhi motivasi (*motivation*), produktivitas (*productivity*) kinerja, dan kepuasan (*satisfaction*) karyawan (Ivancevich, 2010:295). Menurut Stone (2010:436) bahwa, kompensasi non finansial dapat dilihat berdasarkan: kepentingan pekerjaan, tantangan pekerjaan, tanggungjawab, pengakuan, promosi, dan tanggapan balik kinerja.

Hasil wawancara penulis menunjukkan: 1) masih adanya karyawan yang merasakan bahwa pekerjaan yang dilakukan memiliki tantangan, 2) para karyawan belum memahami system promosi karyawan, dan 3) belum adanya *feedback performance* dari pimpinan. Penelitian yang dilakukan oleh Amrullah (2012:58) menggunakan model regresi linear berganda sebagai alat uji statistik. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa, kompensasi non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian Nyaribo dan Nyakundi (2016:122) memiliki sampel sebanyak 100 karyawan Lembaga Keuangan Mikro di Keny, menggunakan model analisis regresi linear berganda

sebagai alat uji statistik. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa: Terdapat pengaruh kompensasi non finansial yang terdiri: desain pekerjaan, lingkungan tempat kerja, pengembangan karir, pelatihan, partisipasi dan pengakuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Skerlic dan Vanja (2021) menemukan dalam penelitiannya bahwa, kompensasi non finansial (*non-finacial*) berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Selain itu, hasil penelitian Skerlic dan Vanja menjelaskan bahwa hasil penelitiannya memberikan dasar penting bagi pembuat keputusan perusahaan, karena ada kebutuhan yang jelas dan mendesak untuk mendefinisikan kembali kompensasi karyawan dan mengakui peran penting kompensasi non finansial dalam meningkatkan situasi di sektor transportasi.

Luthans (2008:141) memberikan definisi komprehensif mengenai kepuasan kerja yang meliputi reaksi atau sikap kognitif, afektif, dan evaluatif dan menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Pekerjaan seorang karyawan memerlukan interaksi dengan rekan sekerja dan penyelia, mempertahankan kebijakan-kebijakan dan prosedur-prosedur organisasi, kondisi kerja diterimanya, dan standar prestasi diperlukan untuk menyebutkan beberapa karakteristik pekerjaan. Kepuasan kerja ini dapat dilihat berdasarkan personaliti (*personality*), nilai (*value*), situasi pekerjaan (*work situation*), dan lingkungan sosial (*social influence*).

Hasil wawancara penulis menunjukkan bahwa: masih adanya rasa ketidakpuasan kerja karena: 1) pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keahlian karyawan tetapi kurang menantang; 2) kompensasi dalam bentuk honorarium belum diberikan secara konsisten dan transparan; dan 3) kurang adanya

kerjasama antar sesama karyawan dalam menyelesaikan suatu masalah pekerjaan. Berbagai faktor kepuasan kerja ini akan dievaluasi atau dinilai oleh para pegawai sebagai dasar dalam menentukan tingkat kepuasan kerja mereka yang pada akhirnya akan berdampak langsung terhadap kinerjanya. Hasil penelitian Hira dan Wagas (2012:179), dan Yvonne, Rahman dan Long (2014:188), Rosmaini dan Tanjung (2019), Steven dan Prasetio (2020), dan Hidayat (2021) menunjukkan bahwa, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi non finansial berpengaruh terhadap Kinerja pegawai pada PT. Rum Timur Raya di Ternate ?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai pada PT. Rum Timur Raya di Ternate ?
3. Apakah kompensasi non finansial dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja pegawai pada PT. Rum Timur Raya di Ternate ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi non finansial terhadap Kinerja pegawai pada PT. Rum Timur Raya di Ternate.

- 2 Mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap Kinerja pegawai pada PT. Rum Timur Raya di Ternate.
- 3 Mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi non finansial dan kepuasan kerja terhadap Kinerja pegawai pada PT. Rum Timur Raya di Ternate.

3.1 Manfaat Penelitian

Manfaat dalam penelitian ini adalah.

- 1 Manfaat Teoritis: Untuk menunjang dan memperkaya pengembangan ilmu manajemen sumberdaya manusia. Selain itu, penelitian ini juga memperkaya wawasan keilmuan dan pengetahuan terkait dengan peningkatan Kinerja Pegawai pada PT. Rum Timur Raya di Ternate.
- 2 Manfaat Praktis: sebagai referensi bagi pengambil keputusan untuk mengetahui pengaruh kompensasi non finansial terhadap kinerja pegawai, guna melakukan tindak lanjut dalam perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia dalam hal ini karyawan pada PT. Rum Timur Raya di Ternate, sehingga kinerja pegawai dapat ditingkatkan dimasa yang akan datang.
- 3 Selain manfaat teoritis dan praktis sebagaimana dikemukakan di atas, hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan kajian atau referensi bagi penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan manajemen sumber daya Manusia.