

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di dalam hubungan antara perusahaan dan karyawan terjadi kesepakatan yang menjadi alasan mengapa karyawan menyumbangkan baik fisik dan pikiran tentunya akan mendapatkan balas jasa berupa kompensasi yang telah disepakati di awal, hal ini dilakukan demi meningkatkan kualitas manusia menjadi prioritas utama (Dwianto, 2019). Persaingan bisnis yang terjadi di antara perusahaan – perusahaan besar memaksa mereka untuk memiliki keunggulan dari segi kualitas produk yang dihasilkan, biaya operasi yang efisien, dan kemampuan sumber daya manusia (SDM) yang unggul dari perusahaan lainnya. SDM yang unggul dapat menghantarkan perusahaan untuk mencapai tujuan dan mampu bersaing dengan perusahaan lain.

Kompensasi karyawan mencakup semua bentuk pembayaran yang diberikan kepada karyawan dan timbul setelah mereka menyelesaikan pekerjaan mereka. Kompensasi memiliki dua komponen utama, pembayaran keuangan langsung (upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus) dan keuangan tidak langsung pembayaran (tunjangan finansial seperti asuransi dan liburan yang dibayar atasan) (Dessler, 2013). Para pemilik usaha harus menyeimbangkan pengeluaran yang ditimbulkan dari pemberian kompensasi yang diberikan

kepada karyawan mereka menurut pengetahuan, kemampuan, ketrampilan dan pencapaian kinerja karyawan mereka (Mathis dan John, 2010).

Secara umum, dengan adanya sistem pemberian kompensasi yang baik akan menciptakan keadilan antara karyawan dan perusahaan. Setiap karyawan pastinya menerima hadiah sesuai dengan pencapaian, jabatan, dan prestasi kerja (Dwianto, 2019). Dengan begitu karyawan akan mempertahankan dan meningkatkan performa mereka dalam menyelesaikan tugas mereka, jika mereka merasa imbalan yang mereka terima sebanding dengan kontribusi yang mereka berikan kepada perusahaan atau organisasi (Dwianto, 2019). Kinerja karyawan sangat penting untuk diperhatikan demi tercapainya tujuan organisasi. Maka dari itu jika perusahaan atau organisasi ingin mencapai tujuan mereka secara optimal maka perusahaan perlu meningkatkan kinerja karyawan mereka. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah melakukan evaluasi kinerja karyawan (Dwianto, 2019).

Sebagai contoh, salah satu akibat dari pemotongan gaji yang dilakukan menyebabkan karyawan melakukan protes terhadap keputusan tersebut. Hal ini dapat menyebabkan terhambatnya kegiatan operasional yang berdampak pada menurunnya layanan perusahaan yang dirasakan oleh pelanggan, hal ini sejalan dengan teori dari (Brasilio dan Tridayanti, 2020) yang mengemukakan bahwa perusahaan atau organisasi dan karyawan pada dasarnya saling membutuhkan, seorang karyawan tidak dapat memenuhi kebutuhannya tanpa adanya pekerjaan

dan tanpa adanya perusahaan yang memiliki peran memberikan pekerjaan, begitu juga dengan perusahaan tanpa adanya karyawan perusahaan tidak akan bisa berjalan dengan baik untuk mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan memiliki tujuan yang ingin dicapai. Oleh karena itu perusahaan harus selalu memperhatikan hubungan antara karyawan dan kompensasi agar selalu terjaga (Brasilio dan Tridayanti, 2020). Keberhasilan sebuah organisasi tergantung pada kinerja karyawannya, semua organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja dari seorang karyawan mereka dengan harapan organisasi atau perusahaan tersebut dapat mencapai tujuan awal dibentuknya perusahaan (Brasilio dan Tridayanti, 2020).

Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Brasilio dan Tridayanti (2020), ditemukan bahwa pemberian kompensasi terhadap karyawan di tempat yang dilakukannya penelitian khususnya pada karyawan tertentu pemberian insentif dan tunjangan shift yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan kepada karyawan tersebut. Padahal di dalam kebijakan perusahaan sendiri sudah menyebutkan bahwa kompensasi dalam hal ini insentif dan tunjangan sudah menjadi kewajiban perusahaan yang harus dipenuhi yang diberikan kepada karyawan khususnya karyawan operasional.

Sebagai salah satu organisasi besar, Universtas Atma Jaya Yogyakarta yang merupakan perguruan tinggi swasta yang berlokasi di Sleman, Daerah

Istimewa Yogyakarta tentu juga mengalami dan melakukan praktik sumber daya manusia salah satunya adalah pemberian kompensasi. Universitas Atma Jaya Yogyakarta yang awalnya bernama Universitas Katolik Atma Jaya sudah berdiri sejak tahun 1965 yang berdiri di bawah naungan Yayasan Slamet Riyadi. Universitas Atma Jaya memiliki jumlah mahasiswa aktif lebih dari seribu mahasiswa. Proses belajar mengajar di kampus tentunya didukung oleh fasilitas yang mumpuni serta tenaga pengajar dan non pengajar yang berkualitas. Jumlah tenaga pengajar/tenaga pendidik di Universitas Atma Jaya Yogyakarta sebanyak 344 orang dan tenaga kependidikan seluruhnya berjumlah 248 orang yang terdiri dari beberapa jenis tenaga kerja (KSDM, 2022).

Alasan peneliti melakukan penelitian dengan topik kompensasi langsung dan tidak langsung di Universitas Atma Jaya Yogyakarta karena ingin mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung terhadap kinerja karyawan Universitas Atma Jaya Yogyakarta khususnya pada karyawan bagian Pustakawan, Pranata Komputer dan Kantor Pengelola Sarana Prasarana.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan mengenai kompensasi dan kinerja telah didapatkan rumusan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh kompensasi langsung terhadap kinerja karyawan di Universitas Atma Jaya Yogyakarta?
2. Apakah terdapat pengaruh kompensasi tidak langsung terhadap kinerja karyawan di Universitas Atma Jaya Yogyakarta?

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih fokus dan spesifik, serta untuk membatasi permasalahan yang akan diteliti, maka disusunlah batasan variabel yang akan diteliti sebagai berikut:

1. Kompensasi

Kompensasi dianggap sebagai salah satu faktor dominan dalam mendorong seseorang untuk meningkatkan kinerjanya. Karyawan yang menerima kompensasi sesuai dengan harapannya akan cenderung termotivasi serta meningkatkan kinerjanya dan bertahan di dalam organisasi atau perusahaan tersebut untuk mencapai visi dan misi organisasi (Lestari, 2020).

- a. Kompensasi Langsung

Menurut Brasilio dan Tridayanti (2020), kompensasi terdiri dari gaji pokok dan insentif yang diterima oleh karyawan:

1. Pembayaran Pokok

- a. Gaji yang diterima oleh karyawan sesuai dengan tingkatan jabatan dan tanggung jawab yang diemban.
- b. Gaji yang diterima oleh karyawan jika dihitung dari lamanya karyawan tersebut bekerja di dalam perusahaan.

2. Pembayaran insentif

- a. Insentif yang diberikan kepada karyawan jika dikaitkan dengan ketepatan waktu pemberian komisi.
- b. Insentif yang diberikan kepada karyawan terkait target yang telah dicapai oleh perusahaan.

b. Kompensasi Tidak Langsung

Menurut Brasilio dan Tridayanti (2020), Semua kompensasi tidak langsung yang dibayarkan kepada karyawan berupa tunjangan, termasuk tunjangan di luar gaji pokok, komisi, dan bonus, sebagai berikut:

1. Program perlindungan seperti tunjangan kesehatan
2. Asuransi kecelekaan kerja
3. Pembayaran di luar jam kerja (lembur, cuti)
4. Dan fasilitas kantor yang dinikmati oleh karyawan.

2. Kinerja

Jika perusahaan ingin mencapai tujuannya, maka dari itu perusahaan harus memperhatikan hubungan antara kompensasi dan karyawan tetap terjaga (Brasilio dan Tridayanti, 2020). Menurut Brasilio dan Tridayanti (2020), menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja dari seorang karyawan yang dilihat secara kualitas dan kuantitas dari tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepada karyawan tersebut. Pengukuran yang dimaksudkan menggunakan indikator sebagai berikut (Brasilio dan Tridayanti, 2020):

1. Kualitas kerja
2. Kualitas pelayanan
3. Waktu
4. Ketepatan waktu
5. Inisiatif di tempat kerja
6. Kemampuan kerja
7. Pengetahuan dan Kemampuan
8. Komunikasi kerja
9. Pengertian akan tugas pokok dan fungsi.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan penulisan beberapa rumusan masalah yang sudah disusun oleh penulis , maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi langsung terhadap kinerja karyawan
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi tidak langsung terhadap kinerja karyawan

1.5 Manfaat Penelitian

1) Manfaat teoritis

Bisa dijadikan bahan referensi penelitian selanjutnya bagi yang membutuhkan informasi tentang bagaimana kompensasi nonfinansial dan kompensasi finansial berpengaruh pada kinerja karyawan.

2) Manfaat praktis

Penelitian ini diharapkan menjadi acuan untuk Perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang secara tidak langsung akan meningkatkan mutu pelayanan. Serta dapat mengembangkan sistem pemberian kompensasi yang sudah ada untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh pada kinerja karyawannya.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Pada bagian ini penulis memaparkan hal yang melatar belakangi peneliti melakukan penelitian ini.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bagian ini penulis akan menjabarkan tinjauan pustaka yang akan digunakan sebagai acuan teori yang akan digunakan untuk menjelaskan variabel – variabel yang akan digunakan di dalam penelitian ini.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab III ini, penulis akan menjelaskan tentang metodologi penelitian yang akan untuk mendukung penelitian ini.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini berisikan hasil dan pembahasan dari penelitian yang telah dilakukan.

BAB V-PENUTUP

Pada bagian ini peneliti memberikan kesimpulan dari penelitian yang dilakukan dan bila ada saran akan disampaikan pada bagian ini.