

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu aset yang sangat berharga dalam suatu organisasi, baik organisasi yang bersifat formal ataupun nonformal, karena dengan adanya SDM semua organisasi dapat berjalan. Menurut Sinambela (2017:7) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Kesuksesan dari suatu perusahaan bukan hanya dilihat dari keberhasilan dalam mengelola keuangan, pemasaran serta produknya, tetapi juga dilihat dari cara keberhasilannya mengelola sumber daya manusia. Dalam mengelola sumber daya manusia yang baik, perusahaan harus memperhatikan kinerja yang telah diberikan karyawan terhadap perusahaan. Perusahaan harus dapat bersikap adil atas apa yang telah diberikan 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 menjadi lebih baik dalam menjalankan kewajibannya sebagai pekerja.

Seseorang bekerja dengan maksimal agar perusahaan dapat mencapai tujuan dan karyawan mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan harapan. Sinambela (2017:216) menyatakan bahwa tujuan keseluruhan dari pemberian kompensasi untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi pegawai agar memberikan tenaga, dan pikiran yang terbaik bagi organisasi. Kebijakan kompensasi yang diberikan suatu organisasi selain memberikan imbalan kepada karyawan atas pekerjaan yang dilakukan karyawan juga merupakan salah satu cara untuk mempertahankan karyawan yang potensial. Pemberian kompensasi dibagi menjadi dua jenis, kompensasi langsung yaitu berupa gaji, upah, insentif dan lainnya, sedangkan kompensasi tidak langsung yaitu berupa tunjangan-tunjangan dan fasilitas-fasilitas dalam bekerja. Demikian juga bagi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan sebagai Lembaga Negara yang bergerak dalam bidang asuransi sosial, menerapkan kebijakan kompensasi tersebut sebagai salah satu upaya pengelola untuk mengoptimalkan kinerja sumber daya manusia yang dikelolanya.

BPJS Ketenagakerjaan sebelumnya bernama Jamsostek (jaminan sosial tenaga kerja), dikelola oleh PT. Jamsostek (Persero), dan sesuai UU No. 24 Tahun 2011 tentang BPJS, PT. Jamsostek berubah menjadi BPJS Ketenagakerjaan sejak tanggal 1 Januari 2014. BPJS Ketenagakerjaan mulai beroperasi sejak 1 Juli 2015. BPJS Ketenagakerjaan Cabang Madiun, membawahi 6 wilayah kerja yang meliputi kabupaten/kota di eks karisidenan Madiun, dan untuk lebih meningkatkan pelayanan, BPJS

Ketenagakerjaan Cabang Madiun didukung oleh 3 kantor cabang yang ada di Ngawi, Ponorogo dan Pacitan. BPJS merupakan perusahaan yang bergerak dibidang Badan Hukum Publik yang bertanggung jawab langsung kepada Presiden Republik Indonesia yang memberikan perlindungan bagi seluruh tenaga kerja untuk mengatasi risiko sosial ekonomi tertentu akibat hubungan kerja. BPJS Ketenagakerjaan sesuai undang-undang, menjalankan 4 program yaitu jaminan kecelakaan kerja (JKK), jaminan kematian (JKM), jaminan hari tua (JHT) dan jaminan pensiun. Visi BPJS Ketenagakerjaan yaitu menjadi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kebanggaan Bangsa, yang amanah, bertata kelola baik serta unggul dalam operasional dan pelayanan. Sedangkan Misi BPJS Ketenagakerjaan yaitu melalui program jaminan sosial ketenagakerjaan, BPJS Ketenagakerjaan berkomitmen untuk: 1) melindungi dan menyejahterakan seluruh pekerja dan keluarganya, 2) meningkatkan produktivitas dan daya saing pekerja, 3) mendukung pembangunan dan kemandirian perekonomian nasional. (www.bpjsketenagakerjaan.go.id 2019)

Kompensasi langsung yang diberikan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Madiun, Ngawi, Ponorogo dan Pacitan kepada pegawai berupa gaji dan insentif sedangkan kompensasi tidak langsung berupa tunjangan-tunjangan, dan beberapa fasilitas penunjang. Jadi, kompensasi yang diberikan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Madiun, Ngawi, Ponorogo dan Pacitan dapat dikatakan belum maksimal. Kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung merupakan balas jasa kepada karyawan atas

loyalitas yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan (Sutrisno, 2009:182). Peneliti mewawancarai salah satu karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Madiun, peneliti menanyakan tentang kompensasi apa yang belum di adakan di perusahaan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Madiun ini, lalu karyawan mengatakan bahwa di dalam perusahaan ada beberapa kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung yang belum diberikan oleh perusahaan, antara lain pemberian kompensasi atas jam kerja karyawan melebihi jam kerja yang seharusnya, kafetaria atau kantin untuk tempat istirahat para karyawan belum diadakan di dalam perusahaan tersebut. Namun hal tersebut tetap membuat karyawan bersemangat kerja. (Sumber: wawancara dengan salah satu karyawan 2019)

Kompensasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, salah satu alasan utama seseorang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya baik saat di dalam perusahaan maupun kebutuhan hidupnya saat di luar perusahaan atau untuk keluarganya. Penelitian terdahulu dengan judul Pengaruh Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung terhadap Kinerja Karyawan Bagian Staff Operasional PT Pranata Jaya Abadi Banjaran menemukan bahwa ada pengaruh kompensasi langsung terhadap kinerja karyawan dan ada pengaruh kompensasi tidak langsung terhadap kinerja karyawan (Zulkarnaen dan Herlina, 2018). Selain itu penelitian terdahulu (Leonardo dan Andreani, 2015) yang berjudul Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kopanitia menyatakan bahwa kompensasi finansial dan

kompensasi non finansial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan demikian untuk menghasilkan kinerja karyawan yang maksimal kedua jenis kompensasi tersebut harus ditingkatkan sesuai dengan hasil penilaian kinerja karyawan. Meningkatkan kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Madiun, Ngawi, Ponorogo dan Pacitan pengelola dilakukan dengan mengembangkan kebijakan kompensasi yang efektif bagi peningkatan karyawan yang dirasa belum optimal dalam penerapannya. Hal ini diharapkan dengan prestasi kerja karyawan yang semakin baik, dengan begitu dapat mendukung kemajuan perusahaan.

Kompensasi yang diberikan secara maksimal dapat berdampak karyawan termotivasi dalam bekerja, dengan demikian perusahaan akan lebih mudah untuk dapat mencapai tujuannya. Sutrisno (2009:181) mengemukakan kompensasi dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang karyawan berikan kepada organisasi. Kompensasi dapat diberikan melalui dua bagian yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung ini dapat diberikan berupa gaji, upah, insentif dan lainnya. Menurut Hasibuan dalam Zulkarnaen dan Herlina (2018) kompensasi langsung merupakan kompensasi yang diterima oleh karyawan yang mempunyai hubungan langsung dengan pekerjaan yaitu, dalam bentuk gaji, upah, dan upah insentif, sedangkan kompensasi tidak langsung adalah kompensasi yang diterima oleh karyawan yang tidak

mempunyai hubungan secara langsung dengan pekerjaannya antara lain, asuransi kesehatan, uang pensiun, pakaian dinas, kafetaria, mushola, olahraga, darmawisata. Kompensasi tidak langsung bisa berupa *benefit* servis dari perusahaan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan mereka.

Menurut Mangkunegara (2013:67) Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Keberhasilan dalam menetapkan kompensasi yang layak akan menentukan bagaimana kualitas SDM dalam bekerja, yang secara langsung akan berkaitan dengan efektivitas tujuan pegawai dan efisiensi anggaran organisasi, kompensasi yang memadai akan mempengaruhi kinerja yang ditampilkan oleh pegawai. Penelitian ini dilakukan untuk mengkaji kembali hasil penelitian-penelitian terdahulu tentang kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung, maka dengan mengambil obyek dan subyek penelitian pada karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Madiun, Ngawi, Ponorogo dan Pacitan, sehingga judul **Pengaruh Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Kantor Cabang Madiun, Ngawi, Ponorogo, dan Pacitan.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas maka yang menjadi rumusan permasalahan dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah kompensasi langsung berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Kantor Cabang Madiun, Ngawi, Ponorogo dan Pacitan?
2. Apakah kompensasi tidak langsung berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Kantor Cabang Madiun, Ngawi, Ponorogo dan Pacitan?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk :

1. Menganalisis signifikansi pengaruh positif kompensasi langsung terhadap kinerja karyawan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Kantor Cabang (Madiun, Ngawi, Ponorogo dan Pacitan)
2. Menganalisis signifikansi pengaruh positif kompensasi tidak langsung terhadap kinerja karyawan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Kantor Cabang (Madiun, Ngawi, Ponorogo dan Pacitan)

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat digunakan sebagai peningkatan kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung terhadap kinerja karyawan pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Kantor Cabang (Madiun, Ngawi, Ponorogo dan Pacitan) dengan cara lebih memperhatikan setiap kinerja karyawan, sehingga perusahaan dapat menilai kinerja sumber daya manusianya dan memberikan timbal balik atau kompensasi atas kinerja yang telah karyawan berikan terhadap perusahaan.

2. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menjadi bahan referensi bagi peneliti untuk meneliti perusahaan yang berkaitan dengan kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung.

3. Bagi Penelitian Selanjutnya

Hasil temuan penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi penelitian selanjutnya dengan tema penelitian yang sejenis.

E. Sistematika Penulisan Laporan Skripsi

Adapun sistematika penulisan laporan skripsi ini sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

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

BAB II : TELAAH PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Bab ini berisi landasan teori, penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis, dan model penelitian.

BAB III : METODA PENELITIAN

Bab ini berisi desain penelitian, populasi sampel dan teknik pengambilan sampel, variabel penelitian dan definisi operasional variabel, prosedur pengumpulan data, dan teknik analisis data.

BAB IV : ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi data penelitian, hasil penelitian, dan pembahasan.

BAB V : SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi kesimpulan dan saran bagi perusahaan dan bagi penelitian selanjutnya.