

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan yang sangat penting. Dunia bisnis sekarang dituntut untuk menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun kinerja kedalam lingkungannya. Umumnya suatu organisasi atau perusahaan akan tumbuh dan berkembang baik itu yang bergerak dalam bidang industri maupun jasa yang selalu dilandasi keinginan untuk mencapai tujuan dan sasaran tertentu.

Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Disadari atau tidak bahwa setiap orang yang bekerja bukan semata-mata ingin memberikan atau mengabdikan dirinya terhadap organisasi tempatnya bernaung, tetapi di sisi lain ingin terpenuhi kebutuhan pribadinya, salah satu diantaranya yaitu mengharapkan imbalan atau jasa kerja yang telah diberikan kepada organisasi atau perusahaan tempatnya bekerja.

salah satu faktor yang ikut menentukan tercapainya tujuan perusahaan adalah adanya sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting karena merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja organisasi, untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan tersebut, maka salah satu cara yang harus di tempu adalah dengan cara meningkatkan kinerja sumber daya manusia. Setiap perusahaan sering sekali berhadapan dengan masalah kinerja karyawannya, setiap pimpinan dalam perusahaan akan selalu berupaya agar setiap kegiatannya yang dilaksanakan mencapai hasil yang maksimal dan dilakukan secara efektif dan efisien.

Menurut Edison dkk (2018:152) “kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya”.

Kompensasi juga merupakan salah satu faktor baik secara langsung atau tidak langsung yang mempengaruhi tinggi rendahnya motivasi dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, pemberian kompensasi kepada karyawan perlu mendapatkan perhatian khusus dari perusahaan agar motivasi para karyawan dapat dipertahankan dan kinerja karyawan diharapkan terus meningkat. Kompensasi terbagi menjadi dua yaitu kompensasi finansial dan nonfinansial. Kompensasi finansial terdiri dari finansial secara langsung dan tidak langsung. Kompensasi Finansial secara langsung berupa gaji, upah, intensif, sedangkan kompensasi finansial tidak langsung merupakan tunjangan. Kompensasi nonfinansial merupakan kepuasan yang diterima seseorang berupa kenyamanan, keamanan dalam bekerja terhadap karyawan.

Kinerja merupakan perilaku manusia dalam suatu organisasi yang memenuhi standar perilaku yang ditetapkan untuk mencapai hasil yang diinginkan. **Menurut Mangkunegara (2017:67) “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.** Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil seorang karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan dan hasil yang diinginkan. Hal ini menunjukkan betapa pentingnya arti karyawan bagi perusahaan, sehingga pihak perusahaan dituntut untuk memberikan perhatian yang serius terhadap masalah-masalah yang berkaitan dengan tenaga kerja. Maka, perusahaan perlu mengetahui apa yang dibutuhkan oleh karyawan sehingga berdampak pada kinerja yang akan dihasilkan karyawan.

Salah satu yang dibutuhkan oleh karyawan adalah menerima sebuah pengahragaan terhadap prestasi kerja yang dihasilkan karyawan, yaitu dengan memberikan kompensasi. Kompensasi merupakan hal yang penting untuk diperhatikan oleh perusahaan karena kompensasi mempunyai pengaruh yang besar terhadap karyawan. Apabila kompensasi yang diberikan sesuai dengan apa yang dibutuhkan maka karyawan akan loyal dan lebih giat dalam bekerja, sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Sebaliknya jika karyawan menganggap

kompensasi yang diberikan kurang memadai maka akan berdampak pada kinerja karyawan, seperti kinerja karyawan akan mengalami penurunan dan mempengaruhi tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Oleh karena itu kompensasi benar-benar harus diperhatikan oleh sebuah perusahaan karena mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

PT. Asuransi Jasa Indonesia adalah satu-satunya badan usaha milik negara (BUMN) yang bergerak di bidang usaha asuransi kerugian umum. Pengalaman Asuransi Jasa Indonesia sejak era kolonial memberikan nilai pelaporan bagi keberadaan dan pertumbuhan serta mampu merahi kepercayaan dari dalam dan luar negeri. Diantaranya di Sumatera Utara yaitu Pematang Siantar beralamat Komplek Sudirman Mansion, Jend. Sudirman No. 2, Kel. Teladan, Kec. Siantar Barat, Pematangsiantar, Sumatera Utara 21115. PT. Asuransi Jasa Indonesia (Persero) adalah menjadi perusahaan asuransi yang tangguh dalam persaingan global dan menjadi market leader di pasar domestik. Pada dasarnya PT. Jasa Asuransi Indonesia (Persero) memiliki 2 kelompok produk di pasaran, yaitu Korporasi dan Ritel. Dimana Korporasi antara lain : Asuransi Kebakaran, Asuransi Kendaraan Bermotor, Asuransi Kecelakaan Diri, Asuransi Engineering, Asuransi Aneka. Sedangkan Ritel antara lain : Asuransi Kendaraan Bermotor, Asuransi Jasindo Graha, Asuransi Jasa Oto, Asuransi Karisma, Asuransi Lintasan, Asuransi Keluarga.

PT. Jasa Asuransi Indonesia (Jasindo) memberikan kompensasi kepada seluruh karyawannya dengan mengacu kepada peraturan pemerintah yang berkaitan dengan tenaga kerja, upah dan kewajiban yang harus dipenuhi perusahaan terhadap karyawannya. Selain itu, *top management* juga mempertimbangkan kompensasi yang diberikan di perusahaan lain terutama perusahaan yang ada dalam satu grup, sehingga antara satu perusahaan dengan perusahaan lain tidak mempunyai jarak yang terlalu jauh dalam hal kompensasi pada jabatan yang setara. Kompensasi yang diberikan juga disesuaikan dengan status karyawan dalam perusahaan sebagai karyawan tetap.

Disini penulis sekaligus peneliti ingin mengadakan evaluasi antara pengetahuan yang bersifat teori dengan aplikasi yang sebenarnya yang terjadi di

dalam ruang lingkup perusahaan PT. Jasa Asuransi Indonesia (Jasindo), serta apakah perusahaan telah menjalankan sistem kompensasi yang layak kepada karyawan dalam meningkatkan semangat kerja serta kemampuan dalam menghasilkan produktivitas.

Untuk menjamin tercapainya keselarasan tujuan, pimpinan organisasi bisa memberikan perhatian dengan memberikan kompensasi, karena kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia, tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah.

Tabel 1.1
Bidang dan Jumlah Karyawan

Bidang	Jumlah
Pimpinan Cabang	1 Orang
Kepala Teknik	1 Orang
 Anggota	20 Orang
Kepala Pemasaran	1 Orang
 Anggota	30 Orang
Kepala Keuangan	1 Orang
 Anggota	36 Orang
Jumlah	90 Orang

*Sumber : PT Asuransi Jasa Indonesia Unit Pematang Siantar
Karyawan yang bekerja dimasing-maisng bidang berjumlah 90 orang*

Tabel 1.2
Hasil Kinerja Karyawan

Kategori Nilai	Bobot	Jumlah Karyawan	Persentasi (%)
A (sangat baik)	>9	20	22%
B (baik)	8	27	30%
C (cukup)	7,5	30	33%
D (kurang baik)	7	13	14%
Jumlah		90	100%

Sumber: PT Asuransi Jasa Indonesia Tahun 2018

Sesuai dengan informasi dalam tabel 1.2 dapat dilihat hasil kinerja karyawan PT Asuransi Jasa Indonesia. Karyawan dengan kategori nilai A(sangat baik) dengan bobot diatas 9, jumlah karyawan 20 orang dengan pencapaian presentasi 20%, kategori nilai B (baik) jumlah bobot 8, jumlah karyawan 27 orang dengan pencapaian presentasi 30%, kategori nilai C (cukup) jumlah bobot 7,5, jumlah karyawan 30 orang dengan pencapaian presentasi 33%, kategori D (kurang baik) jumlah bobot 7, jumlah karyawan 13 orang dengan pencapaian presentasi 14%. Dengan indikator hasil kinerja sebagai berikut : Kuantitas kerja, Kualitas hasil kerja, Kerjasama dalam tim, Kepribadian yang baik, Sikap dalam bekerja, Kepemimpinan, Kehadiran, Pengetahuan, Kesetiaan, Ketangguhan, Inisiatif, Loyalitas.

Berdasarkan tabel 1.2 di atas, dapat dilihat bahwa hasil kinerja karyawan pada PT Asuransi Jasa Indonesia Pematang Siantar masih dominan dengan hasil kinerja dengan predikat sedang (cukup) dengan persentasi sebesar 33%. Mengingat pentingnya masalah kompensasi dalam meningkatkan produktivitas kerja para karyawan maka penulis menulis judul : **“PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NONFINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. JASA INDONESIA (PERSERO) PEMATANG SIANTAR”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah Pengaruh Kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada PT Asuransi Jasa Indonesia ?
2. Bagaimanakah Pengaruh Kompensasi Nonfinansial terhadap kinerja karyawan pada PT Asuransi Jasa Indonesia ?
3. Bagaimanakah pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial terhadap kinerja karyawan pada PT Asuransi Jasa Indonesia ?

1.3 Tujuan Penelitian

Dalam menjalankan suatu hal maka harus memiliki tujuan yang lebih positif dan jelas. Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada PT Asuransi Jasa Indonesia.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi nonfinansial terhadap kinerja karyawan pada PT Asuransi Jasa Indonesia.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi kinerja dan nonfinansial terhadap kinerja karyawan pada PT Asuransi Jasa Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak tertentu. Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan atau data referensi sebagai acuan atau koreksi terhadap system yang sudah ada serta untuk perusahaan kedepannya dapat menangani masalah terkait pengaruh kompensasi dan kinerja karyawan.

2. Bagi Civitas Akademik.

Hasil Penelitian ini diharapkan sebagai data pembandingan sesuai dengan bidang yang diteliti, memberikan sumbangan pemikiran dan bukti empiris dari penelitian-penelitian sebelumnya mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

3. Bagi Penulis.

Diharapkan dapat memberikan tambahan dan wawasan kepada penulis yang berkaitan dengan masalah terkait dan praktek-praktek yang berda diperusahaan tersebut sesuai dengan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

4. Bagi Peneliti Berikutnya.

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan atau tambahan serta sebagai referensi dan bahan perbandingan untuk peneliti selanjutnya

BAB II

LANDASAN TEORI, PENELITIAN TERDAHULU, DAN HIPOTESIS

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu faktor penting dan menjadi perhatian pada banyak organisasi dalam mempertahankan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas. Berbagai organisasi berkompetisi untuk memperoleh sumber daya manusia berkualitas, karena kualitas hasil pekerjaan ditentukan oleh kompetensi yang dimiliki sumber daya manusianya. Alasan ini membuat banyak organisasi mengeluarkan sejumlah dana yang relatif besar untuk mengembangkan sumber daya manusia agar memiliki kompensasi sesuai kebutuhan.

Menurut Welter dan Davis dikutip dari Hasibuan (2016:119) “Kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya, baik upa perjam ataupun gaji priodik didesain dan dikelola oleh bagian personalia”.

Menurut Handoko (1998) dalam Badriyah (2015:154) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para pegawai sebagai balas jasa untuk mereka bekerja. Sedangkan menurut Wibowo (2014:289) kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya.

Menurut Edison dkk (2018:152) Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya.

Berdasarkan menurut pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi karyawan adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu sendiri dengan tujuan meningkatkan motivasi kryawan itu dan memberikan hasil yang terbaik bagi perusahaan.

2.1.2 Jenis-jenis Kompensasi

Banyak pendapat yang menyatakan tentang jenis-jenis kompensasi yang diterima oleh karyawan sebuah perusahaan, secara umum kompensasi terbagi atas dua, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial.

A. Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial terdiri atas dua bagian yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung (tunjangan).

1. Kompensasi Finansial Langsung

kompensasi finansial (kompensasi langsung) terdiri dari :

- a. **Gaji/upah** merupakan imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur seperti tahunan, caturwulan, bulanan atau mingguan.
- b. **Upah/intensif** merupakan balas jasa yang diberikan kepada pegawai tertentu, yang prestasinya diatas prestasi standard
- c. **Bonus** merupakan pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja

2. Kompensasi Finansial Tidak Langsung

Menurut Wirawan (2015:372) Kompensasi tidak langsung adalah pembayaran finansial dan non finansial yang diterima tenaga kerja sebagai tambahan dari kompensasi langsung yang mereka trima .

Kompensasi tidak langsung terdiri dari:

1. **Program proteksi**, program proteksi (protection programme). Adalah pembayaran oleh lembaga pemerintah karena perusahaannya bangkrut atau dalam pengawasan kurator dalam kurun waktu tertentu. Termasuk dalam protection programe adalah: asuransi kesehatan, asuransi jiwa, penghasilan karena cacat dan pensiun.
2. **Upah ketika tidak bekerja**. Misalnya, upah atau stipen ketika vakansi, hari besar, sakit, menjalankan kewewajiban negara sepeti wajib militer dan jadi panitia pemilihan umum

3. **Service and prerequisite**, adalah fasilitas yang disediakan perusahaan untuk kelancaran pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Jenisnya antara lain perumahan, uang transport, uang makan, fasilitas rekreasi.

B. Kompensasi Nonfinansial

Kompensasi nonfinansial merupakan imbalan dalam bentuk keputusan seseorang yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan baik secara fisik atau psikologis dimana orang tersebut bekerja. Ciri dari kompensasi nonfinansial ini meliputi kepuasan yang didapat dari pelaksanaan tugas-tugas yang berhubungan dengan pekerjaan. Kompensasi nonfinansial terdiri atas aspek karir yang meliputi aman pada jabatan, peluang promosi, pengakuan karya, temuan baru, prestasi istimewa, sedangkan aspek lingkungan kerja meliputi dapat pujian, bersahabat, nyaman bertugas, menyenangkan dan kondusif.

Adapun indikator kompensasi nonfinansial yaitu penghargaan. Penghargaan dapat dibedakan atas penghargaan ekstrinsik dan penghargaan intrinsik.

1. Penghargaan Ekstrinsik

Menurut Sinambela (2016:219) kompensasi Ekstrinsik yaitu kompensasi yang memuaskan dasar untuk *survival* dan *security*, dan kebutuhan sosial sebagai pengakuan. Pemuasan ini diperoleh dari faktor-faktor yang ada di sekeliling para pegawai di sekitar pekerjaannya. Misalnya, upah, pengawasan, *co-worker*, dan keadaan kerja.

2. Penghargaan Intrinsik

Penghargaan Intrinsik yaitu bagian dari pekerjaan itu sendiri, seperti tanggung jawab, tantangan dan karakteristik umpan balik dari pekerjaan menurut Gibson, Invancevich, dan Donnelly.

2.1.3 Tujuan Pemberian Kompensasi

Menurut Hasibuan (2002) dikutip dari Badriah (2015:155) tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah:

1. Ikatan Kerja Sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

2. Kepuasan Kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3. Pengadaan Efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang dapat melakukan pekerjaan dengan baik untuk perusahaan akan lebih mudah.

4. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

5. Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn-over* relatif kecil.

6. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

7. Pengaruh Serikat Buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

8. Pengaruh Pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

2.1.4 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting artinya bagi kesuksesan suatu perusahaan. Dalam organisasi terdapat sekumpulan orang-orang yang memiliki kompetensi yang berbeda-beda, yang saling bekerjasama untuk mewujudkan kepentingan bersama yang diwujudkan oleh perusahaan untuk mendapatkan laba yang maksimal. Oleh karena itu diperlukan kinerja karyawan karyawan yang tinggi.

Menurut Wirawan (2015:238) Kinerja merupakan dari kinetika energy kerja yaitu energi manusia ditenitikan atau dipekerjakan akan memasukkan keluaran kerja. Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu (Fahmi, 2017:226)

Menurut Mathis dan Jackson (2012) dikutip dari Sumarjo dan Priansa (2018:193) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengemban pekerjaannya.

Jadi berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan itu merupakan hasil dari suatu pelaksanaan pekerjaan, pemecahan masalah dalam mencapai tujuan suatu organisasi.

2.1.5 Indikator Kinerja Karyawan

Terdapat tiga jenis indikator dalam penilaian kinerja karyawan, Yaitu

a. Kriteria berdasarkan sifat:

1. Kemampuan (*ability*), merupakan kapasitas seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.

2. Loyalitas (*loyalty*), merupakan suatu bentuk sikap yang senantiasa melihat segala sesuatunya sebagai proses perbaikan demi perbaikan.
3. Kejujuran (*honesty*) atau transparansi, merupakan suatu bentuk keterusterangan atau bentuk keterbukaan dalam melaksanakan suatu pekerjaan.
4. Kreativitas (*creativity*), merupakan kemampuan memproduksi cerita atau ide-ide baru yang dapat digunakan untuk membantu proses penyelesaian pekerjaan.
5. Kemampuan memimpin (*leadership*), merupakan kemampuan mempengaruhi, memotivasi dan mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan.

b. Kriteria berdasarkan perilaku:

1. Melaksanakan tugas (*perform task*), berkaitan dengan tingkat pelaksanaan tugas.
2. Mengikuti instruksi (*obey instruction*), berkaitan dengan bagaimana seseorang mengikuti instruksi dalam melaksanakan tugasnya.
3. Melaporkan permasalahan (*report problem*), berkaitan dengan apakah seseorang melaporkan permasalahan yang dihadapinya dalam melaksanakan tugas.
4. Memelihara peralatan (*maintain equipment*), berkaitan dengan tingkat pemeliharaan peralatan dalam melaksanakan proses penyelesaian pekerjaan.
5. Memelihara administrasi (*maintain record*), berkaitan dengan tingkat pemeliharaan administrasi dalam melaksanakan proses penyelesaian pekerjaan.
6. Mengikuti aturan-aturan (*follow rules*), berkaitan dengan sejauh mana aturan-aturan yang telah ditetapkan dapat diikuti dalam proses penyelesaian pekerjaan.
7. Mengajukan usul atau saran (*submit suggestion*), berkaitan dengan tingkat pemberian usul dan saran pada saat melaksanakan tugas atau pekerjaan.

c. Kriteria berdasarakan hasil:

1. Hasil yang dicapai sesuai dengan perencanaan. Hal ini menyangkut pada tingkat hasil yang dicapai pada masing-masing karyawan (*production level*).
2. Kualitas pekerjaan. Hal ini menyangkut pada tingkat kualitas dari hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan (*quality production*).
3. Pekerjaan yang tersisa. Hal ini menyangkut pada tingkat penyelesaian pekerjaan yang tersisa (*scrap*).
4. Memperbaiki peralatan (*equipment repairs*). Hal ini menyangkut bagaimana peralatan yang telah digunakan dapat diperbaiki.

2.2 Penelitian Terdahulu

Dalam melakukan penelitian maka perlu pengembangan model penelitian yang didasarkan pada tinjauan empiris atau penelitian terdahulu. Adapun beberapa penelitian terdahulu yang telah dilakukan berkaitan dengan pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja yang dirangkum pada tabel 2.1. berikut ini:

Tabel 2.1.
Penelitian Terdahulu

Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
Agung Hidayanto Djahmur Hamid (2014)	Pengaruh Kompensasi dan Non Finansial Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Axa Financial Indonesia Cabang Malang)	Berdasarkan hasil analisis menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi finansial dan non finansial terhadap motivasi kerja karyawan. Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan.

M.Ad istya Kurni awan	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Studi Pada PT.Prudential Life Assurance	Berdasarkan penelitian dapat diketahui bahwa kompensasi baik kompensasi finansial dan non finansial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja,selanjutnya kepuasan kerja akan berdampak positif kepada kinerja karyawan
Danny Hendra Irawan (2014)	Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja (Studi pada Agen AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Blitar)	Secara simultan kompensasi finansial dan non finansial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Sumber: Data Diolah Peneliti 2019

2.3 Kerangka Berfikir

1. Pengaruh Kompensasi Finansial (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Adanya kompensasi yang baik dalam perusahaan akan membawa dampak positif bagi perusahaan. Salah satunya adalah kompensasi finansial yang merupakan imbalan atau balas jasa berupa uang seperti : gaji, bonus, dan intensif. Apabila karyawan mendapat kompensasi finansial yang sesuai dengan apa yang telah dilakukan dalam perusahaan, maka karyawan akan cenderung melakukan yang terbaik untuk perusahaan.

Namun apabila karyawan merasa kompensasi finansial yang diberikan oleh perusahaan tidak sesuai dengan apa yang karyawan lakukan, maka kinerja karyawan akan cenderung kurang maksimal dalam melakukan tugas dan tanggungjawabnya untuk perusahaan. Oleh karena itu kompensasi finansial

merupakan hal yang penting untuk diperhatikan oleh perusahaan kepada karyawan bertujuan agar karyawan lebih bersemangat dan termotivasi dalam menyelesaikan tugas-tugasnya sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Maka dengan demikian kompensasi finansial berhubungan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal tersebut didukung dengan hasil penelitian dari Danny dkk (2014) yang menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

2. Pengaruh Kompensasi Nonfinansial (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

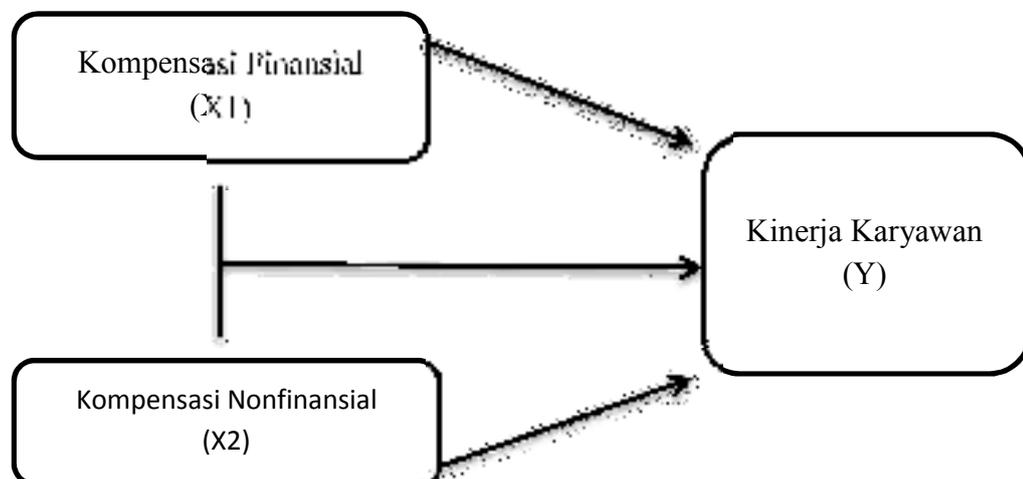
Perusahaan dalam pemberian kompensasi tidak hanya berupa kompensasi finansial saja atau kompensasi yang berupa uang. Namun pemberian kompensasi juga dilakukan dalam bentuk nonfinansial yang merupakan imbalan atau balas jasa yang tidak berupa uang seperti, jaminan keamanan dan kesehatan kerja, lingkungan kerja, dan pelayanan untuk karyawan. Apabila karyawan mendapatkan kompensasi nonfinansial yang sesuai dengan apa yang telah dilakukan dalam perusahaan, maka karyawan akan merasa aman, nyaman dan tidak khawatir terhadap kondisinya.

Hal tersebut akan membuat karyawan cenderung melakukan yang terbaik untuk perusahaan. Namun, apabila karyawan merasakompensasi yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan kontribusi yang telah dilakukan untuk perusahaan, maka kinerja karyawan akan cenderung kurang maksimal dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya untuk perusahaan. Pemberian kompensasi nonfinansial oleh perusahaan kepada karyawan bertujuan agar karyawan lebih bersemangat dan termotivasi dalam menyelesaikan tugas-tugasnya sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

Maka dengan demikian kompensasi finansial berhubungan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut didukung dengan hasil penelitian dari

Agung dkk (2014) yang menunjukkan bahwa variabel kompensasi Nonfinansial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Gambar 2.1
Kerangka Berfikir



2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan jawaban penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Fungsi utama hipotesis adalah membuka kemungkinan untuk menguji kebenaran teori. Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Kompensasi Finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jasindo Unit Pematang Siantar.
2. Kompensasi Nonfinansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Jasindo Unit Pematang Siantar.

3. Kompensasi Finansial dan Kompensasi Nonfinansial secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Jasindo Unit Pematang Siantar.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini penulis memilih jenis penelitian kuantitatif, yaitu yang menggunakan daftar pertanyaan atau kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Dimana desain yang digunakan, yaitu statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

3.2 Waktu dan Lokasi

Penelitian ini dilakukan pada PT. Asuransi Jasa Indonesia Unit Pematangsiantar, dan waktu penelitian ini dilakukan pada bulan Juni 2019 sampai dengan bulan Agustus 2019.

3.3 Populasi, Sampel, dan Metode Sampling

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiono (2010:80) “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan yang kemudian ditarik kesimpulannya”.

Populasi dari penelitian ini adalah karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia (Persero) Unit Pematang Siantar yang bekerja di bidang-bidang tertentu. Penentuan populasi ini diharapkan mampu memprestasikan populasi yang lebih besar, sehingga hasil penelitian ini dapat digeneralisasikan dengan baik. Adapun jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 90 orang.

Tabel 3.1
Bidang dan Jumlah Karyawan

Bidang	Jumlah
Pimpinan Cabang	1 Orang
Kepala Teknik	1 Orang
+ Anggota	20 Orang
Kepala Pemasaran	1 Orang
+ Anggota	30 Orang
Kepala Keuangan	1 Orang
+ Anggota	36 Orang
Jumlah	90 Orang

*Sumber : PT Asuransi Jasa Indonesia Unit Pematang Siantar Karyawan
yang bekerja dimasing-masing bidang berjumlah 90 orang*

3.3.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang memiliki ciri-ciri atau keadaan

tertentu yang akan diteliti, atau sampel dapat didefinisikan sebagai anggota populasi yang dipilih dengan menggunakan prosedur tertentu sehingga diharapkan dapat mewakili populasi.

Penentuan dalam pengambilan jumlah sampel pada penelitian ini adalah dengan menggunakan Rumus Slovin dikarenakan penelitian dengan menggunakan jumlah populasi secara keseluruhan akan memakan waktu yang lama dan biaya yang cukup besar.

Rumus Slovin 

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot (e)^2}$$

Keterangan :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Total Populasi

E = Batas Tolerance Error

$$\begin{aligned} n &= \frac{90}{1 + 90 \cdot (0,1)^2} \\ &= 47,37 \\ &= 47 \end{aligned}$$

Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 47 responden

3.3.3 Metode Pengambilan Sampel

Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling, karena dalam penelitian ini peneliti memilih orang-orang yang benar-benar mengetahui atau memiliki kompetensi yang sesuai dengan topik penelitian ini agar dapat tercapai.

3.4 Jenis dan Sumber Data

Data dalam penelitian ini berasal dari dua sumber yaitu :

1. Data Primer

Berdasarkan sumbernya data penelitian ini menggunakan data primer, karena dalam penelitian ini peneliti memperoleh data secara langsung dari subjek yang bertanggung jawab terhadap sistem informasi akuntansi seperti hasil kuesioner yang akan dilakukan oleh peneliti melalui berbasis komputer dan efektivitas kerja.

2. Data Kualitatif

Berdasarkan Jenisnya, data penelitian ini menggunakan data sekunder, karena dalam penelitian ini data yang digunakan tidak berbentuk angka.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan pada penelitian ini adalah:

1. Penelitian Lapangan : Penelitian langsung kepada objek yang telah ditentukan langsung ke lapangan untuk mengamati faktor-faktor yang relevan dengan objek yang diamati.
2. Penelitian Kepustakaan : pengumpulan data dengan membaca buku-buku atau tulisan lain yang ada hubungannya dengan objek penelitian atau judul skripsi. Data yang dikumpulkan biasanya data sekunder yang digunakan sebagai landasan teoritis.
3. Kuesioner : Pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang nantinya akan ditunjukkan kepada pegawai atau responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner dimana dengan penyebaran daftar pertanyaan (kuesioner) tersebut akan dijawab oleh responden karyawan di PT. Asuransi Jasa Indonesia (Persero) Unit Pematangsiantar. Kuesioner akan dibagikan terdiri dari dua bagian. Bagian yang pertama berisi jumlah pertanyaan yang bersifat umum. Bagian yang kedua berisi sejumlah pertanyaan yang terkait dengan Kompensasi Finansial dan Kompensasi Nonfinansial dan kinerja karyawan.

Variabel diukur dengan menggunakan berupa instrumen pertanyaan yang berisi 30 pertanyaan. Pertanyaan yang berhubungan dengan variabel independen dan variabel dependen diukur dengan menggunakan skala likert 1 sampai 5. Kemudian responden diminta untuk memberikan pendapat dari setiap pertanyaan yang ada, mulai dari sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju. Skor yang akan diberikan adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2

Skor Pertanyaan

No	Jawaban	Skor
1	Sangat tidak setuju (STS)	1
2	Tidak Setuju (ST)	2
3	Ragu-ragu (RR)	3
4	Setuju (S)	4
5	Sangat Setuju (SS)	5

Sumber: Data Diolah Peneliti 2019

3.6 Defenisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Variabel penelitian pada dasarnya adalah sesuatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya". Berikut variabel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah menggunakan variabel independen dan variabel dependen.

1. Variabel Independen (bebas)

Variabel independen atau variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan dari variabel dependen. Terdapat dua variabel independen dalam penelitian ini, yaitu :

a. Kompensasi Finansial (X1)

Kompensasi Finansial terdiri dari kompensasi secara langsung yang meliputi upah, gaji, komisi, dan bonus.

b. Kompensasi Nonfinansial (X2)

Kompensasi Nonfinansial merupakan imbalan dalam bentuk kepuasan seseorang yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan baik secara fisik atau psikologis dimana orang tersebut bekerja.

2. Variabel Dependen (terikat)

Variabel Dependen atau variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).

Kinerja Karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing karyawan selama periode tertentu. Variabel ini diukur dengan melihat dimensi kesanggupan dari karyawan untuk memenuhi tanggung jawabnya kepada perusahaan sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Tabel 3.3
Defenisi Operasional

Nama Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Skala
Kompensasi Finansial (X1)	Kompensasi Finansial terdiri dari kompensasi secara langsung yang meliputi upah, gaji, dan komisi. Dan kompensasi secara tidak langsung yang meliputi seluruh program-program proteksi terhadap tenaga kerja	Finansial Langsung : a. Gaji b. Bonus c. Intensif Finansial tidak Langsung : a. Program-program Proteksi	Likert
Kompensasi Nonfinansial (X2)	Kompensasi Nonfinansial merupakan imbalan dalam bentuk kepuasan seseorang yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan baik secara fisik atau psikologis dimana orang tersebut bekerja.	a. Pekerjaan b. Lingkungan Pekerjaan	Likert

Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.” (Wibowo 2010:1)	a. kriteria berdasarkan sifat b.Kriteria berdasarkan Perilaku c.Kriteria berdasarkan hasil	Likert
----------------------	--	--	--------

Sumber: Data Diolah Peneliti 2019

3.7 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur kualitas kuosioner yang akan digunakan sebagai bahan instrumen penelitian, sehingga dapat diketahui instrumen tersebut valid atau tidak. Instrumen yang dapat dikatakan valid tindakan instrumen merupakan hal yang diinginkan dan menggambarkan analisis data yang tepat. Uji validitas digunakan dengan menghubungkan dari masing-masing pertanyaan dengan nilai total dari masing-masing pertanyaan tersebut.

Sebuah pertanyaan dapat dikatakan dengan nilai total dari masing-masing pertanyaan tersebut. Sebuah pertanyaan dapat dikatakan valid atau tidak dapat dilihat dari tabel perbandingan r dengan r hitung. Bila r hitung $>$ dari r tabel, maka nomor pertanyaan tersebut valid dengan tingkat signifikan $r > 0,3$.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan konsistensi dan stabilitas dari suatu skor (skala pengukuran). Reliabilitas berbeda dengan validitas karena yang pertama memusatkan perhatian pada masalah konsistensi, sedang yang kedua lebih memperhatikan masalah ketepatan. Kuesioner dapat dikatakan reliabel jika

jawaban seseorang dari semua pertanyaan yang ada konsistensi dari waktu ke waktu. Perhitungan realibilitas dilakukan dengan program SPSS 20

Teknik ini dilakukan oleh Alpha Cronbach, dengan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$. Sebuah pertanyaan dapat dikatakan reliabel apabila r Alpha (r hitung) $> r$ tabel, disisi lain pertanyaan tidak dapat dikatakan reliabel jika r hitung $< r$ tabel. Kuesioner dapat dikatakan reliabel jika $\alpha > 0,6$.

3.8 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan peneliti adalah teknik analisis data kuantitatif, yaitu analisa yang digunakan untuk menguji hubungan atau pengaruh antara variabel bebas (X1), (X2) dan variabel terikat (Y),

3.9 Pengujian Asumsi Klasik

3.9.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variable pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Terdapat dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Pengujian normalitas dengan menggunakan analisis grafik, baik menggunakan histogram maupun *norma probability plot* dapat menyesatkan jika tidak berhati-hati. Sebab terdapat kemungkinan analisis grafik yang secara visual terlihat normal belum tentu normal secara uji statistik.

Dalam penelitian ini uji normalitas akan menggunakan uji statistik yaitu uji statistik *one sample Kolmogrov-smirnov (K-S)*. Pedoman pengambilan keputusan tentang data merupakan distribusi normal atau tidaknya berdasarkan uji *Kolmogrov-Smirnov* dapat dilihat dari residual tertandarisasi berdistribusi normal jika nilai $Asmp.Sig > \alpha$ (0.05), atau dengan sebagai berikut (Haribowo, 2015 :154) :

- a. Nilai signifikansi atau probabilitas $< 0,05$, maka distribusi data adalah tidak normal
- b. Nilai signifikansi atau probabilitas $> 0,05$, maka distribusi data adalah normal.

3.9.2 Uji Multikolonieritas

Menurut Imam Ghazali (2013:103) Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (*independen*). Uji multikolonieritas dapat dideteksi dengan menggunakan nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). *Tolerance* mengukur *variability* variabel bebas yang dipilih yang tidak dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai *tolerance* $> 0,10$ atau sama dengan VIF dibawah 10.

3.9.3 Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda maka disebut Heteroskedastisitas, dimana model regresi harus dipenuhi syarat tidak adanya heteroskedastisitas dengan ditunjukkannya nilai signifikansi (sig.) uji heteroskedastisitas menggunakan metode uji glejser yang mengusulkan untuk meregres nilai absolut residual terhadap variabel independen.

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dengan ditunjukkannya nilai signifikan (sig.) dengan ketentuan apabila probabilitas signifikansi diatas tingkat kepercayaan 5% dengan arti, nilai signifikansi (sig.) $> 0,05$ berarti tidak terjadi gejala heteroskedastisitas, dan apabila nilai signifikansi (sig.) $< 0,05$ berarti gejala heteroskedastisitas.

3.10 Analisis Regresi Berganda

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier sederhana. Analisis regresi linier sederhana ditunjukkan untuk menggunakan hubungan linier antara variabel bebas yaitu (x) dengan variabel terikat yang disebut (y). Persamaan regresi linier sederhana yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

y	= Kinerja Karyawan
X ₁	= Kompensasi Finansial
X ₂	= Kompensasi Non-Finansial
α	= Konstanta
β	= Koefisien
e	= Standar error

3.11 Uji Hipotesis

3.11.1 Uji Parsial (Uji-t)

Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji parsial yang mana uji parsial digunakan untuk menguji pengaruh langsung masing-masing variabel *Independent* terhadap variabel *Dependent*.

Dalam penelitian ini hipotesis yang akan diuji adalah

$H_0 = \beta_1 = 0$: Secara parsial tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel kompensasi finansial dan non-finansial terhadap Kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jasa Indonesia

$H_1 = \beta_2 \neq 0$: Secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara variabel kompensasi finansial dan non-finansial terhadap Kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jasa Indonesia

Dengan menggunakan kriteria pengujian hipotesis adalah sebagai berikut ini :

H_0 : diterima jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_1 : ditolak jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

3.11.2 Uji Simultan (Uji-F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat. Pada uji ini nilai F_{hitung} akan dibandingkan dengan F_{tabel} pada tingkat signifikan (α) = 5%.

Dalam penelitian ini hipotesis yang akan diuji adalah

$H_0 = \beta_1 = 0$: Secara simultan tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel kompensasi finansial dan non-finansial terhadap Kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jasa Indonesia

$H_1 = \beta_2 \neq 0$: Secara simultan terdapat pengaruh signifikan antara variabel kompensasi finansial dan non-finansial terhadap Kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jasa Indonesia

Dengan menggunakan kriteria pengujian hipotesis adalah sebagai berikut ini :

H_0 : diterima jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_1 : ditolak jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

3.11.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai *R Square* menunjukkan proporsi variabel dependen yang dijelaskan oleh variabel independen. Semakin tinggi nilai *R Square* maka akan semakin baik bagi model regresi dan variabel dependen juga semakin besar. Kelemahan mendasar dalam penggunaan koefisien determinasi adalah jumlah terhadap variabel independen. Semakin banyak variabel independen ditambahkan ke dalam model maka *R Square* akan meningkat walaupun variabel tersebut tidak berpengaruh secara signifikan ke dalam model. Oleh karena itu banyak peneliti yang menganjurkan untuk menggunakan nilai *R Square* untuk mengevaluasi model.

