

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL LANGSUNG TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. BINA MITRA ARTHA (BMA)**



ASU
22/02 22 .

Skripsi Oleh

PRICELIE MONICA PUTRI

01011181722035

MANAJEMEN

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

2022

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL LANGSUNG TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. BINA MITRA ARTHA (BMA)**

Disusun oleh:

Nama : Pricelie Monica Putri
Nomor Induk Mahasiswa : 01011181722035
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

ASU
22/02/22

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 28 Desember 2021 dan telah memenuhi syarat untuk diterima

Panitia Ujian Komprehensif
Indralaya, 28 Desember 2021

Ketua

Dr. Hj. Zunaidah, M.Si
NIP. 196610221992032002

Anggota

Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T. M.M
NIP. 198907112018031001

Anggota

Parama Santati, S.E. M. Kom
NIP. 196312031989122001

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen

An

Isni Andriana, S.E. M.Fin. Ph.D
NIP. 197509011999032001

LEMBAR PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Pricelie Monica Putri

NIM : 01011181722035

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian: Manajemen Sumber Daya Manusia

Fakultas : Ekonomi

ASU
22/03/22

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul:

“Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung terhadap Kinerja Karyawan PT. Bina Mitra Artha (BMA).”

Pembimbing:

Ketua : Dr. Hj. Zunaidah, M.Si

Anggota : Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M

Penguji : Parama Santati, S.E., M.Kom

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya. Apabila pernyataan saya ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaan.

Palembang, Maret 2022
Pembuat Pernyataan


6B3AJX760228756

Pricelie Monica Putri
01011181722035

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya, sehingga saya dapat menyelesaikan penelitian skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bina Mitra Artha (BMA)”**. Skripsi ini dibuat untuk memenuhi salah satu syarat dalam meraih derajat Sarjana Ekonomi program Strata Satu (S-1) Fakultas Ekonomi, Universitas Sriwijaya.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan baik dari segi susunan serta cara penulisan, karenanya penulis mohon maaf dan menerima saran serta kritik yang sifatnya membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Dalam pelaksanaan penelitian dan penyusunan skripsi ini juga, penulis menemui beberapa kesulitan dan hambatan. Namun, kesulitan dan hambatan tersebut dapat diatasi berkat adanya bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Akhir kata semoga skripsi ini bisa bermanfaat bagi para pembaca dan penulis.

Palembang, Maret 2022



Pricelie Monica Putri
01011181722035

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

“Be proud of how far you’ve come and never stop pushing to be the best you can be. Maybe it’s not always about trying to fix something broken but it’s about starting over and creating something better”

Skripsi ini ku persembahkan untuk:

- **Orang tua dan keluarga**
- **Teman – teman seperjuangan**
- **Universitas Sriwijaya**

UCAPAN TERIMA KASIH

Dalam skripsi ini, penulis banyak menerima bantuan, informasi, saran, bimbingan serta dukungan oleh berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung. Untuk itu pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Kepada diri sendiri, Pricelie Monica Putri yang sudah bertahan dan berjuang disetiap harinya hingga dapat bertahan sejauh ini. *You are doing great enough every single day and I am so proud of you!*
2. Kedua orang tua saya, Papa Beny Hendra dan Mama Arni, serta keluarga tercinta yang tidak pernah lelah memberikan doa, semangat, motivasi, dukungan moral dan material dalam pembuatan skripsi ini.
3. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaff, MSCE selaku Rektor Universitas Sriwijaya beserta jajaran dan staf Universitas Sriwijaya.
4. Bapak Prof. Dr. Mohammad Adam, S.E, M.E selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya beserta jajaran dan staf Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
5. Ibu Isni Andriana, S.E, M.Fin, Ph.D dan Bapak Dr. Kemas M. Husni Thamrin, M.M selaku Ketua dan Sekretaris Jurusan Manajemen Universitas Sriwijaya.
6. Ibu Dr. Hj. Zunaidah, S.E, M.Si selaku dosen pembimbing 1 yang selalu memberikan saya saran, masukan serta motivasi baik selama penyusunan skripsi ini maupun dalam kegiatan perkuliahan.

7. Bapak Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T, M.M selaku dosen pembimbing 2 yang memberikan saya saran, masukan serta motivasi dalam penyusunan skripsi ini maupun dalam kegiatan perkuliahan.
8. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi lainnya yang banyak memberikan pengalaman dan ilmu yang tidak akan mampu saya balas.
9. Mbak Ambar dan Kak Helmi, beserta staf dan karyawan Fakultas Ekonomi lainnya yang turut membantu dalam kegiatan perkuliahan.
10. PT. Bina Mitra Artha (BMA) yang telah memberikan izin kepada saya melakukan penelitian skripsi ini dan seluruh karyawan PT. BMA yang menjadi responden dalam penelitian ini.
11. Para sanak saudaraku Mbak Pudi, Piya, Cesi, Aa Reza, dan Kak Dwita yang selalu memberikan *support* dan hiburan dikala hati gundah gulana dalam menyelesaikan skripsweet ini.
12. Sahabatku, Triasti Rahayu yang selalu siap sedia mendengarkan kisah dan kasih yang penuh suka dan duka.
13. Deval Septialdy *can't descript!* dan Alya Sharkdududu yang selalu siap sedia *standby 24/7*.
14. Seluruh pihak lainnya yang mendukung baik selama penyusunan skripsi ini maupun selama kegiatan perkuliahan saya di Fakultas Ekonomi yang tidak dapat disebutkan satu per satu.

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Kami dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa abstrak dalam Bahasa Inggris dari mahasiswa :

Nama : Pricelie Monica Putri
Nim : 01011181722035
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian / konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi :

HP 22/03 22

**Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung terhadap Kinerja Karyawan
PT. Bina Mitra Artha (BMA)**

Telah kami periksa *grammer* maupun susunan *tenses*-nya dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

Pembimbing skripsi

Ketua

Dr. Hj. Zunaidah, M.Si
NIP. 196610221992032002

Anggota

Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T. M.M
NIP. 198907112018031001

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen

Au

Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D
NIP. 197509011999032001

ABSTRAK

PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL LANGSUNG TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BINA MITRA ARTHA (BMA)

Oleh:

Pricelie Monica Putri

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial langsung terhadap kinerja karyawan PT. Bina Mitra Artha (BMA). Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, dengan sampel 57 karyawan menggunakan teknik pengambilan sampel *probability sampling* dengan sistem *proportionate random sampling*. Analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis kuantitatif yang menggunakan analisis regresi sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bina Mitra Artha (BMA).

Kata kunci: kompensasi finansial langsung, kinerja karyawan

ABSTRACT

THE EFFECT OF DIRECT FINANCIAL COMPENSATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF PT. BINA MITRA ARTHA (BMA)

By:

Pricelie Monica Putri

The purpose of this study is to know the effect of direct financial compensation on employee performance of PT. Bina Mitra Artha (BMA). The data that used on this study are primary data, with 57 employees as a sample using a probability sampling technique with proportionate random sampling method. Data analysis tools were quantitative analysis with simple regression analysis. The research results show direct financial compensation have a positive and significant on employee performance of PT. Bina Mitra Artha (BMA).

Keyword: direct financial compensation, employee performance

RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : Pricelie Monica Putri
NIM : 01011181722035
Tempat/Tanggal Lahir : Duri Riau, 07 Maret 1999
Agama : Islam
Jenis Kelamin : Perempuan
Alamat : Jl. Pule Perum Pesona Fajar No. 1/2 Kel.
Rambutan Kec. Ciracas, Jakarta Timur 13830
No. HP/E-mail : 0811-8307-038 / priceliemonicap@gmail.com

Riwayat Pendidikan

1. SD : SD YKPP 1 Prabumulih
SDN 14 Pagi Ciracas Jakarta Timur
2. SMP : SMPN 171 Jakarta
3. SMA : SMAN 88 Jakarta
4. S1 : S1 Manajemen Universitas Sriwijaya

Riwayat Organisasi

1. 2017 – 2019 : Anggota Himpunan Mahasiswa BAJAJ (Banten, Jakarta, Jawa)

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
LEMBAR PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH	iii
KATA PENGANTAR	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
UCAPAN TERIMA KASIH	vi
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK	viii
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
RIWAYAT HIDUP	xi
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	7
1.4.1 Manfaat Teoritis	7
1.4.2 Manfaat Praktis	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA	8
2.1 Teori Pengharapan (<i>Expectancy Theory</i>)	8
2.2 Teori Keadilan (<i>Equity Theory</i>)	8
2.3 Kompensasi	9
2.3.1 Pengertian Kompensasi	9

2.3.2	Tujuan Kompensasi.....	10
2.3.3	Komponen – Komponen Kompensasi.....	12
2.3.4	Asas Kompensasi	13
2.3.5	Jenis – Jenis Kompensasi	13
2.4	Kinerja Karyawan.....	15
2.4.1	Pengertian Kinerja Karyawan.....	15
2.4.2	Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	16
2.4.3	Indikator Kinerja Karyawan	17
2.4.4	Tujuan Penilaian Kinerja.....	18
2.5	Hubungan Kompensasi Finansial Langsung dengan Kinerja Karyawan	20
2.6	Penelitian Terdahulu	22
2.7	Kerangka Pikir.....	27
2.8	Hipotesis	27
BAB III METODE PENELITIAN		28
3.1	Ruang Lingkup Penelitian.....	28
3.2	Rancangan Penelitian.....	28
3.3	Jenis dan Sumber Data.....	28
3.3.1	Jenis Data	28
3.3.2	Sumber Data	29
3.4	Teknik Pengumpulan Data.....	30
3.5	Populasi dan Sampel Penelitian	31
3.5.1	Populasi	31
3.5.2	Sampel.....	31
3.6	Teknik Analisis Data	33
3.6.1	Uji Instrumen Penelitian.....	33
3.6.1.1	Uji Validitas	33
3.6.1.2	Uji Reliabilitas.....	33
3.6.1.3	Metode Suksesif Interval (MSI)	34
3.6.2	Uji Statistik.....	35
3.6.2.1	Analisis Regresi Linear Sederhana	35
3.6.2.2	Uji t.....	36
3.6.2.3	Analisis Koefisien Korelasi (r).....	36
3.6.2.4	Koefisien Determinasi (R^2)	37
3.7	Definisi Operasional Variabel.....	37
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		39
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian.....	39
4.1.1	Profil Perusahaan	39
4.1.2	Visi dan Misi Perusahaan	40
4.1.3	Nilai – Nilai Perusahaan.....	40
4.1.4	Jabatan yang Diteliti dalam Penelitian	41
4.2	Hasil Penelitian.....	44

4.2.1	Karakteristik Responden	44
4.2.1.1	Umur	45
4.2.1.2	Jabatan	46
4.2.1.3	Status	47
4.2.1.4	Pendidikan Terakhir.....	47
4.2.1.5	Lama Bekerja	48
4.2.1.6	Kode Proyek.....	49
4.2.2	Deskripsi Frekuensi Variabel Penelitian	50
4.2.2.1	Analisa Deskripsi Variabel Kompensasi Finansial Langsung...50	
4.2.2.2	Analisa Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan	53
4.2.3	Hasil Uji Instrumen Penelitian.....	57
4.2.3.1	Hasil Uji Validitas	58
4.2.3.2	Hasil Uji Reliabilitas.....	60
4.2.3.3	Metode Suksesif Interval (MSI)	60
4.2.4	Hasil Uji Statistik.....	61
4.2.4.1	Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana	61
4.2.4.2	Hasil Analisis Koefisien (r) dan Koefisien Determinasi (R ²)	62
4.2.5	Hasil Uji Hipotesis	64
4.2.5.1	(Uji t)	64
4.3	Pembahasan Hasil Penelitian	65
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		71
5.1	Kesimpulan	71
5.2	Saran	71
DAFTAR PUSTAKA		73
LAMPIRAN		76

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Jumlah Karyawan PT. BMA 2020.....	3
Tabel 1.2 Daftar Gaji dan Hari Kerja PT. BMA Bulan Juli 2020.....	3
Tabel 1.3 Bukti Pembayaran Gaji PT. BMA Bulan Juli 2020.....	5
Tabel 1.4 Jangka Waktu Penyelesaian Proyek PT. BMA 2020.....	5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	22
Tabel 3.1 Skala Likert.....	32
Tabel 3.2 Interval Koefisien.....	38
Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel.....	39
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	46
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan.....	47
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Status.....	48
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	49
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	49
Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Kode Proyek.....	50
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden terhadap Variabel Kompensasi Finansial Langsung.....	51
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden terhadap Variabel Kinerja Karyawan.....	54
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi Finansial Langsung.....	60
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan.....	60
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian.....	61
Tabel 4.12 Analisis Persamaan Regresi Linier Sederhana.....	62
Tabel 4.13 Hasil Perhitungan Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R^2)....	64
Tabel 4.14 Hasil Uji t.....	66

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	28
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	42

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Lembar Kuesioner.....	76
Lampiran 2 Output SPSS	81
Lampiran 3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kompensasi Finansial Langsung (X).....	88
Lampiran 4 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	90
Lampiran 5 Metode Suksesif Interval (MSI)	94
Lampiran 6 Hasil Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R ²).....	97
Lampiran 7 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana.....	97

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama organisasi, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal (Rivai, 2018:1). Banyak organisasi menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan masalah di dalam organisasi yang paling penting karena melalui sumber daya manusia yang menyebabkan sumber daya lain dalam organisasi dapat berfungsi / dijalankan atau dilaksanakan (Rivai, 2018:14).

Pada saat proses pencapaian tujuan organisasi, terdapat fenomena – fenomena yang dapat menghambat proses tersebut baik berasal dari dalam organisasi itu sendiri maupun dari luar organisasi. Salah satu fenomena yang sering terjadi pada sebuah organisasi biasanya berdampak pada kinerja karyawan. Kinerja menjadi sangat penting kaitannya dengan pencapaian tujuan organisasi karena kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan referensi pada sejumlah standar seperti biaya – biaya masa lalu atau yang diproyeksikan, dengan dasar efisiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas manajemen dan semacamnya (Rivai, 2018:447).

Salah satu penyebab menurunnya kinerja karyawan dalam sebuah organisasi berkaitan dengan pemberian kompensasi. Kompensasi karyawan merupakan keseluruhan bentuk bayaran yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari hubungan kerja mereka (Dessler, 2016:417). Pemberian kompensasi sangat berpengaruh bagi karyawan maupun organisasi itu sendiri terutama dalam memotivasi kerja karyawan. Apabila terdapat kendala dalam memberikan kompensasi, maka akan terjadi keresahan atau konflik dan dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan. Dengan demikian, organisasi harus memperhatikan dan menyediakan apa yang dibutuhkan oleh karyawannya guna untuk meningkatkan kinerja karyawan yang menjadi jembatan dalam mencapai tujuan organisasi.

PT. Bina Mitra Artha (BMA) merupakan sebuah organisasi yang telah berdiri sejak 9 Januari 2006 di Prabumulih. Organisasi ini bergerak di bidang jasa industri yang khususnya bagi industri minyak dan gas bumi, petrokimia dan konstruksi. Fenomena yang menghambat proses pencapaian tujuan organisasi di PT. BMA yaitu adanya penurunan kinerja karyawan akibat keterlambatan pemberian kompensasi. Pembayaran imbalan sering kali terlambat 3 – 5 hari dari ketentuan PT. BMA yang telah ditetapkan. Berikut adalah tabel yang berkaitan dengan karyawan PT. BMA seperti jumlah karyawan, daftar gaji dan banyaknya hari kerja karyawan, bukti keterlambatan pembayaran kompensasi, dan jangka waktu target penyelesaian proyek.

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan PT. BMA 2020

No.	Proyek	Jumlah Karyawan (orang)
1.	RIG BMA #08 Air Hitam	63
2.	RIG BMA #09 Malacca Strait	70
TOTAL		133

Sumber : HR & GA Manager PT. BMA (2020)

Dari Tabel 1.1 terlihat jumlah karyawan PT. BMA dari dua proyek yang sedang dijalani oleh PT. BMA. Di mana Tabel 1.1 menunjukkan bahwa jumlah karyawan yang ada di dalam proyek RIG BMA #08 Air Hitam berjumlah 63 orang. Sedangkan di dalam proyek RIG BMA #09 Malacca Strait berjumlah 70 orang. Dengan demikian, jumlah karyawan dari kedua proyek tersebut adalah 133 orang.

Tabel 1.2 Daftar Gaji dan Hari Kerja PT. BMA Bulan Juli 2020

NO.	JABATAN	RIG BMA #08 AIR HITAM		RIG BMA #09 PEKANBARU	
		HK	GAJI BERSIH	HK	GAJI BERSIH
1	Rig Support	15	Rp 6.230.638	31	Rp 16.097.946
2	HSE	24	Rp 5.705.530	21	Rp 8.356.922
3	Rig Clerk	20	Rp 4.367.824	31	Rp 7.952.590
4	Tool Pusher	4	Rp 4.127.572	31	Rp 12.654.427
5	Derrickman	9	Rp 4.052.451	30	Rp 9.196.736
6	Floorman	26	Rp 5.152.827	28	Rp 8.072.848
7	Operator Crane	16	Rp 5.428.653	31	Rp 8.349.291
8	Electric	0	Rp 2.164.225	31	Rp 8.349.291
9	Mechanic	16	Rp 4.198.850	31	Rp 8.349.291
10	Driller	4	Rp 4.028.910	31	Rp 11.052.156
11	Roustabout	21	Rp 3.940.711	23	Rp 6.062.487
12	Security	21	Rp 2.500.000	21	Rp 4.000.000

Sumber : HR & GA Manager PT. BMA (2020)

Pada Tabel 1.2 terlihat besarnya jumlah penghasilan karyawan PT. BMA berdasarkan tingkatan jabatan, *personality* karyawannya dan jumlah hari kerja. Besaran pemberian insentif terjadi dalam setahun sekali dengan jenis insentif yang berdasarkan kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya yang berupa *individual incentive*. Sedangkan, besaran gaji di setiap jabatan dalam tiap proyek dapat dilihat dari *personality*

karyawannya. Kompensasi yang diberikan pada proyek RIG BMA #09 di Pekanbaru lebih tinggi karena RIG BMA #09 di Pekanbaru merupakan proyek yang bersifat *integrated project management* dan dikerjakan oleh pekerja yang lebih senior. Sedangkan kompensasi pada RIG BMA #08 di Air Hitam lebih kecil karena pekerjaan di proyek tersebut lebih ringan (*service well*) dan dikerjakan oleh pekerja junior. Selain itu, besaran kompensasi yang diberikan kepada karyawan pada setiap lokasi proyek berbeda. Hal ini dikarenakan ketentuan UMK yang ditetapkan di setiap lokasi proyek berbeda – beda. Acuan UMK untuk proyek RIG BMA #08 di Air Hitam sebesar Rp 3.043.111 dan RIG BMA #09 di Malacca Strait sebesar Rp 2.983.926.

Sistem hari kerja PT. BMA terbagi menjadi 3 *shift*, yaitu *shift* siang, *shift* malam, dan *shift* libur. Ketentuan utama mengenai hari kerja PT. BMA adalah 20:10, di mana 20 hari masuk (*on duty*) dan 10 hari libur (*off duty*). Apabila karyawan bekerja lebih dari 20 hari artinya karyawan tersebut lembur (*over day*). Jam kerja maksimal PT. BMA 8 jam/hari dan maksimal lembur 7,5 jam/hari. Pembayaran kompensasi atas lemburnya seorang karyawan pada PT. BMA termasuk dalam kategori upah. Pada umumnya, upah diberikan kepada karyawan tidak tetap. Tetapi, pada PT. BMA upah diberikan kepada seluruh karyawan baik karyawan tetap maupun tidak tetap bagi yang melakukan pekerjaan melebihi dari jam kerja yang telah ditetapkan (lembur).

Tabel 1.3. Bukti Pembayaran Gaji PT. BMA Bulan Juli 2020

Tanggal Transaksi	Tanggal Val.	Deskripsi
07/08/2020 20.30.50	07/08/2020	Gaji crew BRI Juli Online Trf 114502 018401018029505 Transfer Fee
07/08/2020 20.30.51	07/08/2020	Gaji crew BRI Juli Online Trf 114505 018401018029505 Transfer Fee
08/08/2020 11.30.25	08/08/2020	Gaji Ismail 09 Juli 82152022239/OI36000893658928
08/08/2020 11.30.26	08/08/2020	Gaji Isdar 06 Juli 005210074/OI36000893659325
09/08/2020 12.04.35	09/08/2020	Gaji Ari Her 09 Juli MCM Inhouse Trf ke Ari Herliansyah

Sumber : Subbagian Keuangan PT. BMA 2020

Tabel 1.3 merupakan bukti bahwa PT. BMA terlambat membayar kompensasi dari tanggal yang telah ditentukan yaitu pada tanggal 5 di setiap bulan. Keterlambatan pembayaran kompensasi ini disebabkan oleh adanya keterlambatan pembayaran dari pihak pemilik proyek dan organisasi kontraktor (PT. BMA) tidak memiliki modal kerja lebih yang dipersiapkan, sehingga tidak mampu menutupi pembayaran kompensasi karyawan.

Tabel 1.4 Jangka Waktu Penyelesaian Proyek PT. BMA 2020

No.	Proyek	Target Penyelesaian (Bulan)	Perpanjangan Penyelesaian (Bulan)	Aktual Penyelesaian (Bulan)
1.	RIG BMA #08 Air Hitam	24	5	29
2.	RIG BMA #09 Malacca Strait	6	8	12

Sumber : *Subbagian Drilling Engineer PT. BMA 2020*

Tabel 1.4 menunjukkan jangka waktu penyelesaian proyek yang dilakukan oleh PT. BMA. Jangka waktu yang tertera di atas tentunya sesuai dengan perjanjian kontrak antara pemberi proyek dengan PT. BMA. Apabila pekerjaan belum terselesaikan sesuai dengan perjanjian kontrak, maka akan diadakan penambahan jangka waktu (adendum) yang disepakati antara kedua belah pihak. Seperti pengerjaan proyek RIG BMA #09 Malacca Strait, di mana pada perjanjian awal kontrak proyek akan selesai dalam jangka waktu 6 bulan berlaku mulai 1 November 2019 hingga 30 April 2020. Hal dikarenakan oleh adanya penundaan operasi pengeboran beberapa waktu, maka jangka waktu kontrak diperpanjang selama 8 bulan berlaku mulai 1 Mei 2020 hingga 31 Desember 2020. Penundaan operasi ini dikarenakan adanya penurunan kinerja karyawan yang disebabkan oleh terlambatnya pemberian kompensasi.

Dengan fenomena yang sama yaitu pengaruh kompensasi finansial langsung terhadap kinerja karyawan, telah dilakukan penelitian di berbagai tempat penelitian yang berbeda. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nabawi et al (2018), Naidu & Satyanarayana (2018), Ermawati & Suwitho (2019), Lestari & Listyawati (2019), Wardani (2020) menyatakan bahwa pemberian kompensasi finansial baik langsung

maupun tidak langsung, secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Karyawan membutuhkan pendorong sebagai pemacu untuk meningkatkan keinginan dan kemauan kinerja. Oleh karena itu, Tabel 1.1, Tabel 1.2, Tabel 1.3 dan Tabel 1.4 menunjukkan bahwa penelitian ini ditujukan untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial langsung terhadap kinerja karyawan PT. Bina Mitra Artha (BMA).

Dari uraian latar belakang di atas, saya selaku penulis tertarik untuk melakukan penelitian di PT. Bina Mitra Artha dengan judul “**Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bina Mitra Artha (BMA)**”.

DAFTAR PUSTAKA

- Aji, R. P. (2018). Pengaruh Pemberian Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Prioritas Group Bogor. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*.
- Akbar, Y. K. (2014). Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Rokok Djagung Prima Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*.
- Amber, E. (2016). Financial Compensation and Employee Performance of Bayelsa State Civil Service. *Journal of Resources Development and Management*, 1-6.
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Yogyakarta: Rineka Cipta.
- Dessler. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jagakarsa, Jakarta Selatan: Salemba Empat.
- Ermawati, E., & Suwitho. (2019). The Effect of Financial Compensation and Non - Financial Compensation for the Motivation and Performance of Employee in Private Clinics of Lumajang Regency. *Proceeding Book 7th Asian Academic Society International Conference 2019*, (pp. 170-174). Surabaya.
- Fauziah, S., Sunuharyo, B. S., & Utami, H. N. (2016, Agustus). Pengaruh Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung terhadap Motivasi Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan (Studi pada AJB Bumiputera 1912 Cabang Celaket Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 37(1), 178-187.
- Ghozali, I. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haditya, R. A., Al Musadieg, M., & Nurtjahjono, G. E. (2017, Oktober). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah (PD) Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Bank Daerah Lamongan). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 51(1).
- Indriantoro, N., & Supomo, B. (2018). *Metodologi Penelitian Bisnis - untuk Akuntansi dan Manajemen*. Yogyakarta: C.V Andi Offset.

- Kadarisman, M. (2017). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Depok : PT. Rajagrafindo Persada.
- Kosdewata, E. W., Qomariah, N., & Wijayanti, B. (2017). Kajian Kompensasi Finansial Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Anugerah Dharma Yuwana Banyuwangi. *Jurnal Sains Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 194-207.
- Lestari, A., & Listyawati, L. (2019). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) TBK Kantor Cabang Bangkalan. *Jurnal Ilmiah Administrasi Bisnis dan Inovasi*, 3(1), 46-69.
- Marliani, M. D., Parengkuan, T., & Lengkong, V. P. (2016). Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung, Kompensasi Finansial Tidak Langsung dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Manado. *EMBA*, 1108-1117.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Musyafi, R., Utami, H. N., & Mayowan, Y. (2016, Oktober). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 39(2), 149-157.
- Mutholib. (2019, Desember). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja. *Jurnal Pendidikan Akuntansi*, 2(3), 222-236.
- Nabawi, D., Zunaidah, & Zen, M. K. (2018). The Influence of Compensation and Motivation on Employee Performance in PT. Arwana Anugerah Keramik Tbk. *JEMBATAN - Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Terapan*.
- Naidu, A. T., & Satyanarayana, P. (2018). Impact of Compensation on Employee Performance. *Intercontinental Journal of Human Resource Research Review* , 1-8.
- Ningsih, S., & Dukalang, H. H. (2019). Penerapan Metode Suksesif Interval pada Analisis Regresi Linier Berganda . *Jambura Journal of Mathematics*, 43.
- Retnoningsih, T., Sunuharjo, B. S., & Ruhana, I. (2016, Juni). Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 10(1).

- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan (Dari Teori ke Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2017). *Management*. New York City: Pearson.
- Rufaidah, F. R., Utami, N. H., & Mayowan, Y. (2017, Januari). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansil terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PG. Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 42(1), 181-188.
- Samudra, A. P., Rahardjo, K., & Mukzam, M. D. (2014, Januari). Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 7.
- Saputri, F. S., & Nugraheni, R. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru . *Diponegoro Journal of Management*, 1-7.
- Sarwono, J. (2012). Mengubah Data Ordinal ke Data Interval dengan Metode Suksesif Interval (MSI). *Statistik Terapan Aplikasi untuk Riset Skripsi, Tesis dan Disertasi, Menggunakan SPSS, AMOS dan Excel* (pp. 250 - 259).
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Syamra, Y. (2016). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Pariwisata di Kota Padang. *Journal of Economic and Economic Education*, 4(2), 258-268.
- Thamrin, M. (2019). *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Sleman : Deepublish Publisher.
- Wardani, R. A. (2020, Maret). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Syariah X melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. *Arthavidya Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 22(1), 42-50.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada .
- Widatmoko, A. (2018). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*.
- Yani, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.