

**Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja
Karyawan Pada PT. Bintang Mulia Jaya
Palembang**



Skripsi oleh:

Ahmad Bimasena Rifai

01011381419157

Manajemen

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih

Gelar Sarjana Ekonomi

KEMENTRIAN RISET TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

PALEMBANG

2018

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bintang Mulia Jaya Palembang

Disusun oleh:

Nama : Ahmad Bimasena Rifai
Nim : 01011381419157
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing

Tanggal: 25 April 2018

Ketua



Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M

NIP : 195607011985031003

Tanggal: 25 April 2018

Anggota



Afriyadi Cahyadi, S.E, M.M.

NIP : 198104022008011013

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

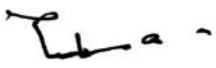


Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bintang Mulia Jaya Palembang

Disusun oleh :

Nama : Ahmad Bimasena Rifai
NIM : 01011381419157
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian / Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah Diuji dalam Ujian Komprehensif pada tanggal 11 Mei 2018 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif
Palembang, 11 Mei 2018

No	Nama Dosen	Tanda Tangan
1	Ketua: Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M NIP. 195607011985031003	
2	Anggota: Afriyadi Cahyadi, S.E, M.M NIP : 198104022008011013	
3	Anggota: Drs. H. Supardi A. Bakri, M.P.A NIP. 195105121978031002	

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Zakaria Wahab, M.B.A
NIP. 19570714198031005

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ahmad Bimasena Rifai
NIM : 01011381419157
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul:

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. BINTANG MULIA JAYA PALEMBANG.**

Pembimbing:

Ketua : Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M
Anggota : Afriyadi Cahyadi, S.E, M.M
Tanggal Ujian : 11 Mei 2018

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, dan apabila pernyataan ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaan.

Palembang, 11 Mei 2018



Ahmad Bimasena Rifai
NIM. 01011381419157

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“A dream doesn’t become reality through magic; it takes sweat, determination,
and hard work”

(Colin Powell)

“Berikanlah usaha yang terbaik terhadap apa yang pantas untuk diperjuangkan
dengan begitulah engkau baru bisa pantas untuk mendapatkannya”

(Ahmad Bimasena Rifai)

Skripsi ini saya persembahkan kepada:

Kedua orangtua

Ayuk dan adik

Sahabat seperjuangan

Almamater

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT karena berkat nikmat, karunia, dan kesempatan-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bintang Mulia Jaya Palembang” ini tepat waktu. Adapun tujuan dari penelitian serta penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam program Strata Satu (S-1) di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya Palembang.

Tentunya dalam penulisan skripsi ini masih terdapat kekurangan dari aspek maupun materi penelitian yang disajikan. Oleh karena itu penulis sepenuhnya menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan sehingga penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun guna kemajuan pendidikan di masa yang akan datang.

Selama penelitian dan penulisan skripsi ini penulis mendapatkan bantuan baik secara jasmani maupun rohani dari banyak pihak yang terkait. Maka pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa syukur dan ucapan terima kasih kepada:

1. Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M dan Afriyadi Cahyadi, S.E, M.M selaku dosen pembimbing yang telah bersedia membimbing serta memberikan saran dalam menyelesaikan skripsi ini.

2. Drs. H. Supardi A. Bakri, M.P.A selaku dosen penguji yang bersedia meluangkan waktunya untuk datang menguji dan memberikan saran dalam perbaikan skripsi.
3. Hj. Nofiawaty, S.E, M.M sebagai dosen pembimbing akademik yang telah memberikan masukan dan arahan selama perkuliahan.
4. Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaff, MSCE selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
5. Prof. Dr. Taufiq. S.E, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
6. Drs. Zakaria Wahab, M.B.A selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Sriwijaya.
7. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya atas segala ilmu dan dedikasinya selama perkuliahan dan seluruh staf pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya yang telah membantu penulis baik selama masa perkuliahan maupun dalam menyelesaikan skripsi.
8. Kedua orang tua serta juga ayah dan kedua adikku tercinta yang selalu mendoakan, memotivasi, dan mendukung segala hal yang dibutuhkan selama studi dan penulisan skripsi ini.
9. Sahabat-sahabatku sejak awal perkuliahan yang selalu setia memberikan dukungan saat suka dan duka, doa yang begitu besar dan amat berarti yaitu, Gusti M. Reza, M. Ari Kirti Ibrahim, Destin Putri Kurniawan, Ghaesani Nurvianda.

10. Teman – teman seperjuangan Jurusan Manajemen Kampus Palembang Angkatan 2014 yang tiada hentinya untuk saling memberikan semangat dan saling mendukung dalam pengerjaan skripsi ini.

Atas semua dukungan jasmani dan rohani yang telah diberikan, saya mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dan terlibat dalam penulisan skripsi ini. Saya berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi orang banyak dan dapat menjadi bahan masukan bagi para peneliti selanjutnya serta dalam dunia pendidikan

Palembang, 11 Mei 2018

Penulis,



Ahmad Bimasena Rifai

ABSTRAK

PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BINTANG MULIA JAYA PALEMBANG

Oleh :

Ahmad Bimasena Rifai, Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M, Afriyadi Cahyadi, S.E, M.M

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada PT. Bintang Mulia Jaya Palembang. Populasi dalam penelitian ini adalah 41 responden dari seluruh karyawan PT. Bintang Mulia Jaya Palembang. Teknik pengumpulan data yang dilakukan secara sensus dengan teknik kuesioner dengan membagikan ke seluruh karyawan dan teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bintang Mulia Jaya Palembang.

Kata kunci : Kompensasi Finansial, Kinerja

Telah kami setuju untuk ditempatkan pada lembar skripsi.

Palembang, 25 April 2018

Ketua,



Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M
NIP. 195607011985031003

Anggota,



Afriyadi Cahyadi, S.E, M.M
NIP. 198104022008011013

Mengetahui,
Pengelola Akademik Jurusan Manajemen



Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M
NIP. 195607011985031003

ABSTRACT

**THE EFFECT OF FINANCIAL COMPENSATION TO EMPLOYEE'S
PERFORMANCE IN PT. BINTANG MULIA JAYA PALEMBANG**

By:

**Ahmad Bimasena Rifai, Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M, Afriyadi Cahyadi, S.E,
M.M**

The aim of this research is to determine the effect of financial compensation to the performance of the employees in PT. Bintang Mulia Jaya Palembang. The population in this research are 41 respondents from all employees of PT. Bintang Mulia Jaya Palembang. by census method . The technique used to collect data is questionnaire technique by giving the questionnaires to the respondents and the analyses technique used is simple regression analysis. The result showed that the financial compensation has a significant effect to the PT. Bintang Mulia Jaya employees.

Keywords: Financial Compensation, Performance

We have agreed to be placed on the research paper

Palembang, 25 April 2018

Advisor,



Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M
NIP. 195607011985031003

Vise Advisor,



Afriyadi Cahyadi, S.E, M.M
NIP. 198104022008011013

Knowing,
The Head of Management Program



Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M
NIP. 195607011985031003

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Kami dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa Abstrak Skripsi dalam bahasa Inggris dari mahasiswa:

Nama : Ahmad Bimasena Rifai

NIM : 01011381419157

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada
PT. Bintang Mulia Jaya Palembang

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

Pembimbing Skripsi

Ketua,



Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M
NIP. 195607011985031003

Anggota,



Afriyadi Cahyadi, S.E, M.M
NIP. 198104022008011013

RIWAYAT HIDUP

Nama Mahasiswa : Ahmad Bimasena Rifai

Jenis Kelamin : Laki-laki

Tempat/ Tanggal Lahir : Palembang, 10 Desember 1996

Agama : Islam

Status : Belum Menikah

Alamat Rumah : Jl. Demang Lebar Daun No.2584 RT.01 RW.02
Kelurahan Bukit Lama Kecamatan Ilir Barat 1,
Palembang

Alamat Email : ahmadbimasena404@yahoo.co.id

Pendidikan Formal

Sekolah Dasar : SD Islam Az-zahrah Palembang

SMP : SMPN 1 Palembang

SMA : SMA Kusuma Bangsa Palembang



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
HALAMAN PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK	xi
RIWAYAT HIDUP	xii
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
BAB II STUDI KEPUSTAKAAN	10
2.1 Landasan Teori.....	10
2.1.1 Kompensasi.....	10
2.1.1.1 Pengertian Kompensasi.....	10
2.1.1.2 Jenis-jenis Kompensasi.....	11
2.1.1.3 Tujuan Kompensasi.....	11
2.1.1.4 Sistem Kompensasi.....	13
2.1.1.5 Faktor- faktor yang mempengaruhi kompensasi.....	13

2.1.1.6 Indikator Kompensasi.....	15
2.1.2 Kompensasi Finansial	16
2.1.2.1 Pengertian Kompensasi Finansial.....	16
2.1.2.2 Indikator Kompensasi Finansial.....	16
2.1.3 Kinerja.....	17
2.1.3.1 Pengertian Kinerja.....	17
2.1.3.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	18
2.1.3.3 Indikator Kinerja Karyawan.....	19
2.2 Hubungan Antara Kompensasi Finansial Dengan Kinerja Karyawan.....	20
2.3 Penelitian Terdahulu.....	22
2.4 Kerangka Pemikiran.....	24
2.5 Hipotesis.....	24
BAB III METODE PENELITIAN.....	25
3.1 Ruang Lingkup Penelitian.....	25
3.2 Rancangan Penelitian	25
3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian.....	25
3.3.1 Jenis Data.....	25
3.3.2 Sumber Data.....	26
3.4 Populasi dan Sampel.....	27
3.4.1 Populasi.....	27
3.4.2 Sampel.....	27
3.5 Definisi Operasional Variabel.....	27
3.6 Uji Instrumen.....	28
3.6.1 Uji Validitas.....	29
3.6.2 Uji Realibilitas.....	29
3.7 Teknik Analisis Data.....	29
3.7.1 Analisis Regresi Linier Sederhana.....	29
3.7.2 Koefisien Korelasi (r).....	30

3.7.3 Koefisien Determinasi (R^2).....	31
3.7.4 Uji t.....	31
BAB IV PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN.....	32
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	32
4.1.1 Struktur Organisasi Perusahaan.....	32
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan	33
4.2 Hasil Penelitian.....	33
4.2.1 Deskripsi Profil Responden	33
4.2.1.1 Jenis Kelamin Responden.....	34
4.2.1.2 Usia Responden.....	34
4.2.1.3 Pendidikan Responden.....	35
4.2.1.4 Jabatan Responden.....	36
4.2.2 Hasil Uji Instrumen Penelitian	38
4.2.2.1 Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian.....	38
4.2.2.2 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	40
4.2.3 Analisis Frekuensi Variabel Penelitian.....	41
4.2.3.1 Analisis Frekuensi Variabel Kompensasi Finansial (X)....	41
4.2.3.2 Analisis Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)	44
4.2.4 Kesimpulan Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja.....	46
4.2.5 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana	47
4.2.6 Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R^2)....	49
4.2.7 Uji t.....	50
4.3. Pembahasan Hasil Penelitian.....	51
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	54
5.1 Kesimpulan.....	54
5.2 Saran.....	54

DAFTAR PUSTAKA.....	56
Lampiran.....	59

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Jumlah Karyawan PT. Bintang Mulia Jaya Palembang Tahun 2018.....	5
Tabel 1.2 Target dan Realisasi Penjualan Produk (Sepeda Motor) Pada PT. Bintang Mulia Jaya Palembang.....	6
Tabel 1.3 Data Perkiraan Kompensasi Finansial (Gaji dan Tunjangan) Karyawan PT. Bintang Mulia Jaya Palembang Tahun 2018.....	7
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	23
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	28
Tabel 4.1 Hasil Penyebaran Kuesioner.....	33
Tabel 4.2 Jenis Kelamin Responden.....	34
Tabel 4.3 Usia Responden.....	35
Tabel 4.4 Pendidikan Responden.....	36
Tabel 4.5 Jabatan Responden.....	37
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi Finansial (X).....	39
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y).....	39
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Penelitian.....	40
Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompensasi Finansial (X).....	41
Tabel 4.10 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja (Y).....	44
Tabel 4.11 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana.....	47
Tabel 4.12 Interpretasi Koefisien Korelasi (r).....	49
Tabel 4.13 Hasil Perhitungan Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R^2).....	50
Tabel 4.14 Hasil Uji t.....	50

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	24
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	32

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Kuesioner.....	46
Lampiran 2. Hasil Kuesioner.....	50
Lampiran 3. SPSS Data Responden.....	54
Lampiran 4. Uji Analisis Regresi Linier Sederhana.....	59

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam suatu sistem operasi perusahaan, potensi sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin. Sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja tetapi faktor manusia merupakan faktor yang terpenting pula. Hasibuan (2000) menyatakan bahwa manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi. Sebaik-baiknya program yang dibuat oleh perusahaan akan sulit untuk dapat dijalankan tanpa peran aktif karyawan yang dimiliki perusahaan tersebut. Dari pernyataan tersebut dapat diketahui arti penting karyawan dalam suatu perusahaan dan setiap perusahaan pasti mengharapkan tenaga kerja atau karyawannya dapat memberikan hasil yang maksimal dalam bekerja.

Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana, dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Beberapa cara untuk mewujudkan kinerja yang baik dapat dicapai dengan melalui pendidikan,

pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi. Melalui cara tersebut diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para karyawan telah terbekali dan hal tersebut berkaitan dengan implementasi kerja mereka. Pemberian motivasi untuk meningkatkan kinerja pada karyawan menyangkut berbagai bentuk, diantaranya dengan cara memberi motivasi langsung tertuju pada masing-masing individu. Cara yang dapat dilaksanakan adalah dengan memberikan perhatian terhadap kepentingan karyawan, yaitu dapat berupa pemberian kompensasi yang wajar. Artinya bahwa kompensasi atau imbalan yang diterima atas jasa yang diberikan kepada organisasi dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Faktor pendorong yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Dengan kata lain, berangkat dari keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidup, manusia bekerja dengan menjual tenaga, pikiran, dan juga waktu yang dimilikinya kepada perusahaan dengan harapan mendapatkan kompensasi (imbalan).

Menurut Mondy (2008:6) kompensasi mencakup semua imbalan total yang diberikan kepada para karyawan sebagai timbal balik untuk jasa mereka. Sedangkan (Werther dan Davis, 1996) menyatakan kompensasi sebagai apa yang diterima pekerja sebagai tukaran atas kontribusinya kepada organisasi. Masalah kompensasi bukan hanya sebagai pendorong utama seseorang menjadi karyawan, tapi juga besar pengaruhnya terhadap semangat dan kinerja pada karyawan. Setiap perusahaan harus dapat menetapkan kompensasi yang tepat, sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan secara lebih efektif dan efisien.

Kompensasi pada dasarnya dikelompokkan kedalam dua kelompok, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi bukan finansial. Selanjutnya kompensasi finansial ada yang langsung dan ada yang tidak langsung. Kompensasi finansial langsung dapat berupa pembayaran pokok (gaji dan upah), pembayaran insentif, komisi, bonus, dan lainnya sedangkan kompensasi nonfinansial dapat berupa pekerjaan dan lingkungan pekerjaan.

Kompensasi yang berwujud finansial menjadi sesuatu yang dianggap penting bagi karyawan sebagai individu, karena besarnya jumlah finansial ini sering dianggap dapat mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para karyawan itu sendiri bahkan keluarga dan masyarakat. Akhirnya timbul persepsi bahwa besarnya kompensasi adalah lebih dari sekedar uang dalam jumlah tertentu yang dapat dibelanjakan untuk membeli sejumlah barang atau jasa, melainkan imbalan finansial dapat berarti kehormatan sosial. Setelah dikeluarkan imbalan finansial diharapkan kinerja para karyawan dapat meningkat dari waktu ke waktu.

Dengan pemberian imbalan atau kompensasi yang tepat, yaitu dengan memperhitungkan aspek-aspek yang perlu diperhatikan dalam pemberian kompensasi maka kompensasi tersebut dapat berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung pendapat (Samsudin, Sadili, 2006: 187) yang menyatakan bahwa kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja dan memotivasi karyawan. Oleh karena itu perhatian organisasi atau perusahaan terhadap pengaturan kompensasi secara rasional dan adil sangat diperlukan. Bila karyawan memandang pemberian kompensasi tidak memadai prestasi kerja,

motivasi maupun kepuasan kerja mereka cenderung akan menurun yang pada akhirnya dapat berdampak terhadap kinerja karyawan itu sendiri.

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2007: 67) arti kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dan salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kapasitas kinerja karyawan adalah dengan menghubungkan kompensasi dengan perkembangan karyawan. Apabila program kompensasi dirasakan adil dan kompetitif oleh karyawan, maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang potensial, mempertahankannya dan memotivasi karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya, sehingga produktivitas meningkat dan perusahaan mampu menghasilkan produk dengan harga yang kompetitif. Sehingga perusahaan bukan hanya unggul dalam persaingan, namun juga mampu mempertahankan kelangsungan hidupnya, bahkan mampu meningkatkan profitabilitas dan mengembangkan usahanya.

Semakin ketatnya tingkat persaingan bisnis mengakibatkan perusahaan dihadapkan pada tantangan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidup. Salah satunya PT. Bintang Mulia Jaya yaitu perusahaan yang bergerak di bidang penjualan sepeda motor dan penjualan *spare part* motor di kota Palembang. Keberadaan perusahaan dalam konteks pemasaran produk menuntut perusahaan untuk bersaing dengan perusahaan lain. Upaya meraih persaingan tersebut dapat dilakukan dengan meningkatkan kemampuan sumber daya manusia yang dapat

diukur dari kinerja karyawan. Berdasarkan hal di atas, maka penelitian akan dilakukan pada PT. Bintang Mulia Jaya Palembang yang berlokasi di Jalan Letjend Alamsyah Ratu Prawira Negara, Bukit Lama, Ilir Barat I, Kota Palembang, Sumatera Selatan. Penelitian ini akan membahas pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Berikut disajikan data jumlah karyawan dalam bentuk tabel:

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan PT. Bintang Mulia Jaya Palembang Tahun 2018

No	Jabatan	Jumlah	Jenis Kelamin	
			Laki-laki	Perempuan
1	Kepala cabang	1	1	0
2	Supervisor	1	1	0
3	Staf kantor	4	2	2
4	Kasir	1	0	1
5	Sales	10	4	6
6	Driver	2	2	0
7	Kepala bengkel	1	1	0
8	Kepala mekanik	1	1	0
9	Admin bengkel	4	1	3
10	Mekanik	10	10	0
11	Office boy	2	2	0
12	Security	4	4	0
	Total	41	29	12

Sumber: PT. Bintang Mulia Jaya Palembang Tahun 2018

Berdasarkan tabel 1.1 diatas diketahui bahwa jumlah karyawan sebanyak 41 karyawan dengan perbandingan 29 laki - laki dan 12 perempuan. Dengan total

karyawan 41 orang, PT. Bintang Mulia Jaya Palembang tentu memiliki target penjualan.

Berikut Target penjualan PT. Bintang Mulia Jaya Palembang yang tersaji pada tabel 1.2 dibawah ini :

Tabel 1.2 Target dan Realisasi Penjualan Produk (Sepeda Motor) Pada PT. Bintang Mulia Jaya Palembang

No	Tahun	Target (quantity/unit)	Realisasi (quantity/unit)	Pencapaian Target (%)
1	2015	3000	2890	96,30
2	2016	3600	3125	86,80
3	2017	4200	3670	87,30
	Rata-rata			90,13

Sumber: PT. Bintang Mulia Jaya Palembang Tahun 2018

Pencapaian target produk sepeda motor di PT. Bintang Mulia Jaya Palembang selama 3 tahun berturut turut belum tercapai. Seperti yang dapat dilihat pencapaian target pada tahun 2015 sebesar 96,30%, pada tahun 2016 sebesar 86,80%, dan pada tahun 2017 sebesar 87,30%. Tentunya banyak faktor yang dapat mempengaruhi penjualan produk seperti faktor eksternal seperti pendapatan masyarakat dan faktor internal seperti kinerja. Banyak hal pula yang mempengaruhi kinerja dalam pemenuhan target penjualan, salah satunya adalah pemberian kompensasi atas hasil kerja yang mereka capai. Yinawati (2007) menemukan bahwa kompensasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan di sebuah perusahaan, jika kompensasi diberikan secara tepat maka kinerja karyawan bisa meningkat dan begitupun sebaliknya.

Berikut ini adalah jumlah kompensasi yang diterima karyawan PT. Bintang Mulia Jaya Palembang:

Tabel 1.3 Data Perkiraan Kompensasi Finansial (Gaji dan Tunjangan)

Karyawan PT. Bintang Mulia Jaya Palembang Tahun 2018

No	Jabatan	Gaji (Rp)	Tunjangan		Total (Rp)
			Uang Makan (Rp)	Transport (Rp)	
1	Kepala cabang	3.700.000	450.000	400.000	4.550.000
2	Supervisor	2.700.000	400.000	350.000	3.450.000
3	Staf kantor	1.700.000	360.000	200.000	2.260.000
4	Kasir	1.700.000	360.000	200.000	2.260.000
5	Sales	1.200.000	360.000	150.000	1.710.000
6	Driver	1.200.000	360.000	150.000	1.710.000
7	Kepala bengkel	2.700.000	360.000	150.000	3.210.000
8	Kepala mekanik	1.500.000	360.000	150.000	2.010.000
9	Admin bengkel	1.700.000	360.000	150.000	2.210.000
10	Mekanik	1.500.000	360.000	150.000	2.010.000
11	Office boy	1.000.000	360.000	150.000	1.510.000
12	Security	1.500.000	360.000	150.000	2.010.000

Sumber: PT. Bintang Mulia Jaya Palembang Tahun 2018

Tabel 1.3 diatas merupakan data perkiraan dari pembulatan nominal rupiah kompensasi finansial yang diterima karyawan. Data tersebut mewakili gambaran dari kompensasi finansial PT. Bintang Mulia Jaya Palembang jika dilihat dari indikator gaji/upah pokok dan tunjangan berupa uang makan dan transportasi yang diterima. Diluar dari data yang tercatat masih terdapat pemberian tunjangan lainnya dan insentif yang akan diberikan pada karyawan. Tujuan ditampilkannya

data tersebut untuk memastikan dengan jumlah gaji dan tunjangan tersebut apakah mengindikasikan kompensasi yang baik atau mungkin sebaliknya diduga ada ketidaksesuaian beban kerja dengan penerimaan kompensasi finansial yang diterima.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti mengenai pengaruh kompensasi yang dirasakan oleh karyawan PT. Bintang Mulia Jaya Palembang terhadap kinerjanya, dengan judul: “Pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada PT. Bintang Mulia Jaya Palembang”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas maka pokok masalah yang dihadapi dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut: “Apakah kompensasi finansial yang diberikan kepada karyawan di PT. Bintang Mulia Jaya Palembang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawannya?”

1.3 Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial yang diterapkan oleh PT. Bintang Mulia Jaya Palembang terhadap kinerja karyawannya.

1.4 Manfaat

1. Manfaat Teoritis

Untuk menambah keilmuan dan pengetahuan penulis yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia dan berkaitan dengan pengaruh

kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada PT. Bintang Mulia Jaya Palembang.

2. Manfaat Praktis

Untuk memberikan masukan bagi dunia perusahaan mengenai pemberian kompensasi finansial yang dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Bintang Mulia Jaya Kota Palembang.

Daftar Pustaka

- A.A.Anwar Prabu Mangkunegara.2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- A. Muri Yusuf. 2014. *Metodologi Penelitian Kuantitatif , Kualitatif & Penelitian Gabungan*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- As'ad. 2001. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Dessler, Gary. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 1 Edisi Kesembilan. PT Indeks: Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2006. *Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Kedua. Semarang: Universitas Diponegoro
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2008. *Manajemen Sumber. Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Husein Umar. 2007. *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Rajawali Press.
- Mondy, R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Noe, Robert M. 1993, *Human Resource Management 3th. Edition*, Massachusetts, Allyn and Bacon.
- Panggabean, Mutiara S. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Pasolong, Harbani. 2007. *Teori Administrasi Publik*. Makassar: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal dan Basri. 2005. *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan..* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sadili, Samsudin. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sarwono, Jonathan. 2010. *Pintar Menulis Karya Ilmiah-Kunci Sukses dalam Menulis Ilmiah*. Andi: Yogyakarta.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil..* Cetakan Kelima. Bandung: PT Refika Aditama.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.

Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung:
Alfabeta.

Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung:
Alfabeta.

Werther, William B. & Keith Davis. 1996. *Human Resources And Personal
Management..* International Edition. McGraw-Hiil, Inc., USA.