

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar belakang masalah

Salah satu faktor terbesar yang dapat membantu kesuksesan suatu perusahaan adalah sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia merupakan bagian terpenting dari suatu perusahaan untuk mengelola kinerja karyawan dan perusahaan agar dapat bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan perusahaan dengan sukses. Selain itu, organisasi harus fokus pada peningkatan sumber daya manusia mereka dan memahami bahwa sumber daya manusia lebih dari sekedar aset. Perusahaan harus dapat memberikan kompensasi yang efisien dan adil kepada karyawan atas layanan yang diberikan kepada perusahaan.

Kerjasama yang saling menguntungkan ini sangat positif bagi perusahaan, karena dapat meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan perusahaan. Karyawan bekerja secara profesional untuk kemajuan perusahaan dan memberikan imbalan atau kompensasi kepada karyawan atas jasa-jasanya Muizu, W. O. Z., Kaltum, U., & Sule, E. T. (2019 : 70-78).

Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif, antara lain, dapat dilihat dalam pemberian kompensasi, termasuk kompensasi finansial dan non-finansial. Kompensasi berwujud adalah kompensasi yang diberikan dalam bentuk uang, yang dapat berupa gaji, bonus, dan insentif, sedangkan kompensasi tidak berwujud adalah kompensasi non-moneter yang tidak dapat berupa tempat kerja dan tempat kerja, Mutholib, M. (2019: 222-236).

Kompensasi finansial langsung diberikan dalam bentuk gaji, upah dan insentif. Tidak ada pengeluaran keuangan langsung dalam hal peningkatan material dan personel. Imbalan yang tidak terlihat menjadi karir dan pelayanan yang berharga. Remunerasi sangat penting bagi pemberi kerja karena besaran kompensasi yang ditawarkan merupakan ukuran kinerja karyawan. Diharapkan dengan adanya kompensasi, karyawan akan lebih termotivasi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Hiondardjo, A. dan Utami, R. A. (2019: 151-168) mengemukakan bahwa

Pemberian kompensasi dapat meningkatkan kinerja dan memotivasi karyawan. Oleh karena itu, organisasi atau perusahaan perlu memastikan kontrak yang masuk akal dan adil. Jika karyawan

mempersepsikan bahwa gaji tidak memadai, maka kinerja atau performance, motivasi dan kepuasan kerja mereka akan menurun.

Samsat adalah Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap atau dalam Bahasa Inggris One-stop Administration Services Office, adalah suatu sistem administrasi yang dibentuk untuk memperlancar dan mempercepat pelayanan kepentingan masyarakat yang kegiatannya diselenggarakan dalam satu gedung.  
[https://id.wikipedia.org/wiki/Sistem\\_administrasi\\_manunggal\\_satu\\_atap](https://id.wikipedia.org/wiki/Sistem_administrasi_manunggal_satu_atap)

Hal ini dikarenakan manusia merupakan faktor terpenting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Sebagai sumber keunggulan bersaing, faktor manusia merupakan sesuatu yang tidak dapat dipisahkan dari elemen dasar suatu organisasi, perusahaan atau instansi.

Samsat Pesisir Barat Lampung yang terletak di Kantor Pelayanan Pajak Kendaraan Bermotor Sistem Manunggal Satu Jendela (Samsat) Pantai Barat telah beroperasi sejak 19 Januari 2015. Dengan beroperasinya layanan Samsat di Tepi Barat diharapkan dapat mempermudah masyarakat khususnya wajib pajak untuk membayar pajak kendaraan bermotor. Masyarakat Pesisir Barat tidak perlu lagi ke Liwa untuk membayar kewajibannya sebagai wajib pajak.

Samsat Pesisir Barat Lampung memiliki 35 pegawai yang berusia 20 hingga 45 tahun ke atas. Karyawan Samsat Lampung Pesisir Barat sebagian besar adalah karyawan berusia 26 hingga 30 tahun. Karyawan dari segala usia kerja akan dapat menikmati layanan terbaik. Pegawai Samsat Lampung Pesisir Barat mayoritas berjenis kelamin perempuan yaitu 65,6% dengan data sebagai berikut: 1) Jumlah laki-laki sebanyak 15 orang, 2) Perempuan sebanyak 20 orang. Dari total tenaga kerja tersebut, sebagian besar tenaga kerja juga berpendidikan SMA melalui pendidikan teknik. Karyawan dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi akan memiliki kinerja yang lebih baik karena memiliki pengalaman yang lebih banyak daripada karyawan dengan tingkat pendidikan yang lebih rendah. Mayoritas pegawai Samsat Pesisir Barat Lampung merupakan pegawai tetap, yaitu 64,1%.

Adanya kepastian akan masa depan untuk status pekerjaan serta kompensasi membuat pegawai tetap akan memiliki motivasi lebih tinggi dalam bekerja dibandingkan pegawai kontrak. Seorang pegawai Samsat Lampung Pesisir Barat rata-rata sudah bekerja di tempatnya sekarang

selama 3 tahun. Semakin berpengalaman karyawan maka beban kerja karyawan akan semakin tinggi karena karyawan dengan pengalaman yang kurang memiliki informasi yang lebih sedikit dalam melakukan tugas dibandingkan karyawan dengan pengalaman yang lebih lama.

Samsat Pesisir Barat Lampung memberikan kompensasi finansial kepada pegawainya berupa gaji, bonus, insentif dan tunjangan usaha (SHU) yang dibayarkan setahun sekali. Kompensasi non finansial berupa asuransi jaminan sosial, dana pensiun, pelatihan, studi banding luar kota dan luar negeri.

Evaluasi kinerja pegawai Samsat Lampung Pesisir Barat dilakukan oleh Sumber Daya Manusia (SDM) dengan melakukan penilaian tahunan yang biasanya dilakukan pada awal tahun, dan penilaian setiap bulan. Selain itu, dilakukan penilaian disiplin waktu setiap bulan yaitu efisiensi jam kerja karyawan. Namun diketahui dari hasil evaluasi kinerja pegawai bahwa produktivitas pegawai Samsat Pesisir Barat Lampung berfluktuasi atau mengalami pasang surut setiap bulannya.

Tidak stabilnya kinerja pegawai Samsat Samsat Lampung Pesisir Barat dapat disebabkan oleh beberapa faktor antara lain kurangnya kompensasi yang mereka terima. Kompensasi yang diterima karyawan bervariasi berdasarkan jabatan, masa kerja dan insentif yang diterima. Sulhi, I. R. A., & Setyorini, D. (2018:121) berpendapat

“Selain kompensasi, faktor non kompensasi juga mempengaruhi produktivitas pegawai Samsat. Kurangnya penilaian kinerja atau pengakuan dalam bentuk penghargaan juga menjadi faktor kurangnya motivasi karyawan untuk meningkatkan pekerjaannya”.

Belum optimalnya kinerja pegawai menyebabkan terhambatnya pencapaian tujuan organisasi karena ada praktik karyawan yang tidak berkontribusi pada efisiensi dan efektivitas dalam melakukan tugas. Akibatnya, perusahaan harus menerima kerugian material dan intangible akibat kerja karyawan yang tidak efektif dan tidak efektif.

Melalui kajian ini diharapkan pihak manajemen Samsat dapat berupaya menyelesaikan permasalahan kompensasi baik finansial maupun non finansial sehingga dapat menjaga kualitas kerja dan motivasi karyawan tetap tinggi untuk mencapai tujuan West. Samsat Pesisir. Penulis mengambil judul berdasarkan premis di atas **“Pengaruh Kompensasi Finansial dan**

## **Kompensasi Nonfinansial terhadap Kinerja Pegawai Samsat Pesisir Barat Lampung”**

### **B. Identifikasi Masalah**

Merujuk dari narasi deskripsi yang disusun oleh penulis, maka terdapat identifikasi masalahnya, sebagai berikut:

1. Produktivitas pegawai Samsat Pesisir Barat Lampung tidak stabil setiap bulannya.
2. setiap karyawan berbeda-beda dalam menerima kompensasi.
3. Karyawan tidak dihargai, yang menyebabkan berkurangnya motivasi karyawan untuk meningkatkan produktivitas.

### **C. Rumusan Masalah**

Dari latarbelakang penelitian yang dikemukakan di atas, maka dapat diketahui rumusan masalahnya sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Pegawai Samsat Pesisir Barat Lampung?
2. Bagaimana pengaruh Kompensasi Nonfinansial terhadap Kinerja Pegawai Samsat Pesisir Barat Lampung?
3. Bagaimana pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Nonfinansial terhadap Kinerja Pegawai Samsat Pesisir Barat Lampung?

### **D. Tujuan Penelitian**

Sehingga dari latarbelakang dan rumusan masalah, tujuan riset ini untuk mengetahui:

1. Pengaruh kompensasi finansial terhadap Kinerja Pegawai Samsat Pesisir Barat Lampung?
2. Pengaruh kompensasi nonfinansial terhadap kinerja Kinerja Pegawai Samsat Pesisir Barat Lampung?
3. Pengaruh kompensasi finansial dan nonfinansial terhadap kinerja pegawai Samsat Pesisir Barat Lampung.

### **E. Manfaat penelitian**

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada beberapa pihak, antara lain:

- a. Bagi penulis  
Memberikan tambahan pengetahuan dan wawasan bagi penulis terkait isu dan praktek di dalam perusahaan mengenai dampak kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan.
- b. Bagi perusahaan  
Dapat dijadikan referensi sebagai acuan atau penyesuaian sistem yang sudah ada, serta bagi instansi kedepannya untuk memecahkan masalah terkait dampak gaji terhadap kinerja karyawan.
- c. Bagi dunia akademik  
Dapat Menambah wawasan dan data empiris dari penelitian sebelumnya mengenai pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan..

#### **F. Ruang Lingkup Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah, maka penelitian ini dibatasi pada :

1. Sifat penelitian : Pengaruh
2. Subjek yang diteliti : Pegawai
3. Objek Penelitian : Kompensasi Finansial dan non finansial  
Terhadap Kinerja Pegawai
4. Tempat Penelitian : Kantor Samsat Pesisir Barat
5. Waktu Penelitian : Tahun 2021/2022

#### **G. Sistematikan Penulisan**

##### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini merupakan garis besar skripsi yang terdiri dari latar belakang masalah, indentifikasi masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian ruang lingkup penelitian, sistematikan penulisan.

##### **BAB II KAJIAN LITERATUR**

Dalam bab ini dijelaskan tentang deskripsi teori, pengertian kompensasi finansial dan non finansial, kinerja pegawai, penelitian relevan, kerangka pikir dan hipotesis penelitian.

### BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini menjelaskan tentang desain penelitian, objek dan lokasi penelitian, teknik pengumpulan data, pengujian persyaratan instrumen, pengujian hipotesis regresi dan hipotesis statistik.

### BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Memberikan hasil analisis yang sudah dijelaskan pada teori-teori pendukung sebelumnya.

### BAB V PENUTUP

Memberikan kesimpulan dari bahasan sebelumnya dan memberikan sumbangsih pemikiran dari yang diteliti oleh penulis.

### DAFTAR PUSTAKA

### LAMPIRAN-LAMPIRAN