

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era persaingan global, keberadaan sumber daya manusia yang handal memiliki peran yang lebih strategis dibandingkan sumber daya yang lain. Sumber daya manusia adalah harta yang paling penting yang dimiliki oleh suatu organisasi, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci bagi keberhasilan suatu organisasi tersebut. Sadar akan pentingnya sumber daya manusia bagi kelangsungan hidup dan kemajuan suatu perusahaan, maka suatu perusahaan harus memberikan perhatian khusus pada faktor produksi ini dan sudah sewajarnya pemilik perusahaan memandang sumber daya manusia lebih dari sekedar aset perusahaan dan menjadikan mitra dalam berusaha.

Pentingnya sumber daya manusia bagi kelangsungan hidup dan kemajuan suatu perusahaan, maka perusahaan harus memberikan perhatian khusus pada sumber daya manusia dan sudah sewajarnya pemilik perusahaan memandang sumber daya manusia lebih dari sekedar aset perusahaan dan menjadikan mitra dalam berusaha. Perusahaan harus mampu bersikap adil atas apa yang telah diberikan oleh sumber daya manusia kepada perusahaan, karena setiap karyawan berhak mendapatkan penghargaan dan perlakuan yang adil dari pimpinannya sebagai timbal balik atas jasa yang diberikannya, sehingga dapat mendorong para karyawan untuk lebih termotivasi dalam menjalankan kewajibannya sebagai seorang pekerja guna untuk mencapai tujuan dari perusahaan.

Keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Sumber daya manusia yang berkualitas dapat terlihat dari hasil kinerja karyawan yang maksimal, tingkat kesejahteraan karyawan meningkat, produktivitas

karyawan meningkat dan tingkat penghasilan karyawan pun meningkat. Salah satu ukuran kualitas tenaga kerja dapat dilihat dari tingkat produktivitasnya.

Produktivitas kerja merupakan hal yang penting bagi karyawan yang ada di perusahaan, dengan adanya produktivitas kerja karyawan diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, guna untuk mencapai tujuan dari perusahaan. Produktivitas kerja karyawan memiliki peran penting untuk keberhasilan suatu perusahaan jika karyawan tidak ada produktivitas maka bisa dipastikan perusahaan kurang berjalan dengan baik.

Tercapainya suatu produktivitas terlihat dari pemberian suatu Kompensasi. kompensasi adalah suatu bentuk pembayaran yang diberikan kepada karyawan yang telah memberikan kontribusi kepada organisasi atau perusahaan. Terdapat beberapa jenis kompensasi yang diberikan kepada karyawan dalam sebuah perusahaan yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial.

Kompensasi finansial adalah kompensasi yang diberikan secara langsung kepada karyawan atas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Kompensasi finansial berupa gaji/upah, insentif dan tunjangan. Selain itu kompensasi finansial berupa sumber penghasilan utama bagi karyawan dan keluarganya. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Bakti & Aminuddin Irfani, (2023) menyatakan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Selain itu hasil penelitian yang dilakukan oleh Suriyanti et al., (2023) menyatakan bahwa kompensasi finansial berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Karena, terdapat beberapa indikator pendukung berupa gaji/upah, insentif dan tunjangan yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Kompensasi non finansial merupakan imbalan yang diberikan oleh perusahaan yang tidak berupa uang atau kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri dan dari lingkungan fisik atau psikologis dari tempat seorang bekerja. Dengan adanya kompensasi non finansial maka hal tersebut dapat mempertahankan pegawai yang memiliki potensi baik. Pemberian kompensasi non finansial yang diberikan berupa tugas yang menarik, tantangan dalam bekerja, tanggung jawab terhadap pekerjaan, kesempatan mendapat pengakuan, lingkungan kerja yang nyaman, dan fasilitas yang memadai terbukti dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Bakti & Aminuddin Irfani, (2023) menyatakan bahwa kompensasi non finansial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Suriyanti et al., (2023) menyatakan bahwa kompensasi non finansial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Karena, adanya beberapa indikator kompensasi non finansial seperti memberikan penghargaan, pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, dan dalam lingkungan kerja memberikan pembagian kerja dan kondisi kerja. Selain itu hasil penelitian yang dilakukan oleh menyatakan bahwa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karena, kompensasi yang diberikan sesuai dengan kinerja yang dilakukan, lingkungan yang nyaman, pelatihan, kenaikan jabatan dan asuransi

Selain itu produktivitas kerja karyawan juga dipengaruhi oleh budaya organisasi juga berperan penting terhadap produktivitas kerja karyawan. Budaya organisasi merupakan keyakinan dan aturan-aturan yang telah lama berlaku dan dilakukan oleh seluruh anggota organisasi. Budaya organisasi merupakan sistem penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku

anggota-anggotanya. Budaya organisasi dapat menjadi instrumen keunggulan kompetitif yang utama, yaitu bila budaya organisasi mendukung strategi organisasi. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Indira Aprilia et al., (2023) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan. Karena, adanya beberapa indikator budaya organisasi seperti saling percaya, integritas, peduli dan pembelajaran dapat mendorong peningkatan produktivitas kerja karyawan. Selain itu hasil penelitian yang di lakukan oleh Buyongi et al., (2021) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

PT. Prosegur Cash Cabang Padang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang angkutan jasa keuangan vendor Bank Mandiri, CIMB, dan BTPNS. Sebagai jasa angkutan keuangan, pekerjaan ini memiliki tanggung jawab yang tinggi dan teliti dalam melakukan pekerjaannya. Karena resiko kerja yang tinggi, perusahaan harus memberikan pelatihan dan motivasi kerja kepada karyawan, supaya karyawan bekerja dengan optimal untuk tercapainya produktivitas kerja karyawan. Agar karyawan bekerja dengan optimal, maka perusahaan memberikan kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial yang di berikan oleh perusahaan berupa gaji, upah, insentif dan bonus, sedangkan kompensasi non finansial memberikan cuti kerja, pelatihan kerja, kenaikan pangkat, fasilitas kerja dan ruangan yang nyaman saat bekerja. Dalam pemberian kompensasi finansial dan non finansial pada perusahaan, belum di katakan layak pada setiap karyawannya, karena terdapat keluhan yang disampaikan karyawan mengenai pemberian kompensasi finansial dan non finansial kepada pegawai yang rajin maupun pegawai yang kurang rajin yang sama besarnya, sehingga menurunkan produktivitas kerja karyawan.

Selain itu budaya organisasi memiliki pengaruh dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Budaya organisasi yang ada di perusahaan berupa hubungan antara karyawan terjalin baik mereka saling menghargai satu sama lain. Selain hubungan antar karyawan, hubungan dengan atasan terjalin dengan baik. Namun pada norma tidak adanya standar perilaku yang membuat pembagian tugas karyawan tidak adil. Nilai dominan yang masih kurang terhadap karyawan. filosofi kepercayaan dan iklim kerja antar karyawan yang tidak baik, karena masih adanya kelompok-kelompok antar karyawan yang dimana membuat ketidaknyamanan saat bekerja. Aturan yang masih dilanggar oleh karyawan seperti pengumpulan tugas, keterlambatan dan tidak terjalannya prosedur dengan baik, sehingga berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Prosegur Cash Cabang Padang.

PT. Prosegur Cash Indonesia Cabang Padang bekerja sama dengan beberapa perusahaan, yang dimana perusahaan tersebut memiliki target tersendiri. Berikut data target perusahaan yang bekerjasama dengan PT. Prosegur Cash Indonesia Cabang Padang :

Tabel 1. 1 Data Perusahaan dan Target

PT. Prosegur Cash Indonesia Cabang Padang Pada Tahun 2023

No	Nama Perusahaan	Target	Tercapai/Tidak
1.	Bank Mandiri	99,3%	Tercapai
2.	Bank CIMB Niaga	98,75 %	tercapai
3.	Bank BTPNS	0	Tidak tercapai

Sumber: PT. Prosegur Cash Indonesia Cabang Padang 2023

Berdasarkan informasi data tabel 1.1 di atas terdapat dua pekerjaan yang berdasarkan dengan target dari Bank Mandiri dan Bank CIMB niaga, sedangkan Bank BTPNS tidak memiliki target. Karena Bank BTPNS sendiri tidak memberikan target kepada PT. Prosegur Cash Indonesia Cabang Padang.

Berikut merupakan jumlah data karyawan pada PT. Prosegur Cash Indonesia Cabang Padang tahun 2023 :

Tabel 1. 2 Data Karyawan

PT. Prosegur Cash Indonesia Cabang Padang Pada Tahun 2023

No	Jabatan	Pendidikan			Status	Umur (Tahun)	Masa Kerja (Tahun)	Tunjangan
		SMK/ SMA	D3	S1				
1	Branch Manager	1			Tetap	36	3	2.500.000
2	Asistant Manager			1	Tetap	33	3	1.500.000
3	Staff Admin			1	Tetap	26	0	1.000.000
4	Petugas Operasional	11	2	5	Kontrak	24-36	0-3	500.000
5	Supervisor CPC	2		1	Kontrak	23-26	0-3	800.000
6	Kasir	5			Kontrak	23-28	0-2	300.000
7	Securty	4			Kontrak	23-29	0-2	300.000
8	Office Boy	1			Kontrak	24	1	200.000
Jumlah		24	2	8				

Sumber: PT. Prosegur Cash Indonesia Cabang Padang 2023

Berdasarkan informasi tabel 1.2 di atas jumlah karyawan di PT. Prosegur Cash Indonesia Cabang Padang yaitu berjumlah 34 orang karyawan yang terdiri dari karyawan tetap dan karyawan kontrak. Karyawan untuk bagian petugas operasional berjumlah 18 orang karyawan, dimana semua karyawan merupakan karyawan kontrak dengan umur 24-36, masa kerja selama 0-3 tahun yang diberikan tunjangan sebesar Rp 500.000 per karyawan. Sebagian besar karyawan berpendidikan SMA/SMK dengan jumlah 24 orang karyawan, yang terbagi dari beberapa jabatan, sedangkan yang paling sedikit D3 dengan jumlah 2 orang. Dapat dilihat pada data di atas bahwasannya Branch Manager PT. Prosegur Cash Indonesia Cabang Padang memiliki tingkat pendidik SMA, yang mana PT. Prosegur Cash Indonesia Cabang Padang tidak memandang suatu pendidikan tetapi PT. Prosegur Cash Indonesia Cabang Padang melihat kemampuan dan pengalaman dari karyawannya untuk dapat menaikkan jenjang karir karyawannya.

PT. Prosegur Cash Indonesia Cabang Padang menerapkan kompensasi dan budaya organisasi dalam Upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan memberikan motivasi, dan komunikasi yang baik kepada karyawan, agar berpengaruh positif terhadap perilaku pegawai, sehingga menimbulkan produktivitas kerja karyawan yang baik dan merangsang disiplin kerja yang tinggi. Oleh karena itu, perlu adanya strategi untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan memberikan kompensasi dan budaya organisasi. PT. Prosegur Cash Indonesia Cabang Padang diharapkan mampu mendorong produktivitas para karyawannya sehingga mereka tetap dapat memperoleh hasil maksimal dalam melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk meneliti dalam bentuk sebuah Penelitian Skripsi Dengan Judul “**Pengaruh Kompensasi Finansial, Kompensasi Non Finansial Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Prosegur Cash Indonesia Cabang Padang**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh Kompensasi Finansial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Prosegur Cash Indonesia Cabang Padang ?
2. Bagaimana pengaruh Kompensasi Non Finansial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Prosegur Cash Indonesia Cabang Padang ?
3. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Prosegur Cash Indonesia Cabang Padang ?

4. Bagaimana pengaruh kompensasi finansial, kompensasi Non Finansial dan Budaya Organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Prosegur Cash Indonesia Cabang Padang ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Prosegur Cash Indonesia Cabang Padang.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi non finansial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Prosegur Cash Indonesia Cabang Padang.
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Prosegur Cash Indonesia Cabang Padang.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial, kompensasi non finansial dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Prosegur Cash Indonesia Cabang Padang.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini bisa diharapkan memberikan manfaat kepada sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi perkembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia dan sebagai referensi bila diadakan penelitian lebih lanjut khususnya pada pihak yang ingin mempelajari mengenai pengaruh kompensasi finansial, kompensasi non finansial dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada Pt. Prosegur Cash Indonesia Cabang Padang.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan untuk lebih memahami perilaku pegawai tentang cara meningkatkan kompensasi dan budaya organisasi sehingga produktivitas kerja karyawan dapat ditingkatkan. Serta hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan acuan bagi organisasi lain dengan masalah serupa. Penelitian ini merupakan sebuah kesempatan untuk menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis dalam bidang sumber daya manusia melalui penerepan teori-teori yang selama ini telah penulis pelajari dibangku perkuliahan.

1.5 Batasan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian di atas maka peneliti membatasi masalah penelitian yaitu tentang pengaruh kompensasi finansial, kompensasi non finansial dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Prosegur Cash Indonesia Cabang Padang.