

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Perkembangan yang terjadi dalam era teknologi dan informasi telah membuat struktur persaingan pun ikut berubah menjadi sangat kompetitif dan persaingan hanya akan dimenangkan oleh perusahaan yang mempunyai daya saing yang tinggi dan berkelanjutan (*speed, innovation and sustainabel*) (Taufik, 1999). Robert J. Eaton, CEO Chrlyes Corporation mengatakan “*the only way we can beat the competition is the people*”. Untuk itulah investasi yang paling penting bagi perusahaan adalah sumber daya manusia yang merupakan kunci keberhasilan bagi perusahaan agar tetap *survive* dan berkembang dengan baik (Bambang, 1997).

Hal tersebut juga diperkuat oleh Raymond J. Stone (2005) mengatakan bahwa fokus dari sumber daya manusia adalah pada pengelolaan orang-orang (*people*) dalam hubungan pemberi kerja dan pekerja. Handoko (2000) mengemukakan :

“Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan daya manusia untuk mencapai tujuan individu maupun tujuan organisasi”.

Djamaludin (2006) menyatakan bahwa salah satu dari fungsi manajemen sumber daya manusia adalah tentang kompensasi. Selain itu juga Handoko (2001) mengemukakan bahwa suatu cara departemen personalia untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan adalah melalui kompensasi.

Hasibuan (2005) menyatakan :

“Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.”

Pemberian kompensasi secara keseluruhan menunjukkan beragam hasil (meliputi pembayaran secara finansial, tunjangan dan pelayanan) yang diperoleh atau diterima pegawai atas pekerjaan yang telah atau akan dilakukan sebagai bagian dari hubungan ketenagakerjaan (Milkovich dan Newman, 1987). Simamora (2003) mengemukakan bahwa program kompensasi dapat berbentuk finansial dan non-finansial. Kompensasi finansial terbagi atas kompensasi finansial langsung dan tidak langsung. Bentuk kompensasi finansial langsung terdiri dari bayaran yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji, upah, bonus dan komisi dan bentuk kompensasi finansial tidak langsung disebut juga dengan tunjangan, meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam finansial langsung. Sedangkan kompensasi non-finansial terdiri dari kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau lingkungan psikologis dan fisik dimana orang tersebut bekerja. Tipe kompensasi non finansial ini meliputi kepuasan yang diperoleh dari pelaksanaan tugas-tugas yang bermakna yang berhubungan dengan pekerjaan.

Kompensasi menjadi penting bagi pegawai sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya pegawai sendiri, keluarga dan masyarakat sedangkan bagi perusahaan kompensasi sangat penting untuk diperhatikan karena hal tersebut mencerminkan upaya perusahaan untuk mempertahankan sumber daya manusia atau dengan kata lain agar pegawai mempunyai loyalitas dan komitmen yang tinggi pada perusahaan (Handoko, 1994).

Suatu kompensasi jelas akan dapat meningkatkan ataupun menurunkan prestasi kerja, kepuasan kerja, maupun motivasi karyawan (Martoyo, 2000).

Dilihat dari sudut pandang tersebut, biaya kompensasi haruslah pada tingkat yang memastikan adanya efektivitas perusahaan maupun pemberian imbalan yang layak bagi seluruh karyawan untuk kemampuan, ketrampilan, pengetahuan, dan pencapaian kinerja mereka (Jackson, 2001). Menurut Simamora (2006) salah satu prinsip yang perlu diperhatikan dalam perancangan dan pelaksanaan sistem kompensasi adalah keadilan. Keadilan diartikan sebagai keseimbangan antara masukan yang dibawa masuk oleh individu pegawai ke dalam sebuah pekerjaan dengan hasil yang diperolehnya dari pekerjaan tersebut.

Pemberian balas jasa (kompensasi) yang tinggi juga memiliki dampak yang positif terhadap disiplin kerja. Sebaliknya kelalaian manajemen dalam pemberian kompensasi dapat menurunkan disiplin kerja para pegawai (Sastrohadiwiryono, 2003). Hal tersebut didukung kuat dari pernyataan yang dikemukakan Simamora (2003) yang menyatakan bahwa kompensasi yang dilakukan perusahaan memiliki beberapa tujuan, salah satunya yaitu untuk memotivasi. Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

Hal itu berarti dengan adanya balas jasa yang adil dan layak yang diterima oleh karyawan, maka karyawan akan termotivasi untuk bekerja dengan sebaik-baiknya dan penuh tanggung jawab karena kebutuhannya terpenuhi sehingga motivasi meningkat. Dan dengan semakin meningkatnya motivasi maka akan semakin menguntungkan bagi perusahaan maupun karyawan dan akan semakin meningkatkan keunggulan perusahaan dalam bersaing.

PT. Asia Paramita Indah yang merupakan sebuah perusahaan distributor yang mendistribusikan dan menjual produk-produk antara lain minyak rambut, kosmetik, pakaian dalam, parfum, sabun cair, *cologne*, dan jam tangan serta jam dinding. Perusahaan ini menangani distribusi dan penjualan produk-produk merek Tancho, Gatsby, Mandom, Spalding, Pixy, Pucelle, Lovillea, La Beaute, Hing's, Seiko dan Alba. Perusahaan ini telah memasarkan produknya di berbagai kota di Indonesia.

Dengan masuknya berbagai pesaing dari dalam dan luar negeri maka perusahaan ini harus mampu dapat tetap bertahan dan bahkan dapat menguasai pangsa pasar. Untuk itulah perusahaan sebaiknya dapat menjadikan karyawan sebagai mitra strategis dalam pencapaian tujuan perusahaan karena keberhasilan suatu perusahaan tidak terlepas dari sumber daya manusia yang berada di dalamnya. Salah satu cara yang dapat dilakukan perusahaan adalah dengan mengembangkan terus pola pemberian kompensasi sehingga motivasi kerja karyawan dapat terus ditingkatkan yaitu dengan perusahaan sebaiknya senantiasa mengevaluasi besarnya kompensasi yang diberikan kepada karyawannya agar sesuai dengan laju perekonomian dan perundang-undangan yang berlaku

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian tentang : “Analisis Hubungan Persepsi Sistem Kompensasi dengan Motivasi Kerja Karyawan” (studi kasus pada perusahaan PT. Asia Paramita Indah Bandung).

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Untuk dapat mengantisipasi persaingan yang ketat dan usaha perusahaan untuk melakukan efisiensi, maka perusahaan perlu melakukan tindakan-tindakan proaktif serta persiapan-persiapan disegala bidang. Salah satu tindakan dan persiapan yang

sangat penting untuk dilakukan adalah menyiapkan sumber daya manusia yang tangguh dan berdaya saing tinggi, serta dapat menjadi keunggulan kompetitif bagi perusahaan dalam persaingan. Untuk itu perusahaan perlu mengidentifikasi sumber-sumber yang mampu memotivasi karyawan secara efektif, seperti memberikan kompensasi yang diharapkan mampu memotivasi karyawan.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka penulis mengidentifikasikan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana sistem kompensasi yang dijalankan pada perusahaan PT. Asia Paramita Indah Bandung ?
2. Bagaimana motivasi kerja karyawan pada PT. Asia Paramita Indah Bandung?
3. Bagaimana persepsi sistem kompensasi dan hubungannya dengan motivasi kerja karyawan pada PT. Asia Paramita Indah Bandung ?

### **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

Maksud dari penelitian ini digunakan untuk penyusunan tugas akhir sebagai salah satu persyaratan dalam mengikuti sidang Sarjana Ekonomi di Universitas Kristen Maranatha.

Berdasarkan indentifikasi masalah yang ditetapkan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui bagaimana sistem kompensasi yang dijalankan pada perusahaan PT. Asia Paramita Indah Bandung.
2. Untuk mengetahui motivasi kerja karyawan pada PT. Asia Paramita Indah Bandung

3. Untuk mengetahui bagaimana persepsi sistem kompensasi dan hubungannya dengan motivasi kerja karyawan pada PT. Asia Paramita Indah Bandung.

#### **1.4 Kegunaan Penelitian**

1. Bagi Penulis

Untuk memperdalam pengetahuan penulis dalam teori yang telah dipelajari selama perkuliahan dan dalam praktek penerapannya pada kegiatan perusahaan yang sebenarnya.

2. Bagi Perusahaan

Dengan mengetahui sejauh mana pengaruh program kompensasi terhadap motivasi karyawan maka diharapkan dapat menjadi masukan dan memberikan saran dalam pencapaian tujuan sehingga perusahaan dapat menjadikan sumber informasi bagi penyempurnaan program kompensasi atau perumusan kebijakan yang berkaitan dengan hal tersebut di masa yang akan datang.

3. Bagi Pihak lain

Dapat dijadikan sebagai informasi yang bermanfaat yang dapat dijadikan bahan referensi untuk pembandingan sesuai dengan bidang yang akan diteliti oleh peneliti lain.