

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kondisi perekonomian yang semakin kompleks menuntut suatu perusahaan untuk melakukan peningkatan produktivitas, daya saing, dan peningkatan laba usaha agar dapat terus mempertahankan eksistensinya (Marwansyah dan Mukaram, 2000).

Dewasa ini, kita telah memasuki era pasar global, dimana teknologi berkembang sangat cepat, dan perusahaan-perusahaan baru banyak bermunculan. Sehingga persaingan dalam dunia bisnis menjadi sangat ketat. Oleh karena itu, agar dapat tetap mempertahankan eksistensinya, maka sebuah perusahaan harus mempunyai suatu keunggulan kompetitif. Keunggulan kompetitif adalah faktor apa saja yang memungkinkan organisasi untuk mendiferensiasikan produk atau jasanya dari produk atau jasa pesaing guna meningkatkan *"market share"* dan mempertahankan eksistensinya. Faktor Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas merupakan salah satu faktor yang akan menjadi suatu keunggulan kompetitif dalam suatu perusahaan (Dessler, 2004).

Menurut Simamora (2001), faktor SDM merupakan elemen yang selalu ada di dalam setiap organisasi dan sangat diperhatikan oleh pihak manajemen. faktor SDM penting dalam suatu organisasi karena merupakan aset utama dari suatu organisasi, selain itu juga karena :

a. Sumber daya manusia mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi, karena SDM inilah yang merancang dan memproduksi barang dan jasa, mengawasi kualitasnya, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, dan menentukan seluruh tujuan dan strategi organisasi.

b. SDM juga merupakan pengeluaran pokok perusahaan dalam menjalankan bisnis.

Oleh karena itu, suatu organisasi harus dapat mengelola (menarik, mempertahankan, dan memotivasi) SDM yang berkualitas agar mempunyai kinerja yang baik demi kelangsungan hidup mereka (Bambang Wahyudi, 2002).

Menurut Prof.Sondang (2002), pengelolaan SDM tersebut dapat dilakukan secara berkesinambungan, diantaranya dengan seleksi masuk karyawan, pelatihan, pendidikan, pengembangan dan dengan pemberian kompensasi sebagai imbalan atas jasa yang telah mereka berikan.

Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu, karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga, dan masyarakat. Program kompensasi juga merupakan hal yang signifikan bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusianya (Handoko, 2000).

Menurut Marwansyah dan Mukaram (2000), jika kompensasi dikelola dengan baik, maka akan membantu organisasi dalam mencapai tujuannya dan mendapatkan, memelihara, dan mempertahankan pekerja-pekerja yang produktif.

Ketidakpuasan karyawan terhadap kompensasi yang diterimanya dapat menyebabkan perilaku negatif terhadap perusahaan yang dapat dilihat dari menurunnya komitmen yang dapat berdampak pada prestasi kerjanya (Mangkunegara, 2000).

Pada umumnya, pemogokan kerja yang sering terjadi di negara kita ini, sebagian besar disebabkan karena masalah upah. Menurut data Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi, pada bulan Januari sampai dengan April 2006, hampir 50% faktor penyebab pemogokan normatif di Indonesia adalah masalah pemberian upah minimum.

Menurut Mangkunegara (2000), hubungan kompensasi dengan kinerja karyawan sangatlah *signifikan*. Semakin tinggi kompensasi semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan (*ceteris paribus*). Derajat kepuasan yang semakin tinggi akan semakin meningkatkan motivasi karyawan dalam meraih kinerja yang tinggi.

Menurut Handoko (2000), kompensasi diberikan pada para karyawan, agar *performancenya* dapat meningkat sesuai dengan kemampuan yang dimiliki dalam mencapai tujuan dan keinginan perusahaan dan pimpinan.

Watson Wyatt, seorang konsultan SDM (2007), melakukan survei *WorkAsia* yang bertema “Kompensasi dan *Benefit* Menjadi Salah Satu Faktor Pendorong Utama Keterikatan (*Engagement*) Karyawan di Perusahaan”. Dari hasil *survey* tersebut, diperoleh fakta bahwa tiga faktor pendorong utama keterikatan (*engagement*) karyawan di negara Asia Pasifik, antara lain : fokus kepada pelanggan (65%), kompensasi dan *benefit* (50%), serta komunikasi (49%). Sementara dari sisi kompensasi dan *benefit*, di Asia Pasifik terlihat karyawan yang tingkat keterikatannya tinggi, lebih cenderung pada

mereka yang mendapatkan kompensasi yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang *engagement*-nya rendah

Ade Gunawan (2002), melakukan penelitian terhadap pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawannya. Dan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang terkoordinir dan sesuai dengan hasil pekerjaan yang dilakukan karyawan dapat meningkatkan *performance* karyawan.

Luciana (2005), telah meneliti pengaruh upah, motivasi, disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di Perusahaan Plastik Bintang Fajar Surakarta. Hasil pengujiannya menunjukkan adanya hubungan yang *signifikan* antara variabel upah, motivasi, disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di perusahaan Plastik Bintang Fajar Surakarta, baik secara individual maupun bersama-sama.

Dengan melihat penelitian-penelitian diatas, maka dapat terlihat bahwa kompensasi memegang peranan yang penting dalam suatu perusahaan. Oleh karena itu penulis merasa tertarik untuk meneliti sistem kompensasi pada PT. Suryaputra Sarana.

Penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian pada PT.Suryaputra Sarana karena PT.Suryaputra Sarana adalah sebuah perusahaan yang sudah lama berdiri, sehingga sudah mempunyai struktur organisasi dan sistem perusahaan yang lengkap, termasuk sistem kompensasinya.

PT. Suryaputra Sarana didirikan pada tanggal 1 April 1980 dan merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa otomotif. PT. Suryaputra Sarana menawarkan jasa perbaikan dan perawatan mesin atau mobil dan juga melayani pembelian dan pemesanan *sparepart* mobil merk Mitsubishi. Saat ini, PT. Suryaputra

Sarana telah memiliki tenaga kerja/karyawan sebanyak 135 orang, yang terdiri dari beberapa tenaga ahli dan karyawan.

Menurut *survey* pertama yang dilakukan penulis dengan mewawancarai Bapak Mulyono yang merupakan Kepala Bagian Marketing PT. Suryaputra Sarana, Beliau mengatakan bahwa selama ini, PT. Suryaputra Sarana dirasa telah cukup memberikan perhatian terhadap kesejahteraan para karyawannya dengan memberikan gaji, tunjangan, dan kompensasi yang dirasa sudah cukup, tetapi belakangan para karyawan dirasa kurang bersemangat, kinerja agak menurun, dan juga ada karyawan yang mengeluh dengan jumlah kompensasi yang diberikan perusahaan. Berdasarkan latar belakang diatas, penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul :

” Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suryaputra Sarana. ”

1.2 Identifikasi Masalah

1. Bagaimanakah pemberian kompensasi kepada karyawan pada PT. Suryaputra Sarana?
2. Seberapa besar pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Suryaputra Sarana?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk :

1. Mengetahui bagaimana pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Suryaputra Sarana
2. Mengetahui Seberapa besar pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Suryaputra Sarana

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi organisasi atau perusahaan :
 - Agar perusahaan mengetahui pentingnya pemberian kompensasi, untuk meningkatkan kinerja dari para karyawannya.
 - Agar perusahaan lebih adil dalam memberikan kompensasi pada para karyawannya, agar hak para karyawan dapat terpenuhi, sehingga para karyawan akan lebih loyal terhadap perusahaan tersebut.
2. Bagi penulis :
 - Mengembangkan kemampuan penulis dalam menerapkan ilmu yang telah didapat di perkuliahan dalam dunia nyata.
 - Menambah wawasan penulis akan pentingnya sistem kompensasi
3. Bagi pihak lain :
 - Dapat menjadi referensi dalam pembuatan penelitian sejenis.
 - Diharapkan dapat memberikan ide dasar penelitian lebih lanjut untuk memperbaiki sistem kompensasi yang ada agar menjadi lebih baik lagi.