

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Suatu perusahaan dalam menjalankan usahanya, tentu tidak hanya membutuhkan sumber daya material seperti modal dan mesin, melainkan juga terdapat sumber terpenting yang mampu digunakan menjalankan setiap proses di dalamnya yaitu sumber daya manusia. Seperti perusahaan membutuhkan sumber daya manusia, demikian pula sumber daya manusia memiliki kebutuhan yang ingin dipenuhinya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan inilah yang menjadi pendorong manusia untuk melakukan sesuatu, terutama untuk bekerja.

Bagi sebagian karyawan, uang adalah satu-satunya tujuan mereka bekerja, namun yang lain berpendapat bahwa uang hanya merupakan salah satu dari kebutuhan yang dapat dipenuhi ketika bekerja. Dengan bekerja mereka akan lebih dipandang dan merasa dihargai di masyarakat, dan akan merasa lebih dihargai lagi apabila mereka bisa mendapatkan fasilitas dan simbol-simbol lainnya dimana perusahaan tempat mereka bekerja.

Dari beberapa uraian inilah dapat disimpulkan bahwa manusia juga bekerja mencurahkan tenaga dan setiap ide mereka bagi perusahaan tempat mereka bekerja untuk memperoleh imbalan yang setimpal demi memenuhi kebutuhan hidupnya.

Menurut Schuler dan Jackson (1999:369) dan Mondy, et al (1999:284-285), pada prinsipnya, imbalan dibedakan menjadi dua, yaitu imbalan intrinsik dan imbalan ekstrinsik. Imbalan intrinsik merupakan imbalan yang diterima karyawan

untuk dirinya sendiri. Imbalan ini merupakan nilai positif atau rasa puas karyawan untuk dirinya sendiri karena telah menyelesaikan suatu tugas yang baginya cukup menantang. Sedangkan imbalan ekstrinsik merupakan kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung, dan imbalan bukan uang. Kompensasi langsung antara lain gaji pokok, upah lembur, pembayaran insentif, tunjangan, bonus; sedangkan kompensasi tidak langsung antara lain jaminan sosial, asuransi, pensiun, pesangon, cuti kerja, pelatihan, dan liburan. Termasuk imbalan bukan uang misalnya rasa aman, atau lingkungan kerja yang nyaman, pengembangan diri, fleksibilitas karier, peluang kenaikan penghasilan, simbol status, pujian dan pengakuan.

Pembahasan dalam tulisan ini akan difokuskan pada imbalan ekstrinsik yang selanjutnya disebut kompensasi yang merujuk pada semua bentuk upah atau imbalan yang berlaku bagi dan muncul dari pekerjaan mereka, dan mempunyai dua komponen. Ada pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus, dan ada pembayaran yang tidak langsung dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan uang liburan yang dibayar majikan (Dessler, 1998:85).

Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena besar kompensasi merupakan ukuran terhadap prestasi kerja karyawan dan alat motivasi bagi karyawan untuk terus berkontribusi dengan baik. Maka apabila sistem kompensasi yang diberikan perusahaan cukup adil bagi karyawan, akan mendorong karyawan untuk lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab atas masing-masing tugas yang diberikan perusahaan. Sistem kompensasi seperti inilah yang mampu digunakan sebagai alat untuk menarik (*attracting*) dan mempertahankan (*retaining*) karyawan. Tentunya ini dilihat berdasarkan ukuran kinerja karyawan yang baik (*high performing*) dan berpotensi tinggi (*high potential*), sehingga

perusahaan mampu mempertahankan karyawan dengan kinerja yang baik dan bukan hanya sekedar mampu memperoleh keuntungan dari segi laba perusahaan melainkan juga mampu mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan (Siagian, 1997:255). Kinerja yang meningkat muncul dari adanya suatu motivasi. Kinerja berarti melakukan pekerjaan dan hasil kerja yang dicapai dari pekerjaan tersebut, atau dengan kata lain kinerja berarti tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Selain mempertimbangkan kinerja, besarnya kompensasi yang akan diberikan kepada karyawan juga harus mempertimbangkan faktor kenaikan Upah Minimum Regional (UMR) atau dalam pembahasan ini lebih mempertimbangkan Upah Minimum Kota (UMK) melihat cakupan yang akan dibahas adalah dalam lingkup kota. Upah Minimum Regional (UMR) merupakan suatu standar minimum yang digunakan oleh para pengusaha atau pelaku industri untuk memberikan upah kepada pegawai, karyawan atau buruh di dalam lingkungan usaha atau kerjanya. Penetapan upah ini dilaksanakan setiap tahun melalui proses yang panjang. Mula-mula Dewan Pengupahan Daerah (DPD) yang terdiri dari birokrat, akademisi, buruh dan pengusaha mengadakan rapat, membentuk tim survei dan turun ke lapangan mencari tahu harga sejumlah kebutuhan yang dibutuhkan oleh pegawai, karyawan dan buruh. Setelah survei di sejumlah kota dalam propinsi tersebut yang dianggap representatif, diperoleh angka Kebutuhan Hidup Layak (KHL) - dulu disebut Kebutuhan Hidup Minimum (KHM). Berdasarkan KHL, DPD mengusulkan upah minimum regional (UMR) kepada Gubernur untuk disahkan.

Saat ini UMR juga dikenal dengan istilah Upah Minimum Propinsi (UMP) karena ruang cakupnya biasanya hanya meliputi suatu propinsi. Selain itu setelah

otonomi daerah berlaku penuh, dikenal juga istilah Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK). Lalu seberapa jauh peran upah minimum kota mempengaruhi kinerja setiap karyawan, inilah yang akan menjadi bahasan pada tulisan yang penulis persembahkan. Sehingga dalam tulisan ini akan dibahas seberapa erat kaitan kenaikan Upah Minimum Regional dan kompensasi manajemen terhadap kinerja para karyawan.

Atas dasar latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis memberi judul penelitian ini: "Pengaruh Kenaikan Upah Minimum Regional dan Kompensasi Manajemen terhadap Kinerja Karyawan Bagian Operasional (Perusahaan yang bergerak dalam bidang manufaktur di Bandung)."

1.2 Identifikasi Masalah

Dari penjelasan yang dilampirkan diatas, maka penulis tertarik meneliti beberapa hal, antara lain:

1. Apakah perusahaan yang akan diteliti memberikan kompensasi bagi para karyawan terutama di bagian operasionalnya?
2. Kompensasi seperti apakah yang diberikan kepada karyawan?
3. Apakah ada pengaruh kenaikan Upah Minimum Regional dalam hal ini kabupaten terhadap pertimbangan perhitungan besarnya kompensasi?
4. Apakah kenaikan Upah Minimum Regional mempengaruhi kinerja karyawan?
5. Apakah ada pengaruh kompensasi manajemen terhadap peningkatan kinerja karyawan?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah yang ada, maka penulis bermaksud untuk:

1. Mengetahui apakah perusahaan menerapkan praktik kompensasi dalam perusahaan
2. Melihat kompensasi seperti apa yang diberikan bagi para karyawannya
3. Meneliti apakah ada pengaruh dari kenaikan Upah Minimum Regional terhadap perhitungan besarnya kompensasi yang diberikan
4. Melihat sejauh mana kenaikan Upah Minimum Regional mempengaruhi kinerja para karyawannya
5. Melihat apakah kompensasi manajemen juga berperan meningkatkan kinerja karyawan didalamnya atau tidak

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini juga diharapkan mampu menghasilkan manfaat yang berguna antara lain:

1. Bagi Perusahaan

Membantu memberikan informasi mengenai apakah hal seperti kenaikan Upah Minimum Regional menjadi pengaruh dan mengetahui bagaimana atau seberapa besar peran kompensasi dalam menjamin adanya peningkatan kinerja karyawan suatu perusahaan untuk mampu mempertahankan karyawan dengan posisi kunci tetap berkontribusi bagi perusahaan sehingga mampu meningkatkan keuntungan bagi perusahaan dan tetap menjaga kelangsungan hidup perusahaan tersebut.

2. Bagi Pihak-pihak Lain

- a. Diharapkan dapat digunakan sebagai referensi bagi pembaca, terutama apabila ingin melanjutkan penelitian dengan beberapa variabel independen yang sama dengan variabel independen yang berbeda.
- b. Menambah wawasan mengenai konsep tentang kompensasi dan upah minimum regional bagi pihak-pihak yang memerlukannya.
- c. Sebagai bahan perbandingan bagi penelitian selanjutnya.

3. Bagi Penulis

- a. Diharapkan mampu meningkatkan kemantapan penulis dalam pemahaman teoritis mengenai kompensasi dan sejauh mana penerapannya di suatu perusahaan mampu menjadi motivasi bagi setiap pekerja di masa yang semakin beralih pada persaingan bisnis yang sangat global.
- b. Memberi informasi yang bermanfaat mengenai seberapa jauh kenaikan upah minimum kota berpengaruh terhadap pemberian kompensasi dan peningkatan kinerja karyawan didalamnya.