

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dalam suatu perusahaan atau organisasi, sumber daya manusia merupakan faktor utama yang memegang peranan penting berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai suatu tujuan, sehingga perlu diarahkan manajemen sumber daya manusia secara efektif, selain faktor-faktor lain yaitu sumber daya alam dan modal.

Menurut Abraham Harold Maslow dalam Robbins (2004:48) bahwa setiap manusia memerlukan kebutuhan fisiologis, yaitu pangan, minuman, tempat berteduh, dan tuntutan-tuntutan fisik lainnya, selain itu juga terdapat beberapa kebutuhan diantaranya adalah :

- Kebutuhan rasa aman : rasa aman dan perlindungan pada saat bekerja
- Kebutuhan sosial : rasa saling memiliki antara perusahaan dan karyawan
- Kebutuhan penghargaan : memberikan suatu penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang berprestasi
- Kebutuhan aktualisasi diri : mencapai potensi seseorang, memberikan dorongan untuk menjadi apa yang mampu untuk dicapai oleh para karyawan.

Kita tentu telah mengetahui apa yang terjadi dengan bangsa Indonesia ini, dimanabangsa Indonesia saat ini sedang berada dalam keadaan yang cukup terpuruk terutama dalam masalah perekonomian. Masyarakat banyak berbicara bahwa yang

kaya makin kaya dan yang miskin makin miskin. Masyarakat berpikir seakan-akan pemerintah tidak memberikan dukungan pada masyarakat, terutama setelah naiknya harga Bahan Bakar Minyak yang membuat keadaan rakyat semakin terjepit. Di satu sisi, harga barang-barang kebutuhan mengalami kenaikan dan di sisi lain, pendapatan yang mereka peroleh tidak mengalami kenaikan yang signifikan. Maka tidak dapat kita sangkal seringkali kita simak di media-media informasi muncul konflik antara para karyawan dan pihak manajemen perusahaan mengenai masalah kompensasi yang mereka peroleh. Penyebab konflik tersebut kemungkinan disebabkan oleh ketidakpuasan karyawan terhadap kebijakan kompensasi yang diterapkan oleh perusahaan.

Perusahaan melakukan langkah-langkah penetapan gaji dalam rangka memperoleh sumber daya manusia yang benar-benar dibutuhkan oleh perusahaan. Hariandja (2002:245) mengatakan bahwa tujuan utama dari pemberian kompensasi adalah untuk :

- Menarik karyawan yang berkualitas
- Mempertahankan pegawai
- Memotivasi kinerja
- Membangun komitmen karyawan
- Mendorong peningkatan pengetahuan dan ketrampilan karyawan

Menurut Dessler. (2002:107), untuk dapat tercapainya tujuan perusahaan dan karyawan dengan baik, maka diperlukan kerja karyawan dan pelaksanaan tugas-tugas yang efisien, oleh karena keberhasilan para karyawan dalam mengembangkan tugas-tugas itu, maka sangat tergantung pada kesediaan untuk berkorban dan bekerja keras dengan menjauhkan diri dari unsur-unsur kepentingan pribadi atau golongan, maka manajemen perusahaan harus memberikan kompensasi keuangan agar karyawan perusahaan mempunyai semangat dan kegairahan kerja, sehingga tingkat absensi karyawan dapat menurun, masih menurut Dessler (2002:213), suatu perusahaan didirikan untuk memperoleh keuntungan yang maksimal dengan pengorbanan seminimal mungkin, tujuan ini dimaksud untuk menjaga kelangsungan hidup perusahaan dan kesejahteraan seluruh karyawan dapat terjamin, oleh sebab itu perusahaan selalu berusaha untuk meningkatkan produk yang dihasilkan baik dalam bentuk barang maupun jasa.

Menurut Martoyo. (2002:234), pimpinan harus bisa memotivasi bawahannya agar bawahannya dapat melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya dengan baik, sumbangan dan jasa yang dikorbankan karyawan dalam rangka meningkatkan efisiensi dan kelangsungan hidup perusahaan harus dapat diperhatikan, karena perusahaan perlu menjamin imbalan yang adil dan layak untuk para karyawan secara kemanusiaan, rasa tanggung jawab dan kesadaran dalam rangka meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Prestasi kerja karyawan ditentukan oleh kemampuan dan motivasi yang dimiliki sesuai bidang masing-masing, dan secara keseluruhan hasilnya dapat dinilai dari kemajuan dan perkembangan perusahaan tersebut, ditandai dengan pendapatan perusahaan yang terus meningkat bahkan sampai membuka cabang baru, perusahaan harus bisa memperhatikan cara kerja karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja, melalui pengawasan yang terkontrol sehingga diharapkan kedisiplinan karyawan meningkat. Kesadaran karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya walaupun tidak diawasi secara langsung lebih penting dibandingkan karyawan tersebut selalu berada dibawah pengawasan langsung. .

Untuk prestasi kerja karyawan terhadap para karyawan dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya, hendaknya pimpinan harus mengetahui betapa pentingnya pemberian kompensasi. Apabila pemberian kompensasi kurang baik dan kurang terarah maka dapat berpengaruh terhadap karyawan dalam menjalankan tugasnya, mungkin juga para karyawan dapat meninggalkan perusahaan atau pindah keperusahaan lain karena karyawan kurang puas terhadap kompensasi yang diberikan kepadanya.

Latar belakang dari uraian diatas dapat diketahui bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan sangat berhubungan dalam pelaksanaan kegiatan perusahaan dan karyawan akan memiliki prestasi kerja yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga tujuan pekerjaan yang telah direncanakan sebelumnya dapat terlaksana dengan baik.

Pada perusahaan Sinar Surya Pratama Bandung dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan adalah dengan memberikan kompensasi yang dapat berupa gaji pokok, uang lembur, tunjangan kesehatan.

Dari uraian diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul :

“Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PD. Sinar Surya Pratama Bandung”

1.2 Identifikasi Masalah

Manusia memiliki berbagai macam kebutuhan hidup yang harus dipenuhi dimana karena alasan tersebutlah manusia bekerja dengan harapan memperoleh kompensasi (gaji atau balas jasa) yang sesuai. Pemenuhan harapan dalam pemberian kompensasi karyawan memiliki peranan cukup penting dalam mengelola sumber daya manusia terutama untuk mencapai prestasi kerja karyawan.

Dengan pemberian kompensasi karyawan yang sesuai, maka karyawan tersebut akan memberikan prestasi kerja yang tinggi pula sehingga pada akhirnya memungkinkan perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Berdasarkan penelitian yang dikemukakan di atas, maka peneliti mengidentifikasi masalah yang terdapat pada penelitian ini :

1. Bagaimana tingkat kompensasi yang diberikan PD. Sinar Surya Pratama Bandung kepada karyawan ?
2. Bagaimana prestasi kerja karyawan PD. Sinar Surya Pratama Bandung ?

3. Bagaimana pengaruh antara kompensasi dengan prestasi kerja karyawan PD. Sinar Surya Pratama Bandung?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud diadakannya penelitian ini adalah untuk mendapatkan informasi dan mengumpulkan data yang relevan mengenai pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan PD. Sinar Surya Pratama Bandung dan tujuan penelitian ini adalah merupakan sesuatu yang hendak dicapai dan dapat memberikan arah terhadap kegiatan yang akan dilakukan. Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui bagaimana tingkat kompensasi yang diberikan PD. Sinar Surya Pratama Bandung kepada karyawan
2. Untuk mengetahui bagaimana prestasi kerja karyawan PD. Sinar Surya Pratama Bandung
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan PD. Sinar Surya Pratama Bandung

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat baik secara teoritis maupun secara praktis, sebagai berikut :

1 Kegunaan teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai sumbangan pemikiran bagi perusahaan dalam rangka mencapai usaha keberhasilannya, khususnya yang berhubungan dengan kompensasi.

2 Kegunaan praktis

Untuk dapat menambah pengetahuan penulis tentang pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan PD. Sinar Surya Pratama Bandung

1.5 Kerangka Penelitian dan Hipotesis

1.5.1 Kerangka Penelitian

kompensasi adalah pengaturan seluruh pemberian balas jasa bagi para karyawan didalam PD. Sinar Surya Pratama Bandung baik yang langsung berupa uang (financial) maupun yang tidak berupa uang (non financial). (Susilo Martoyo. 2003:126). Contoh kompensasi gaji, upah dan insentif.

- Gaji adalah imbalan financial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja.
- Upah adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan.
- Insentif adalah imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya yang melebihi standar.

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang didasarkan atas usaha (effort) dan kesempatan (opportunity). (Malayu SP Hasibuan. 2003:164).

Upaya perusahaan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan adalah dengan cara memberikan atau memenuhi kebutuhan setiap karyawan. Cara untuk

memberikan pemenuhan kebutuhan karyawan tersebut adalah dengan memberikan kompensasi antara lain : upah, gaji, insentif.

Karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa sesuai dengan peraturan atau perjanjian.

Besarnya balas jasa telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya balas jasa kompensasi yang akan diterimanya. Kompensasi inilah yang akan dipergunakan karyawan itu beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan bersama keluarganya. Jika balas jasa yang diterima karyawan semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula. Dengan demikian, prestasi kerjanya juga semakin baik. Disinilah letak pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai seorang penjual tenaga (fisik dan pikiran). (Malayu S.P. Hasibuan. 2003:117).

Tujuan pemberian kompensasi/balas jasa menurut Hasibuan (2002:121-122) adalah :

a. Ikatan kerjasamanya

Dengan pemberian kompensasi maka terjalinlah ikatan kerjasama formal antara majikan dengan karyawan, dimana karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya

dengan baik, sedang pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi itu sesuai dengan yang disepakati.

b. Kepuasan kerja

Dengan balas jasa karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya, sehingga ia memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya itu.

c. Pengadaan efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, maka pengadaan karyawan yang berkualitas untuk perusahaan itu akan lebih mudah.

d. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

e. Stabilitas karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turnover* relatif kecil.

f. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

g. Pengaruh serikat buruh

Dengan program kompensasi yang baik, pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

h. Pengaruh pemerintah

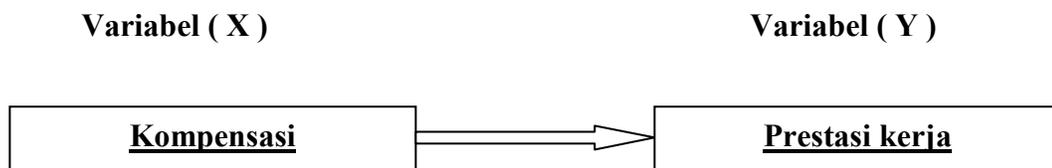
Jika program kompensasi itu sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku, maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

Karena dalam suatu perusahaan terdiri dari faktor-faktor produksi yang dikelola oleh pihak manajemen perusahaan, dimana pihak manajemen juga memiliki tujuan dalam memberikan kompensasi kepada para karyawannya, oleh karena itu juga para karyawan sebagai faktor sumber daya manusia mau bekerja karena memiliki beberapa alasan.

Berdasarkan uraian diatas jelaslah pentingnya masalah kompensasi ini untuk karyawan dan perusahaan, artinya balas jasa membuat anggota tim kerja dapat bekerja sama dan berprestasi.

Untuk melihat pengaruh antara kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan dapat dilihat pada gambar paradigma berikut ini :

Paradigma Penelitian Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan.



1.5.2 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap penelitian yang masih perlu di uji kebenarannya, Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

“Kompensasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan”

1.6 Metode Penelitian

1.6.1 Jenis Metode yang Digunakan

Metode penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan data yang diperlukan adalah sebagai berikut :

1. Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Yaitu penelitian yang menggunakan literatur, tulisan-tulisan ilmiah yang ada hubungannya dengan permasalahan yang diteliti.

2. Studi Lapangan (*Field Research*)

Yaitu penelitian yang dilakukan secara langsung oleh penulis ke perusahaan guna pengumpulan data dan informasi yang diperlukan.

1.6.2 Teknik Pengumpulan Data

Dalam mengadakan penelitian, teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah sebagai berikut :

1. Observasi

Yaitu penelitian yang dilakukan dengan mengamati secara langsung pada permasalahan yang terjadi di lapangan.

2. Dokumentasi

Yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengutip, mencontoh data yang sudah diambil oleh pihak lain.

3. Wawancara

Yaitu teknik pengumpulan data melalui wawancara dengan pimpinan perusahaan serta pihak-pihak yang ada kaitannya dengan permasalahan yang diteliti

4. Kuesioner

Yaitu berupa daftar pertanyaan yang akan disebarakan kepada responden penelitian yang dalam hal ini adalah karyawan PD. Hati Suci Bandung.

1.6.3 Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer

Yaitu bersumber dari data yang diperoleh langsung dari hasil penelitian dengan menggunakan quisioner.

2. Data Sekunder

Yaitu bersumber dari data yang diperoleh dari bahan-bahan pustaka dan sumber lain yang berhubungan dengan penelitian ini.

1.6.4 Sampel

Merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada perusahaan, misalnya karena keterbatasan dengan waktu dan tenaga maka penelitian dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar mewakili. (Sugiyono, 2004:73).

Data yang telah dikumpulkan akan diolah dengan menggunakan alat uji statistik yaitu *korelasi product moment*. Dimana kompensasi merupakan **variabel X** yang dihubungkan dengan prestasi kerja yang merupakan **variabel Y**. Untuk menentukan hubungan korelasi antar variabel diatas maka digunakan rumus sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n\sum X^2 - (\sum X)^2][n\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

- r_{xy} = Koefisien Korelasi Variabel X dan Y
- x = Kompensasi
- y = Prestasi Kerja
- n = Jumlah Sampel (sumber : Sugiyono 2004:212)

Sedangkan untuk menguji keeratan hubungan korelasi yang diperoleh diinterpretasikan dengan nilai r sebagai berikut :

Nilai r	Interprestasi
• 0,000-0,200	Sangat rendah
• 0,201-0,400	Rendah
• 0,401-0,600	Sedang
• 0,601-0,800	Cukup tinggi
• 0,801-1,000	Tinggi

Sumber :(Sugiyono 2004:214)

Kemudian untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan PD. Sinar Surya Pratama Bandung, penulis menggunakan rumus Koefisien Penentu (KP), menurut Anton Dajan (2001:359).

$$KP = r^2 \times 100\%$$

Data yang digunakan dalam perhitungan ini diperoleh dari responden dengan membagikan kuesioner. Berkenaan dengan kuesioner yang dibagikan kepada responden, setiap alternatif jawaban diberikan skor sebagai berikut :

- Alternatif jawaban A diberi skor = 3
- Alternatif jawaban B diberi skor = 2
- Alternatif jawaban C diberi skor = 1

1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.7.1 Lokasi

Lokasi pelaksanaan pada PD. Sinar Surya Pratama yang berlokasi di Jalan Leuwi Panjang Komplek Ruko Muara Indah No. 6A Bandung.

1.7.2 Waktu Penelitian

Adapun lama waktu penelitian pada PD. Sinar Surya Pratama Bandung yang diperlukan kurang lebih selama 4 Bulan, yaitu dimulai pada Bulan September 2007 sampai dengan Bulan Desember 2007.

DAFTAR PUSTAKA

- Dajan, Anton, 2001, **Pengantar Motode Statistik jilid 1**, Penerbit Pustaka LP3ES Jakarta.
- Dessler, Garry, 2002, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Penerbit PT INDEKS, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu SP, 2002, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Penerbit Gunung Agung, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu SP, 2003 **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Martoyo, Susilo, 2002 **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Penerbit PT. BPFE, Jakarta.
- Martoyo, Susilo, 2003 **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Penerbit PT. BPFE Jakarta.
- Robbins, Stephen, 2004, **Manajemen**, Penerbit PT Prenhallindo, Jakarta
- Sugiyono, 2004, **Metode Penelitian Bisnis**, Penerbit CV. ALFABETA, Bandung.

DAFTAR PUSTAKA

Hasibuan, Malayu SP, 1990, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Gunung Agung Jakarta.

Martoyo, Susilo, 2000, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit PT. BPFE, Jakarta.

Rivai, Veithzal, 2004, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Penerbit Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Supranto, 1998, Teori Dan Aplikasi Statistika, Penerbit Erlangga, Surabaya.

Umar, Husain, 1993, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Balai Pustaka, Jakarta.

Nitisemeto, Alex S, 1992, Manajemen Personalialia, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.

Suad, Hiadjahraman, 1994, Manajemen Personalialia, Penerbit BPFE UGM, Yogyakarta.

Dajan, Anton, 2001, Pengantar Metode Statistik jilid 1, Penerbit Pustaka LP3ES Jakarta.