

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberadaan sumber daya manusia dalam perusahaan memegang peranan sangat penting. Pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dan tuntutan kemampuan perusahaan. Salah satu cara untuk mengembangkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan kompensasi terhadap karyawan secara baik, terarah dan terencana, mengingat kedepan persaingan antara perusahaan akan semakin ketat. Perusahaan yang mampu bersaing dengan pesaingnya ataupun dengan mitra bisnisnya adalah perusahaan yang memiliki kualitas sumber daya manusia yang berkualitas. Perkembangan usaha dan organisasi perusahaan sangatlah bergantung pada produktifitas tenaga kerja yang ada di perusahaan. Salah satu cara untuk mendapatkan produktifitas kerja karyawan adalah dengan cara menetapkan pemberian kompensasi yang adil dan layak pada karyawan tersebut atas prestasi kerja yang dicapai.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, dimana seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan sangat penting dalam upaya

perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2005:67) mendefinisikan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pada umumnya, perusahaan hanya berfokus pada keuntungan atau penampilan yang diperoleh perusahaan, yakni hanya menginginkan kinerja yang tinggi pada para karyawan dengan dituntut mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien, tanpa memperhatikan pada faktor-faktor yang mempengaruhi sumber daya manusia dalam peningkatan kinerja karyawan yang tinggi. Padahal faktor mendasar dalam mendorong kinerja karyawan sangatlah diperlukan, salah satunya dengan pemberian kompensasi dan komitmen karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dalam berbagai kegiatan setiap Negara telah siap dan mulai melaksanakan serta memperbaiki berbagai infrastruktur ekonomi yang diperlukan untuk memperkuat posisi Negara dan pelaku ekonominya agar dapat bersaing dipasar global. Salah satu persoalan penting yang perlu diperbaiki adalah kualitas sumber daya manusia, baik secara mikro yaitu perbaikan MSDM dalam perusahaan yang terlibat dalam persaingan global serta secara makro yaitu perbaikan angkatan kerja dalam skala nasional.

Berhasil atau gagalnya tujuan suatu perusahaan tergantung kualitas sumber daya manusianya, sangat penting peran strategisnya pengembangan dan peningkatan kualitas SDM dalam perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan dan bersaing di era globalisasi, maka dari itu manusia ini sebagai asset yang berharga untuk menjalankan roda organisasi atau perusahaan yang harus dijaga, dibina, dan dirawat untuk meningkatkan pengetahuan dan potensi

yang dimiliki agar optimal, efektif dan menghasilkan kinerja yang bagus khususnya buat perusahaan. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong karyawan mengembangkan dan meningkatkan kemampuan yang ada agar dapat diperoleh kinerja yang baik untuk perusahaan salah satunya yaitu pemberian kompensasi yang tepat dan layak.

Kompensasi menurut Simamora (2004:442) adalah meliputi kembalian finansial dan jasa-jasa terwujud dan tunjangan-tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam bisnis perusahaan pada abad ke 21 ini. Kompensasi menjadi alasan utama mengapa kebanyakan orang mencari pekerjaan. Selain kompensasi yang menunjang kinerja karyawan adalah motivasi kerja mengingat bahwa setiap individu dalam perusahaan berasal dari berbagai latar belakang yang berbeda-beda, maka sangat penting bagi perusahaan untuk melihat apa kebutuhan dan harapan karyawannya, apa bakat dan keterampilan yang dimiliki serta bagaimana rencana karyawan tersebut pada masa mendatang, jika perusahaan dapat mengetahui hal-hal tersebut, maka akan lebih mudah untuk menempatkan karyawan pada posisi yang paling tepat, sehingga ia akan semakin termotivasi, pada dasarnya motivasi dapat memacu karyawan untuk meningkatkan kinerjanya untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Dalam melaksanakan pekerjaan atau tugasnya, karyawan harus mampu memberikan kinerja yang maksimal terhadap perusahaan. Salah satunya pada karyawan CV. Panca Dara sehingga kompensasi yang diberikan sesuai dengan kinerja karyawan. CV. Panca Dara merupakan perusahaan yang bergerak dibidang penyalur dan pengadaan tenaga kerja *outsourcing* jasa kebersihan. Perusahaan ini menjadi penyalur *outsourcing* tenaga kerja *cleaning service* di Universitas Trunojoyo Madura menggantikan CV. Gasma Jaya pada tahun 2013.

Pada tahun 2014 sampai 2017 CV. Panca Dara dipercaya sebagai perusahaan yang memegang penuh bidang kebersihan di kampus Universitas Trunojoyo Madura. Persaingan yang ketat perusahaan penyalur *outsourcing* tenaga kerja *cleaning service* di Universitas Trunojoyo Madura dilakukan setiap tahun. Dengan demikian perusahaan CV. Panca Dara harus meningkatkan kinerja karyawan agar kembali dapat dipercaya sebagai penyalur *outsourcing* tenaga kerja *cleaning service* di Universitas Trunojoyo Madura. Salah satu penyebab meningkatnya kinerja karyawan adalah kompensasi. Pemberian kompensasi yang tepat dan sepadan dapat memberikan kepuasan karyawan. Dengan demikian kompensasi sangat penting bagi kinerja karyawan CV. Panca Dara.

Kompensasi yang diberikan berupa gaji, insentif, tunjangan, bonus. Gaji yang diberikan kepada karyawan adalah sebesar Rp. 900.000,00 per bulan. Gaji tersebut diberikan setiap awal bulan. Sistem gaji yang diberikan bersifat bulanan, yaitu gaji yang diberikan setiap satu bulan sekali. Tunjangan yang diberikan adalah berupa tunjangan hari raya (THR). Tunjangan hari raya diberikan setiap hari raya islam. Selain tunjangan hari raya, tunjangan yang diberikan adalah berupa tambahan uang gaji. Tambahan uang gaji yang diterima karyawan jika

karyawan yang bersagkutan telah bekerja pada CV. Panca Dara selama satu tahun. Insentif yang diberikan kepada karyawan CV. Panca Dara adalah berupa uang, jam istirahat yang lebih, insentif kebersihan uang gedung, dan insentif libur kerja. Insentif libur kerja diberikan hanya kepada hal yang di prioritaskan. Bonus yang diterima karyawan diberikan setiap akhir tahun dan ketika lembur kerja. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut ini:

Tabel 1.1 Kompensasi CV. Panca Dara

Gaji	Rp. 900.000,00/ bulan
Insentif	Rp. 75.000,00/ bulan
Tunjangan Hari Raya	Rp. 500.000,00
Lembur	Rp. 5.000,00/ jam

Sumber: CV. Panca Dara

Permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan pada kondisi nyata dilapangan tercadi pada CV. Panca Dara yang terindikasi menunjukkan bahwasannya kinerja karyawan belum optimal pada karyawan CV. Panca Dara. Belum optimalnya kinerja karyawan CV. Panca Dara dapat dilihat dari kualitas kerja karyawan yang asal-asalan yaitu karyawan melakukan pekerjaan tidak sesuai prosedur SOP (*Standart Operasionation Procedure*) yang sudah ditetapkan perusahaan, karyawan lebih giat bekerja apabila dipantau oleh atasan mereka dan hal ini menunjukkan belum adanya sikap professional pada diri masing-masing karyawan. Jumlah jam kerja yang tidak sesuai dengan harapan manajemen perusahaan terbukti dilapangan dengan kasus karyawan yang bertugas membersihkan ruang kuliah yang jam kerjanya tidak sesuai dengan

standart yang ditetapkan oleh manajer perusahaan padahal jam kerja ditetapkan perusahaan jam 07.00-16.00 WIB akan tetapi karyawan sering kali terlambat memulai tugasnya masing-masing seperti datang melebihi jam yang sudah ditentukan. Pada pelaksanaan pekerjaan masih sering terjadi pelanggaran terhadap tata tertib yang sudah diterapkan perusahaan. Salah satu peraturan yang sering dilanggar adalah seringnya karyawan tidak memakai sepatu dalam bekerja dan seharusnya karyawan memiliki kesadaran tentang mematuhi tata tertib tersebut.

Dari pemberian kompensasi tersebut terdapat beberapa masalah. Berikut permasalahan yang peneliti dapat dari hasil observasi dan wawancara langsung dengan ibu Grandian Monica A. S. El selaku supervisor CV. Panca Dara adalah terkait pencairan gaji karyawan yang terkadang mengalami keterlambatan pencairan. Keterlambatan pemberian gaji dapat menurunkan motivasi kerja karyawan. Menurunnya motivasi karyawan maka kinerja karyawan juga akan menurun. Dengan memperbaiki system pemberian gaji dan kinerja perusahaan, maka kinerja karyawan akan meningkat.

Tunjangan yang diberikan masih kurang pada keadaan lapangan. Tunjangan hanya diberikan kepada *cleaning service* wilayah asrama dan wilayah 4. Tunjangan diberikan karena diwilayah tersebut memiliki beban kerja yang berbeda dari wilayah lainnya. Dengan tidak adanya pemindahan wilayah kerja, maka pemberian tunjangan yang diberikan diwilayah 4 dan wilayah asrama dapat menimbulkan ketidakadilan dalam pemberian tunjangan karyawan. Ketidakadilan tersebut dapat menjadikan konflik yang negatif sehingga menurunkan kinerja karyawan.

Selain kompensasi, yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah komitmen karyawan. Menurut Porter dalam Panggabean (2002:127), komitmen karyawan adalah kuatnya pengenalan dan keterlibatan seseorang dalam suatu organisasi tertentu. Komitmen karyawan merupakan suatu rasa keterikatan kuat antara karyawan dengan perusahaan untuk tetap mempertahankan keberadaannya dalam perusahaan tersebut. Adanya hubungan antara komitmen karyawan dengan keberhasilan suatu perusahaan telah diperkuat oleh pendapat dari Horison dan Hubbard dalam Panggabean (2002:221), karyawan yang berkomitmen memiliki kemauan, kebanggaan dan kesetiaan terhadap perusahaannya. Kemauan karyawan dapat mendorong usaha keras karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Kebanggaan karyawan mencerminkan sikap kepuasan karyawan berada dalam perusahaan tersebut, dengan adanya rasa bangga ini muncul rasa ingin menjaga citra perusahaan sehingga memicu tindakan karyawan untuk terus berkinerja baik dan mencapai prestasi yang tinggi. Sedangkan kesetiaan karyawan berarti keinginan karyawan untuk bertahan didalam perusahaan, termasuk didalamnya adalah menjaga nama baik perusahaan, bersikap disiplin, dan menjaga ketertiban. Ketiga komponen ini mendorong karyawan untuk mencapai prestasi dalam pekerjaannya sehingga tujuan perusahaan cepat tercapai. Mowday, Porter & Steer dalam Muandar (2004:75), komitmen adalah sifat hubungan seorang individu dengan organisasi dengan memperlihatkan ciri-ciri sebagai berikut:

- a. Menerima nilai-nilai dan tujuan organisasi.
- b. Mempunyai keinginan berbuat untuk organisasinya.
- c. Mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap bersama dengan organisasinya.

Masalah yang ada pada CV. Panca Dara mengenai komitmen karyawan adalah adanya kecemburuan sosial antar karyawan. Hal ini disebabkan beban kerja yang tidak seimbang, sehingga kinerja karyawan menurun dan tidak optimal. Kurangnya Sumber Daya Manusia yang memadai menjadi masalah lainnya. Dengan sumber daya manusia yang seadanya mengakibatkan pimpinan perusahaan kesulitan dalam mengatur dan menata karyawan. Ada beberapa karyawan yang tidak mempunyai kemauan tinggi dalam meningkatkan kinerjanya, itu semua dikarenakan tidak adanya pemindahan wilayah kerja. Pemindahan wilayah kerja akan memberikan sesuatu yang menarik bagi karyawan. Dengan pemindahan wilayah kerja, karyawan akan merasa nyaman dan tidak mudah bosan dengan pekerjaannya karena mendapatkan suasana dan lingkungan kerja yang baru. Sehingga keinginan karyawan untuk bertahan dalam suatu perusahaan mulai terbentuk. Dengan demikian perlu memindahkan wilayah kerja karyawan. Lingkungan kerja berada di kampus Universitas Trunojoyo Madura. Dengan berada di lingkungan kampus, maka sikap, sifat, penampilan dan etika karyawan harus ditingkatkan. Pada pelaksanaan pekerjaan masih sering terjadi pelanggaran terhadap tata tertib yang sudah diterapkan perusahaan. Salah satu peraturan yang sering dilanggar adalah seringnya karyawan tidak memakai sepatu dalam bekerja. Dengan meningkatkan tata tertib maka kinerja perusahaan akan meningkat dan akan mendapatkan kepercayaan dari pihak kampus Universitas Trunojoyo Madura.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka penulis mengambil judul **“Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan CV. Panca Dara di Universitas Trunojoyo Madura”**.

1.2 Rumusan Masalah

Dari paparan latar belakang diatas penulis dapat mengambil rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Panca Dara?
2. Apakah komitmen karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Panca Dara?
3. Apakah kompensasi dan komitmen karyawan secara bersama-sama (Simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Panca Dara?
4. Diantara kedua variabel, yaitu kompensasi dan komitmen karyawan manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada CV. Panca Dara?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Panca Dara.
2. Untuk mengetahui apakah komitmen karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Panca Dara.
3. Untuk mengetahui apakah kompensasi dan komitmen karyawan secara bersama-sama (Simultan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Panca Dara.

4. Untuk mengetahui manakah yang berpengaruh dominan dari kompensasi dan komitmen karyawan terhadap CV. Panca Dara.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, yaitu antara lain:

1. Bagi perusahaan

Dengan adanya penelitian diharapkan dapat memberikan informasi yang berguna untuk menyusun kebijakan perusahaan yang bersangkutan dan sebagai bahan pertimbangan diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan yang bersangkutan dan perusahaan lain pada umumnya sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan dibidang sumber daya manusia, khususnya dalam hal kompensasi dan motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi Perguruan Tinggi

Dari hasil penelitian yang dilakukan diharapkan dapat menambah pengetahuan keilmuan dan sebagai masukan bagi pengembangan kurikulum khususnya dibidang ilmu ekonomi manajemen khususnya konsentrasi manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi Peneliti

Sebagai aplikasi dari ilmu yang telah diperoleh peneliti selama perkuliahan agar dapat memperluas wawasan, pengetahuan dan pengalaman penulis untuk berfikir secara kritis dan sistematis dalam menghadapi permasalahan yang terjadi.

4. Bagi peneliti selanjutnya

Dari hasil penelitian yang dilakukan diharapkan dapat bermanfaat bagi peneliti lain sebagai bahan referensi dan bahan masukan bagi pihak-pihak berkempentingan terutama yang akan mengadakan penelitian berhubungan dengan permasalahan yang sejenis.