

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Salah satu yang menjadi masalah Nasional Bangsa Indonesia saat ini adalah penanganan terhadap rendahnya kualitas sumber daya manusia. Jumlah sumber daya manusia yang besar apabila dapat didayagunakan secara efektif dan efisien akan bermanfaat untuk menunjang gerak lajunya pembangunan nasional yang berkelanjutan. Melimpahnya sumber daya manusia yang ada saat ini mengharuskan berfikir secara seksama yaitu bagaimana dapat memanfaatkan sumber daya manusia secara optimal. Agar di masyarakat tersedia sumber daya manusia yang handal diperlukan pendidikan yang berkualitas, penyediaan berbagai fasilitas sosial, lapangan pekerjaan yang memadai. Kelemahan dalam penyediaan berbagai fasilitas tersebut akan menyebabkan keresahan sosial yang akan berdampak kepada keamanan masyarakat. Saat ini kemampuan sumber daya manusia masih rendah baik dilihat dari kemampuan intelektualnya maupun keterampilan teknis yang dimilikinya.

Dengan adanya pemberian kompensasi yang sesuai dengan jenis pekerjaan dan golongan kerja karyawan, diharapkan dapat membantu karyawan termotivasi sehingga terdorong untuk bekerja dengan baik. Kompensasi menjadi peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan karena salah satu alasan utama seorang untuk bekerja lebih untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dari kompensasi yang karyawan terima. Motivasi kerja menjadi perhatian utama para manajer dalam suatu perusahaan karena motivasi berhubungan erat dengan kinerja seseorang dalam perusahaan.

Membahas mengenai kinerja hendaknya terlebih dahulu membahas tentang motivasi, tentunya terkait dengan istilah motif. Salah satu hal yang perlu diperhatikan dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia adalah keadilan dan kelayakan pemberian kompensasi. Dengan pemberian kompensasi yang layak dan adil dimaksudkan agar para karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi dan dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan. Bentuk-bentuk kompensasi atau imbalan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan karyawan. Kompensasi yang diberikan dapat digolongkan pada dua jenis utama, yaitu kompensasi yang bersifat finansial dan non finansial. Kompensasi yang bersifat finansial dapat berupa upah/gaji, bonus, komisi, dan tunjangan. Sedangkan kompensasi yang bersifat non finansial dapat berupa, pekerjaan yang menarik, kesejahteraan karyawan dan lingkungan kerja yang menyenangkan sesuai dengan kebijakan perusahaan. Baik Kompensasi finansial maupun non finansial sangat penting peranannya sebagai faktor motivator untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam kehidupan berorganisasi. Kinerja merupakan hasil dari tugas yang telah diselesaikan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur.

Kinerja karyawan merupakan tolak ukur bagi perusahaan untuk menilai kemampuan, produktivitas, serta memberikan informasi yang berguna bagi perusahaan berkaitan dengan karyawan. Penggunaan tenaga kerja yang efektif dan terarah merupakan langkah perusahaan untuk peningkatan kinerja karyawan, dalam hal ini dibutuhkan kebijaksanaan perusahaan dalam menggerakkan tenaga kerja agar mau bekerja dan lebih termotivasi sehingga kinerja karyawan semakin bagus.

PT. Niaga Tama Raharja merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang distributor produk Wings, pastinya sumber daya manusia sangat dibutuhkan dan paling berperan dalam perusahaan ini untuk mempermudah penyampaian barang dan jasa dari produsen ke konsumen. Agar karyawan mencapai target yang maksimal dan prestasi karyawan selalu terjaga dan meningkat tentunya produsen harusnya memberikan kompensasi yang layak dan sesuai dengan kebutuhan karyawan. Serta cara pemberian kompensasi yang tidak terlalu rumit dan mudah dipahami karyawan juga mempengaruhi peningkatan prestasi karyawan karena karyawan dapat menghitung sendiri berapa kompensasi yang akan diterima setelah pekerjaannya selesai, dengan kata lain besarnya kompensasi yang telah ditentukan dan diketahui pada sebelum – sebelumnya, secara langsung karyawan mengetahui besarnya kompensasi yang akan diterima.

Kebutuhan hidup untuk makan dan makan untuk melanjutkan kehidupannya, keinginan untuk memiliki sesuatu, keinginan akan kekuasaan, dan keinginan akan pengakuan adalah gambaran untuk mendorong karyawan bekerja keras dengan prestasi sesuai keinginan karyawan dan perusahaan serta kebutuhan terasa puas dengan bekerja dapat dinikmati. Kebutuhan fisik dan keamanan terpuaskan diluar pekerjaan, kebutuhan sosial terpuaskan disekitar pekerjaan, sedangkan kebutuhan egoistik terutama dipuaskan oleh pekerjaan.

Pada dasarnya perkembangan suatu perusahaan dapat disebabkan oleh kinerja yang baik dari para karyawan yang menghasilkan barang atau jasa yang berkualitas. Untuk itu para karyawan dituntut untuk selalau meningkatkan kinerjanya agar para karyawan mampu mengantarkan perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Dari pengamatan sementara ini, peneliti menemukan bahwa pekerjaan yang dikerjakan karyawan diperusahaan tidak dikerjakan secaramaksimal atas pekerjaannya, sebagai contoh kinerja yang kurang bagus terlihat pada pengepakan yang tidak tepat waktu dan berpengaruh terhadap pengiriman barangdikarenakan pemberian kompensasi yang tidak sesuai harapan karyawan. Perusahaan memberikan kompensasi yang sama rata terhadap kryawannya, sehingga karyawan tidak memberikan hasil yang maksimal, harapan dari karyawan yaitu apabila karyawan memberkan hasil yang maksimal akan diberikan kompensasi yang lebih tinggi dari pada karyawan yang tidak memberikan hasil yang maksimal.Pemberian kompensasi ini bertujuan agar ada ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, karyawan termotivasi, stabilitas karyawan terjaga, karyawan akan disiplin yang berakibat terhadap kinerja karyawan.

PT. Niaga Tama Raharja Bangkalankurang memperhatikan tentang kebutuhan yang diinginkan para karyawan dalam bentuk kompensasi finansial, baik kompensasi langsung ataupun tidak langsung. Kompensasi finansial langsung terdiri atas gaji/upah dan insentif (komisi dan bonus), pada perusahaan ini yang ada yaitu gaji pokok saja, sehingga kurang membangun kinerja karyawannya. Sedangkan kompensasi finansial tidak langsung dapat berupa jaminan kesehatan, Baru-baru ini awal tahun 2015 diperusahaan ini memberikan jaminan kesehatan (BPJS) kepada karyawannya untuk menjamin kesehatan para karyawannya. Diharapkan agar memberikan yang terbaik kepada perusahaan.

Dengan adanya asuransi kesehatan ini harapan berikutnya dari perusahaan yaitu karyawan termotivasi untuk memberikan kinerja yang terbaik untuk perusahaan yang melancarkan urusan perusahaan dan memberikan timbal

balik yang baik terhadap perusahaan. Dengan kata lain di perusahaan ini kurang tercipta motivasi kerja terhadap karyawan yang berakibat terhadap penurunan kinerja karyawan. Dengan kurangnya sikap motivasi dalam diri karyawan mengakibatkan penurunan prestasi karyawan.

Akan lebih baik apabila kinerja karyawan dihargai dengan memberikan bayaran bagi para karyawan yang mencetak prestasi di perusahaan ini yang membuat produktifitas perusahaan meningkat dan berkembang.

Kompensasi finansial yang ada dalam perusahaan iniyaitu gaji pokok dan jaminan kesehatan yang mengakibatkan kurang meningkatkan prestasi kerja karyawan yang ada di perusahaan tersebut, misanya para karyawan juga diberikan bayaran diluar jam kerja dan fasilitas yang baik membedakan bayaran pada karyawan yang memberikan hasil maksimal pada perusahaan sehingga karyawan termotivasi agar meningkatkan kinerjanya.

Kompensasi non finansial juga menjadi tuntutan karyawan karena karyawan juga menginginkan kondisi dan lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan, seperti tugas-tugas yang menarik, tantangan baru yang menarik, pengakuan, rasa pencapaian dan rekan kerja yang menyenangkan. Karena karyawan kurang merasa nyaman dengan kondisi dan lingkungan kerja yang ada dan rekan kerja yang kurang menyenangkan.

Karena kepemimpinan pada perusahaan tersebut setiap tiga tahun sekali harus diganti, maka nyaman atau tidaknya, karyawan harus mengikuti. Dari kepemimpinan sebelumnya, dua belas supir yang ada, beberapa diantaranya mengeluhkan perawatan mobil yang digunakan untuk mendistribusi barang kurang perawatannya. Dari rem yang kurang berfungsi, air radiator yang cepat

habis, sering mogok serta gas mobil yang tersendat-sendat menjadi keluhan para supir dan juga menggunakan oli yang kualitasnya kurang baik.

Seorang supir yang pernah mengalami mobilnya mogok di daerah Kecamatan Tanah merah Bangkalan tidak mendapat perlakuan baik dari perusahaan karena tidak ada tindakan langsung dari perusahaan. Hanya disuruh menunggu dan pada akhirnya disuruh kembali menggunakan mobil angkot, sehingga itu menjadi penyebab turunnya kinerja karyawan.

Namun setelah kepemimpinannya diganti, dan yang bertanggung jawab dibagian kendaraan sangat peduli terhadap supir dan perawatan kendaraan. Mobil-mobil yang rusak diperbaiki dan menggunakan suku cadang yang baik serta oli yang berkualitas cukup baik. Namun hal ini juga mengganggu pengiriman barang dikarenakan perbaikan mobil-mobil pengirim barang tidak bisa beroperasi.

Berikutnya banyak karyawan baru yang berhenti dikarenakan karyawan di perusahaan tersebut cenderung berkelompok dan menunjukkan sikap acuh tak acuh terhadap karyawan baru, bisa dibilang rekan kerja yang kurang menyenangkan dari karyawan lama terhadap karyawan baru.

Dari paparan diatas jelas rasanya bahwa kompensasi finansial dan non finansial merupakan satu kesatuan yang sangat penting dan mampu meningkatkan kinerja karyawannya sehingga para karyawan memberikan kontribusi yang baik terhadap perusahaan.

Peningkatan – peningkatan kinerja karyawan merupakan tantangan serius bagi perusahaan karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Dari perusahaan peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Niaga Tama Raharja Bangkalan.”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat ditarik rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada PT. Niaga Tama Raharja Bangkalan?
2. Apakah kompensasi non finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Niaga Tama Raharja Bangkalan?
3. Manakah kedua variabel tersebut yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang terdapat pada rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan Pada PT. Niaga Tama Raharja Bangkalan.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan PT. Niaga Tama Raharja Bangkalan.
3. Untuk mengetahui variabel manakah dari kedua variabel tersebut yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi akademisi

Sebagai salah satu sumber referensi untuk memperluas perbendaharaan ilmu yang bisa dikembangkan untuk instansi tersebut.

2. Bagi PT Niaga Tama Raharja

Penelitian ini diharapkan dapat dipakai sebagai bahan pertimbangan bagi pihak PT Niaga Tama Raharja untuk memperbaiki pemberian kompensasinya agar dapat meningkatkan kinerja karyawan PT Niaga Tama Raharja Kabupaten Bangkalan.

3. Bagi penyusun selanjutnya.

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan dasar ataupun sumber-sumber wawasan dalam memberikan sudut pandang terhadap karyawan.

4. Bagi penyusun

Penelitian ini diharapkan menjadi sumbangan pemikiran yang akan berguna bagi pihak-pihak yang membutuhkan dan sebagai tugas akhir dalam menempuh S1 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Trunojoyo Madura.