

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan yang sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan tersebut harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik mungkin sehingga mampu memberikan output yang optimal bagi perusahaan. Oleh karena itu, dalam menetapkan kompensasi yang dikaitkan dengan prestasi kerja atau kinerja karyawan sangatlah penting karena hal tersebut berkenaan langsung dengan kepentingan karyawan. Pada dasarnya kinerja karyawan itu sepatutnya memiliki deajat kesediaan dan tingkat tertentu.

Kesediaan dan keterampilan tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya, Terwujudnya efisiensi dan efektivitas karyawan bisa juga di tujukan untuk kelangsungan aktivitas organisasai dan rencana-rencana (program) perusahaan paada waktu yang akan datang. Hal ini berartibahwa dalam menerapkan kompensasi terdapat dua kepentingan yang diperhatikan yaitu kepentingan organisasi dan kepentingan karyawan.

Pada kenyataan memang sulit menentukan suatu kompensasi yang benar-benar memadai, hal ini dikarenakan belum adanya suatu metode yang paling tepat dalam menetapkan kompensasi. Suatu organisasi dalam menetapkan kompensasi tidak bisa terlepas dari berbagai kondisi dantuntunan yang berkaitan dengan konsistensi internal maupun eksternal. Konsistansi internal berkaitan dengan konsep penggajian dalam perusahaan, misanya kemampuan perusahaan untuk

membayar upah dan gaji. Sedangkan konsistensi eksternal berkaitan dengan tingkat struktur penggajian yang berlaku diluar perusahaan, misalnya peraturan perundang-undangan, persaingan di pasaran tenaga kerja dan kondisi perekonomian suatu perusahaan.

Perusahaan Perseroan (Persero) PT. Kaber Azeze Mediatel yang dikenal dengan sebutan Madura Channel (Machan) merupakan stasiun televisi lokal yang berada di Sumenep. Perusahaan ini bergerak dibidang televisi dan radio dengan sebutan Machan FM berslogan “radio suara madura” pada gelombang 89.5 FM. Dalam system pemberian gaji di perusahaan tersebut terdapat beberapa level diantaranya yaitu :

Level 1 gaji presiden direktur dan direktornya = Rp 2.500.000 – 4.000.000

Level 2 produser, penanggung jawab teknis, sales marketing, dan manajer keuangan = Rp 1.700.000 – 2.000.000

Level 3 Divisi news, Divisi non news, dan Divisi Promo
Rp. 1.000.000 – 1.500.000

Level 4 Staf karyawan = Rp 800.000 – 1.000.000

Dari data gaji tersebut diatas dapat diketahui bahwasanya gaji yang diterima oleh semua karyawan di PT. Kaber Azeze Mediatel sudah sesuai dengan UMR (upah minimum regional) yang ada di daerah Kabupaten Sumenep yaitu Rp.1.090.000.

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif tentunya tidak dengan begitu saja dapat diwujudkan oleh perusahaan. Perusahaan harus mampu memberikan motivasi kepada para karyawannya agar karyawan terdorong untuk melaksanakan tugasnya dan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan secara menyeluruh. Salah satu jalan untuk memotivasi karyawan agar dapat diberdayakan seefektif dan seefisien mungkin guna meningkatkan produktivitas

perusahaan adalah dengan jalan pemberian kompensasi kepada mereka diantaranya kompensasi langsung (*Direct Compensation*). Hal ini diharapkan dapat membentuk suatu pola hubungan baik antara para karyawan dan perusahaan dimana para karyawan akan berpikir bahwa perusahaan tempat dimana mereka bekerja bisa memahami serta mengetahui kebutuhan hidup yang menjadi pemicu mengapa mereka bekerja.

Dari sudut pandang perusahaan, pemberian kompensasi langsung atau balas jasa merupakan suatu biaya yang harus dikeluarkan oleh pihak perusahaan kepada para karyawannya. Oleh karena itu pihak perusahaan harus melakukan suatu penilaian yang teliti mengenai prestasi kerja yang dihasilkan oleh tiap-tiap karyawan. Hal tersebut dilaksanakan oleh pihak perusahaan karena perusahaan tersebut menghendaki adanya suatu prestasi kerja yang maksimal dari biaya kompensasi yang mereka keluarkan. Sedangkan apabila dilihat dari sudut pandang karyawan, kompensasi dipandang sebagai alat untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya secara ekonomis untuk memenuhi kebutuhan hidupnya karena merupakan suatu kenyataan yang tidak dapat disangkal bahwa motivasi dasar bagi kebanyakan orang menjadi pegawai dalam suatu organisasi adalah untuk mencari nafkah.

Tercapainya suatu tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang telah menjadi tujuan perusahaan akan tercapai secara maksimal.

Dalam meningkatkan kinerja karyawannya perusahaan menempuh beberapa cara misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak. Melalui proses-proses tersebut, karyawan diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para karyawan telah terbekali oleh pendidikan dan pelatihan yang tentu berkaitan dengan implementasi kerja mereka. Akan tetapi pemberian kompensasi lebih di fokuskan lagi pada karyawan yang kinerjanya memang betul-betul memuaskan bagi dirinya sendiri lebih-lebih bagi perusahaan tersebut, karena karyawan lebih memilih pindah ke perusahaan yang lain apabila program pemberian kompensasinya lebih bagus ketimbang dari perusahaan yang mereka tempati sebelumnya. Bagi karyawan, kompensasi dalam bentuk riil seperti kompensasi langsung maupun kompensasi tidak langsung adalah penting, sebab dengan kompensasi ini mereka dapat memenuhi kebutuhannya secara langsung, terutama kebutuhan fisiologisnya. Namun demikian, tentunya karyawan juga berharap agar kompensasi yang diterimanya sesuai dengan penilaiannya terhadap pengorbanan yang telah diberikan kepada kelompoknya maupun kepada perusahaan. Karyawan juga berharap agar kompensasi yang diterimanya sebanding dengan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan lainnya, yang menurut pendapatnya karyawan lain tersebut mempunyai kemampuan dan kinerja yang sama dengan dirinya. Apabila harapan karyawan mengenai kompensasi yang demikian dapat diwujudkan oleh perusahaan, maka karyawan akan merasa diperlakukan secara adil oleh perusahaan.

Rasa keadilan dapat membuat karyawan menjadi puas terhadap kompensasi yang diterimanya. Sebaliknya, pihak perusahaan juga berharap bahwa kepuasan yang dirasakan oleh karyawan akan mampu memotivasi

karyawan tersebut untuk meningkatkan kinerjanya, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Apabila hal ini dapat terwujud, sebenarnya bukan hanya tujuan perusahaan yang tercapai, namun kebutuhan karyawan juga akan terpenuhi.

Sedangkan pemberian kompensasi langsung seperti gaji, upah maupun insentif, lingkungan kerja yang baik serta pemberian motivasi pada dasarnya adalah hak para karyawan dan merupakan kewajiban dari pihak perusahaan untuk mendukung kontribusi para karyawannya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan. Oleh karena, itu salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kapasitas kinerja karyawan adalah dengan menghubungkan kompensasi dengan perkembangan karyawan. Jika program kompensasi dirasakan adil dan kompetitif oleh karyawan, maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang potensial, mempertahankan karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya. Pada akhirnya, perusahaan bukan hanya unggul dalam persaingan, namun juga mampu mempertahankan kelangsungan hidupnya, bahkan mampu meningkatkan kinerjanya. Di dalam suatu perusahaan, maksimal atau tidaknya suatu kinerja karyawan akan terlihat dari segi kesungguhan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya, di PT.Kaber Azeze Mediatel (Madura Channel) yang perusahaannya merupakan bagian dari kebutuhan masyarakat Madura dalam segi informasi dan komunikasi yaitu siaran tv, penerbitan Koran Madura yang terbit senin sampai dengan jumat maka karyawan butuh kompensasi langsung yang lebih agar kinerjanya bisa maksimal. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka perlu diteliti:

**“PENGARUH KOMPENSASI LANGSUNG (*DIRECT COMPENSATION*)
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KABER AZEZE MEDIATEL (MADURA
CHANNEL) DAERAH KABUPATEN SUMENEP”**

1.2 Rumusan masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- Apakah variabel kompensasi langsung yang terdiri dari gaji dan insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Kaber Azeze Mediatel kabupaten sumenep?
- Diantara variabel gaji dan insentif manakah yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Kaber Azeze Mediatel kabupaten sumenep?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Dari permasalahan penelitian yang telah dirumuskan, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

- Mengetahui apakah variabel kompensasi langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Kaber Azeze Mediatel Kabupaten Sumenep.
- Mengetahui variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Kaber Azeze Mediatel Kabupaten Sumenep.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilakukan penulis memiliki manfaat dan kegunaan diantaranya adalah sebagai berikut:

- Bagi PT.Kaber Azeze Mediatel (Madura Channel) kabupate sumenep untuk memberikan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan bagi perusahaan untuk mengetahui arti pentingnya kompensasi, dan motivasi sehingga dapat mendorong kinerja karyawan.

- Bagi pihak lain dapat dijadikan bahan acuan untuk penelitian serupa yang lebih luas dan mendalam.
- Bagi peneliti, untuk menambah wawasan serta pengetahuan dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia yang telah penulis dapatkan selama belajar di bangku kuliah Universitas Trunojoyo Madura.