

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era persaingan global, keberadaan sumber daya manusia yang handal memiliki peran yang lebih strategis dibandingkan dengan sumber daya yang lain. Sumber daya manusia adalah harta yang paling penting dimiliki oleh suatu organisasi, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci bagi keberhasilan suatu organisasi. Sadar akan pentingnya sumber daya manusia bagi kelangsungan hidup dan kemajuan suatu perusahaan, maka suatu perusahaan harus memberikan perhatian khusus pada faktor ini dan sudah sewajarnya pemilik perusahaan memandang sumber daya manusia lebih dari sekedar asset perusahaan dan menjadi mitra dalam berusaha. Perusahaan harus bersikap adil atas apa yang diberikan oleh sumber daya manusia terhadap perusahaan, karena setiap karyawan berhak mendapatkan penghargaan dan perlakuan yang adil dari pimpinannya sebagai timbal balik atas jasa yang diberikannya sehingga dapat mendorong karyawan untuk lebih termotivasi dalam menjalankan kewajibannya sebagai pekerja. Gunawan menjelaskan bahwa Hubungan kerja yang saling menguntungkan antara perusahaan dan karyawan sangat diperlukan dalam rangka mendorong semangat kerja karyawan. Karyawan memberikan prestasi kerja yang baik untuk kemajuan perusahaan, sedangkan perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai atas prestasi kerja yang dilakukan karyawan terhadap perusahaan.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kerja mereka, pada dasarnya kompensasi merupakan kontribusi yang

diterima oleh karyawan atas pekerjaan yang telah dikerjakannya. Program kompensasi adalah salah satu hal yang penting dalam organisasi atau perusahaan karena mencerminkan upaya organisasi atau perusahaan untuk mempertahankan sumber daya manusia sebagai komponen utama dan merupakan biaya yang paling penting. Kompensasi juga merupakan salah satu aspek yang berarti bagi karyawan, karena bagi individu atau karyawan besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para karyawan itu sendiri.

Kompensasi itu sendiri dibagi menjadi dua yaitu, kompensasi langsung (financial) dan tak langsung (non financial), kompensasi langsung merupakan imbalan jasa kepada karyawan yang diterima secara langsung, rutin atau periodik karena yang bersangkutan telah memberikan bantuan atau sumbangan untuk mencapai tujuan organisasi, dan kompensasi langsung meliputi gaji, bonus/insentif serta komisi. Selain kompensasi langsung, kompensasi tak langsung juga mempunyai peranan yang tak kalah pentingnya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dan kompensasi tak langsung meliputi tunjangan hari raya dan tunjangan kesehatan.

Seperti yang dikatakan Simamora (2004), sistem kompensasi yang baik adalah sistem kompensasi yang tanggap terhadap situasi dan sistem yang dapat memotivasi karyawan. Dalam hal ini, sistem kompensasi hendaknya memuaskan kebutuhan karyawan, memastikan perlakuan yang adil terhadap karyawan dan memberikan imbalan terhadap kinerja mereka. Apabila karyawan perusahaan sudah merasa puas dengan kompensasi yang diberikan, maka karyawan akan

senantiasa memenuhi kewajiban mereka dengan bekerja secara optimal, sehingga dampak baik untuk perusahaan adalah meningkatnya kinerja karyawan.

kompensasi merupakan dasar dari lima tingkat kebutuhan yang dimulai dari kebutuhan fisiologis hingga tingkat kebutuhan yaitu self-actualization (aktualisasi diri). Kompensasi merupakan kebutuhan yang utama yang menjadi penghubung terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan selanjutnya. Kompensasi tidak hanya untuk memuaskan fisik, melainkan juga merupakan pengakuan dan rasa mencapai sesuatu. Hal ini berarti, kompensasi juga mempunyai hubungan langsung terhadap kepuasan kerja yang selanjutnya juga akan mempengaruhi komitmen organisasi.

Kepuasan kerja diperlukan untuk menjaga motivasi dari karyawan dan lebih berkomitmen pada perusahaan. Hal ini dapat dijelaskan dengan melihat tuntutan yang diberikan perusahaan terhadap karyawan. Perusahaan meminta karyawan untuk memaksimalkan kinerjanya dalam mencapai tujuan perusahaan. Sama halnya dengan karyawan, timbal balik atas hasilnya kinerjanya juga menjadi harapan dari setiap karyawan. Setiap karyawan yang telah memberikan kemampuan terbaiknya untuk perusahaan akan mengharapkan timbal balik agar perusahaan memberikan dan mencukupi kebutuhan karyawan.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika. Hasil kerja sesuai dengan tujuan perusahaan akan sangat tergantung pada hasil kerja karyawan. Hasil kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor

yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang, meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasi, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budaya dan variabel-variabel personal lainnya. Faktor eksternal merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang berasal dari lingkungan, kepemimpinan, tindakan-tindakan rekan kerja, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah serta lingkungan sosial.

Dalam meningkatkan kinerja karyawannya perusahaan akan melakukan beberapa cara yang dapat mendorong karyawan untuk bekerja secara maksimal. Beberapa kegiatan tersebut diantaranya pemberian, pelatihan, pemberian kompensasi, pemberian penghargaan dan lain sebagainya. Kegiatan tersebut akan sangat berkaitan dengan pemberian kompensasi. Kepuasan atau kompensasi dapat mempengaruhi perilaku karyawan untuk bekerja lebih bersemangat dan memacu tingginya kinerja (Handoko, 2002).

Setiap kegiatan atau usaha yang dilakukan oleh manusia dalam suatu perusahaan tidak terlepas dari motif pribadi untuk memenuhi kebutuhannya. Melalui kerja manusia berharap dapat memperoleh imbalan atau kompensasi yang akan digunakan untuk memenuhi kebutuhannya tersebut. Kebutuhan manusia bermacam-macam dan berbeda-beda antara satu dengan yang lain. Hal ini dapat diartikan bila nasabah sebanyak mungkin maka kompensasi yang diberikan juga sedikit. Begitu juga dengan sebaliknya, apabila karyawan bisa mendapatkan nasabah sebanyak-banyaknya maka kompensasi yang diperoleh oleh karyawan juga banyak. Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan

yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap kinerja karyawan atau organisasi, sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja.

Penelitian ini dilakukan pada wisata Pengrajin Keramik Dinoyo Kota Malang dengan alasan:

Menurut Melayu S.P. Hasibuan (2009:118) bentuk dan komponen kompensasi yaitu sebagai berikut:

1. Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan serta mempunyai jaminan yang pasti. Maksudnya ialah gaji akan tetap dibayar walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja.
2. Upah insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar.
3. Tunjangan adalah merupakan tambahan di luar gaji yang diberikan perusahaan secara tetap dan berkala.

Melihat pentingnya pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, mendorong penulis untuk mengetahui bagaimana kompensasi yang diberikan perusahaan terhadap kinerja yang sesuai dengan target yang diharapkan perusahaan dengan judul penelitian **“PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PENGRAJIN KERAMIK DINOYO KOTA MALANG”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah kompensasi gaji berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Pengrajin Keramik Dinoyo Kota Malang?
2. Apakah kompensasi insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Pengrajin Keramik Dinoyo Kota Malang?
3. Apakah kompensasi tunjangan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Pengrajin Keramik Dinoyo Kota Malang?
4. Bagaimana pengaruh kompensasi gaji, insentif dan tunjangan secara bersama-sama Terhadap kinerja karyawan pada pengrajin Keramik Dinoyo Kota Malang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah kompensasi gaji berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Pengrajin Keramik Dinoyo Kota Malang.
2. Untuk mengetahui apakah kompensasi insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Pengrajin Keramik Dinoyo Kota Malang.
3. Untuk mengetahui apakah kompensasi tunjangan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Pengrajin Keramik Dinoyo Kota Malang.

4. Untuk Mengetahui Pengaruh kompensasi gaji, insentif dan tunjangan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Pengrajin Keramik Dinoyo Kota Malang.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut

1. Manfaat Teoritis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan tambahan referensi bagi penelitian selanjutnya untuk pengembangan teori mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan terhadap literatur-literatur maupun penelitian dibidang manajemen khususnya bidang manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan bisa dijadikan bahan referensi ataupun sebagai data pembanding sesuai dengan bidang yang akan diteliti, memberikan sumbangan pemikiran, menambah wawasan pengetahuan serta memberikan bukti empiris dari penelitian-penelitian sebelumnya mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

b. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa tambahan pengetahuan dan wawasan kepada penulis berkaitan dengan masalah yang diteliti dan membandingkan teori dengan praktek yang

berada di perusahaan mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

c. Bagi Tempat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan untuk mengetahui sejauh mana dari pelaksanaan program kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan.

