

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di era globalisasi ini kita dihadapkan pada perkembangan teknologi yang sangat pesat dan membawa perubahan yang tidak dapat dihindarkan dalam hampir semua aspek kehidupan. Termasuk perubahan dalam aspek sumber daya manusia. Seiring dengan perkembangan teknologi, manusia juga dituntut untuk semakin berlomba-lomba dalam meningkatkan kualitas dan kemampuan diri. Sumber daya manusia yang berkualitas sangat menentukan eksistensi dan peranan manusia itu sendiri dalam suatu sistem organisasi. Dalam hal ini, manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bagian dari keorganisasian yang fokus pada unsur sumber daya manusia. Tugas MSDM adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh sumber daya manusia yang berkualitas.

Sumber daya manusia erat kaitannya dengan aspek pekerjaan. Suatu perusahaan tentu akan melakukan seleksi yang ketat terhadap calon pekerjanya yang akan mereka pekerjaan. Hanya orang-orang yang berkualitaslah yang akan lolos seleksi dan terus eksis di suatu perusahaan. Tidak sampai disitu saja, perusahaan juga harus mampu membangun dan meningkatkan kualitas dan kinerja karyawan di dalam lingkungannya.

Perkembangan dan keberhasilan suatu perusahaan tergantung pada kinerja sumber daya manusianya, dalam hal ini yaitu karyawan. Menurut Gomes (2008) kinerja merupakan catatan terhadap hasil produksi dari sebuah

pekerjaan tertentu atau aktivitas tertentu dalam periode waktu tertentu. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan penghargaan. Penghargaan tersebut salah satunya adalah dalam bentuk kompensasi. Kompensasi tersebut haruslah adil, layak, dan sesuai dengan hasil yang dicapai oleh karyawan yang menerima. Dengan demikian, masalah kompensasi haruslah diatur dengan baik dan jelas sehingga dapat diterima oleh kedua belah pihak.

Menurut Panggabean (2005), kompensasi dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Selanjutnya Saydam (2008) mengemukakan bahwa kompensasi adalah sebagai bentuk balas jasa perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran yang telah diberikan mereka (karyawan) kepada perusahaan.

Kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja dan motivasi karyawan. Oleh karena itu perhatian organisasi atau suatu perusahaan terhadap pengaturan kompensasi secara rasional dan adil sangat diperlukan. Bila karyawan memandang pemberian kompensasi tidak memadai prestasi kerja, motivasi maupun kepuasan kerja mereka cenderung akan menurun (Samsudin, 2006).

Tingkat pendidikan karyawan tentu mempengaruhi besarnya kompensasi yang didapat. Karyawan yang pendidikannya lebih tinggi sudah sepantasnya mendapat jumlah kompensasi yang lebih besar. Bagaimanapun juga, karyawan yang tingkat pendidikannya lebih tinggi tentu mempunyai kecakapan dan pengetahuan yang lebih baik dalam menunjang pekerjaan.

Selain itu, pengalaman kerja juga menentukan besarnya kompensasi yang diterima. Karyawan yang memiliki lebih banyak berpengalaman dan jam terbang sudah selayaknya mendapat kompensasi yang lebih besar dari karyawan yang kurang berpengalaman. Faktor-faktor ini menjadi pertimbangan perusahaan dalam memberikan kompensasi sebagai wujud penghargaan terhadap keprofesionalan karyawan. Hal ini tentu dapat memacu karyawan untuk menambah pengalaman dan meningkatkan pendidikan demi memperoleh kompensasi yang lebih besar.

Kompensasi dapat dibagi menjadi dua yaitu kompensasi langsung dan tak langsung. Dan 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 Ruky (2001). Kompensasi langsung meliputi upah, bonus, dan tunjangan. 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, tunjangan hari tua dan tunjangan kesehatan.

Adanya program kompensasi, para karyawan tentu akan semakin bersemangat dalam bekerja sehingga produktifitasnya akan meningkat. Karyawan akan memiliki motivasi yang lebih untuk mencapai target pekerjaan demi mendapatkan kompensasi bonus dari perusahaan.

Proses mencari pekerjaan, para calon karyawan tentu sangat mempertimbangkan soal gaji dan kompensasi. Jika sistem kompensasi dinilai

cukup menarik maka akan menjadi salah satu pertimbangan untuk mengambil pekerjaan tersebut. Hal serupa juga berlaku bagi karyawan yang telah bekerja di suatu perusahaan. Jika mereka merasa kompensasi yang diterima kurang layak dan adil, maka tidak terlepas kemungkinan mereka akan mencari pekerjaan di perusahaan lain yang menawarkan gaji dan kompensasi yang lebih layak.

Kompensasi ini bersifat saling menguntungkan dan mengikat bagi perusahaan maupun karyawan. Jika program kompensasi dirasakan adil dan layak oleh karyawan, maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang potensial, mempertahankannya, dan memotivasi untuk lebih meningkatkan kinerja dan produktifitasnya. Pada akhirnya, perusahaan akan mampu bertahan dan unggul dalam persaingan bisnis, bahkan semakin berkembang dan profitnya meningkat. Jika perusahaan mengalami keuntungan, tentu para karyawan juga semestinya turut merasakan keuntungan tersebut dalam bentuk kompensasi.

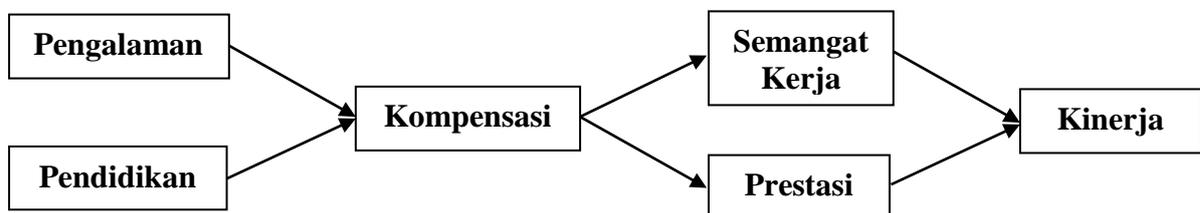
Menurut Wirawan (2009) Kompensasi merupakan salah satu aspek yang berarti bagi pegawai karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para pegawai itu sendiri, keluarga, dan masyarakat. Menurut Martoyo (2009) Pemberian kompensasi yang efektif dan efisien secara langsung dapat membantu stabilitas organisasi, dan secara tidak langsung ikut andil dalam mendorong stabilitas serta pertumbuhan ekonomi negara secara keseluruhan.

Saat ini, banyak perusahaan telah menerapkan program kompensasi

untuk karyawan. Selain untuk memenuhi kewajiban sebagai perusahaan terhadap karyawan, pemberian kompensasi juga digunakan sebagai metode untuk memotivasi karyawan untuk meningkatkan semangat dan produktivitas kerja. Salah satu dari perusahaan-perusahaan tersebut yaitu PT. AJB Bumiputera.

PT. AJB Bumiputera merupakan sebuah perusahaan nasional yang bergerak dibidang asuransi. Anak cabangnya tersebar di seluruh penjuru Indonesia, salah satunya di kota Wonosobo. Seperti perusahaan-perusahaan lainnya, pada perusahaan ini karyawan merupakan aset penting yang harus diperhatikan. Terutama karyawan-karyawan yang berprestasi dan produktif. Dalam pengamatan penulis, perusahaan ini telah menerapkan program kompensasi bagi karyawan. Perusahaan akan memberikan kompensasi khusus berupa bonus kepada karyawan yang berhasil mencapai target penjualan. Skema dan ketentuannya telah diatur secara jelas dan terperinci.

Fenomena yang telah dijabarkan oleh peneliti akan dipecahkan dengan model penelitian seperti gambar I.1 dibawah ini.



Gambar I.1
Model Penelitian

Telah dijelaskan sebelumnya bahwa kompensasi adalah cara untuk meningkatkan semangat dan kinerja karyawan. Ada beberapa hal pula yang mempengaruhi kompensasi tersebut, anatar lain pendidikan, pengalaman kerja, dan motivasi kerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut diatas penulis tertarik untuk mengambil judul “Efektifitas Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT. AJB Bumiputera Cabang Wonosobo”.

B. Batasan Masalah

Dari latar belakang dan permasalahan yang telah diuraikan diatas, dapat diketahui bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah pemberian kompensasi yang tepat dan sesuai. Kompensasi itu sendiri dipengaruhi oleh beberapa hal, antara lain pendidikan, pengalaman kerja, dan motivasi.

Namun, penulis perlu menentukan batasan masalah agar hasil penelitian ini memperoleh temuan atau hasil yang lebih spesifik dan mendalam. Oleh karena itu, penulis membuat pembatasan masalah untuk mengetahui bagaimana efektifitas kompensasi untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT. AJB Bumiputera cabang Wonosobo.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut ini:

1. Apakah pengalaman berpengaruh signifikan pada kompensasi?
2. Apakah pendidikan berpengaruh signifikan pada kompensasi?
3. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan pada semangat kerja?

4. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan pada prestasi?
5. Apakah semangat kerja berpengaruh pada kinerja?
6. Apakah prestasi berpengaruh pada kinerja?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan yang akan didapat oleh peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis apakah pengalaman berpengaruh signifikan pada kompensasi.
2. Untuk menganalisis apakah pendidikan berpengaruh signifikan pada kompensasi.
3. Untuk menganalisis apakah kompensasi berpengaruh signifikan pada semangat kerja.
4. Untuk menganalisis apakah kompensasi berpengaruh signifikan pada prestasi.
5. Untuk menganalisis apakah semangat kerja berpengaruh signifikan pada kinerja.
6. Untuk menganalisis apakah prestasi berpengaruh signifikan pada kinerja.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis
 - a. Penelitian ini diharapkan menjadi referensi untuk penelitian yang akan datang mengenai efektivitas kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

- a. Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai evaluasi langsung terhadap kinerja karyawan yang dikaitkan dengan aspek kompensasi pada PT. AJB Bumiputera Cabang Wonosobo.

F. Kerangka Penulisan

Penelitian ini disajikan dalam beberapa bab dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang uraian mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Landasan teori berisikan uraian teoritik variabel-variabel penelitian, kerangka berfikir dan hipotesis penelitian.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisi definisi operasional dari kedua variabel, populasi dan sampel yang akan digunakan, metode pengumpulan data serta metode analisis yang digunakan.

BAB IV : GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

Bab ini berisi tentang gambaran objek yang diteliti seperti latar belakang perusahaan, visi dan misi perusahaan, struktur organisasi, dan produk perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan diuraikan hasil dari penelitian yang dilakukan, analisis data yang telah dilakukan dan pembahasan.

BAB VI : PENUTUP

Bab ini memuat kesimpulan dari penelitian dan saran-saran yang berhubungan dengan masalah penelitian ini.