

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap tujuan yang ingin dicapai suatu organisasi sangat erat kaitannya dengan apa yang telah dihasilkan oleh manajemen yang ada di organisasi tersebut. Hal ini tidak lepas kaitannya dengan kemampuan sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi. Sumber daya manusia merupakan aset yang tidak ternilai besarnya bagi setiap organisasi, karena dapat memberikan organisasi satuan kerja yang efektif dan efisien.

Peningkatan kualitas tenaga kerja sangatlah penting bagi sebuah organisasi karena organisasi akan sangat mengalami kesulitan untuk mencapai kesuksesan tanpa adanya sumber daya manusia yang berkualitas. Kualitas tenaga kerjanya menunjukkan bahwa potensi dan kemampuan yang dimilikinya sesuai dengan kebutuhan yang diinginkan organisasi. Untuk mendapatkan tenaga yang berkualitas harus melalui proses pelatihan dan pengembangan yang baik serta pengawasan dan pemberian motivasi yang kontinyu sehingga akan menghasilkan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan dan menghasilkan kinerja yang tinggi.

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output optimal.

Tercapainya 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 menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Dalam meningkatkan kinerja karyawannya perusahaan menempuh beberapa cara misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi. Melalui proses-proses tersebut, karyawan diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan yang telah di berikan karena para karyawan telah terbekali oleh pendidikan dan pelatihan yang tentu berkaitan dengan implementasi kerjanya. Pemberian kompensasi dan 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.

Setiap anggota dari suatu organisasi mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri ketika memutuskan untuk bergabung pada organisasi tersebut. Bagi sebagian karyawan, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja, namun yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja. Seseorang yang bekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat di sekitarnya, dibandingkan yang tidak bekerja.

Untuk menjamin tercapainya keselarasan tujuan, pimpinan organisasi bisa memberikan perhatian dengan memberikan kompensasi, Kompensasi menurut Davis dan Werther *dalam* Mangku prawira (2004) merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai penukar dari kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Jika dikelola dengan baik, kompensasi membantu perusahaan mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik. Sebaliknya tanpa kompensasi yang cukup, karyawan yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan dan untuk melakukan penempatan kembali tidaklah mudah. Akibat dari ketidakpuasan dalam pembayaran bisa jadi akan mengurangi kinerja, meningkatkan keluhan-keluhan, penyebab mogok kerja, dan mengarah pada tindakan-tindakan fisik dan psikologis, seperti meningkatnya derajat ketidakhadiran dan perputaran karyawan, yang pada gilirannya akan meningkatkan kesehatan jiwa karyawan yang parah. Sebaliknya, jika terjadi kelebihan pembayaran, juga akan menyebabkan perusahaan dan individual berkurang daya kompetisinya dan menyebabkan kegelisahan, perasaan bersalah, dan suasana yang tidak nyaman dikalangan karyawan.

Peningkatan kualitas tenaga kerja selalu di harapkan setiap perusahaan tidak terkecuali pada PT. Tiga Bintang Putra, PT. Tiga Bintang Putra adalah salah satu perusahaan jasa pengurusan, rental alat berat, stockpile batu bara dan jasa pengangkutan, yang didirikan sejak tahun 2006 yang bertujuan untuk menjadi rekan terpilih Anda untuk jasa-jasa tersebut dan selalu berkomitmen untuk menyelesaikan proyek tepat waktu, sesuai anggaran, tanpa kecelakaan, ramah lingkungan dan selaras dengan masyarakat sekitar. Untuk menjaga komitmen

tersebut, PT. Tiga Bintang Putra mengadakan peningkatan kinerjanya secara kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu agar dapat meningkatkan keberadaannya di masa kini dan masa yang akan datang.

Untuk meningkatkan kinerja karyawannya dan menjaga kepuasan para konsumennya kiranya PT. Tiga Bintang Putra perlu memberikan sebuah proses motivasi yang dilakukan perusahaan kepada karyawan dalam bentuk pemberian kompensasi yang berjalan dengan lancar dan sesuai dengan perencanaannya. Karena kinerja di PT. Tiga Bintang Putra sangatlah penting untuk menunjang kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu untuk menyelesaikan sebuah proyek yang sudah di percayakannya, Kualitas produk di PT. Tiga Bintang Putra sudah cukup baik yaitu dengan memilih dan melihat sesuai dengan proyek-proyek yang sudah dipercayakannya seperti pemilihan tanah urug yang sesuai dengan kebutuhannya, Secara kuantitas yang di hasilkan dari para karyawannya juga cukup baik dengan di tunjang dengan peralatan yang baik.

Mengenai ketepatan waktu dalam penyelesaian proyek yang dalam penelitian ini adalah penambangan batu urug PT. Tiga Bintang Putra sudah menghitung secara matang yang di dasarkan dari cuaca dan lokasi penambangan batu urug tersebut, tetapi kinerja karyawan adalah yang terpenting untuk mencapai hasil optimal sesuai dengan perencanaan perusahaan tersebut, Pemberian kompensasi di PT. Tiga Bintang Putra juga dilakukan untuk menunjang kinerja karyawan diantaranya Gaji, PT. Tiga Bintang Putra juga sudah mengikuti sesuai ketetapan yang sudah di keluarkan oleh pemerintah, Pemberian THR (tunjangan hari raya), PT. Tiga Bintang Putra juga sudah

memberikan bonus terhadap karyawan-karyannya yang telah berprestasi untuk meningkatkan kinerjanya, Setelah peneliti melakukan observasi melalui wawancara terhadap salah satu karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut diantara dari pemberian kompensasi seperti gaji , bonus dan pemberian THR inilah yang dirasakan kurang adil dan kompetitif oleh karyawan contoh pemberian bonus pada karyawan yang prestasi kinerjanya baik sedangkan karyawan yang lain tidak mendapatkan bonus mereka merasa iri, para karyawan yang lain berpendapat bahwa tanpa kinerjanya sebuah pekerjaan tidak bisa mencapai hasil yang optimal, Sehingga karyawan yang tidak merasakan cenderung santai-santai saja terhadap pekerjaan yang sudah di berikan, para karyawan juga beranggapan bahwa semua pekerjaan mempunyai tujuan yang sama yaitu untuk mendapatkan uang, Uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja. Untuk itu kiranya PT. Tiga Bintang Putra memberikan sebuah kompensasi yang adil dan kompetitif maka tahapan selanjutnya yang diharapkan akan terjadi adalah peningkatan kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang kurang bersemangat akan berimbas pada hasil produksi dan kepuasan para konsumennya dan pendapatan perusahaan itu sendiri.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti mengambil penelitian berjudul “PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA SUB.BAGIAN PEMUATAN DAN PENGANGKUTAN DI PT.TIGA BINTANG PUTRA”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh variabel kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan secara parsial di PT. Tiga Bintang Putra.
2. Apakah ada pengaruh variabel kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan secara simultan di PT. Tiga Bintang Putra.
3. Variabel kompensasi manakah yang dominan pengaruhnya terhadap kinerja di PT. Tiga Bintang Putra.

1.2 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh parsial antara variabel kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan di PT. Tiga Bintang Putra.
2. Untuk mengetahui pengaruh simultan antara variabel kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan di PT. Tiga Bintang Putra.
3. Untuk mengetahui Variabel kompensasi manakah yang dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di PT. Tiga Bintang Putra.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi PT. Tiga Bintang Putra

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawannya yang meliputi kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu yang dipengaruhi kompensasi finansial, yaitu gaji, bonus dan kompensasi non finansial yaitu kepuasan yang berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri.

2. Bagi Peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi bagi peneliti selanjutnya sehingga dapat membandingkan antara teori ahli dengan keadaan sebenarnya.