

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi, kondisi perekonomian mengalami kemajuan kondisi yang signifikan. Kemajuan itu ditandai dengan canggihnya teknologi yang diciptakan, berdampak pada laju perekonomian dunia yang semakin pesat. Apabila perusahaan ingin bertahan dan berkembang dalam persaingan yang ketat, maka perusahaan harus meningkatkan efisiensi dan produktifitas sumber daya yang dimilikinya termasuk sumber daya manusia dan manajemennya.

Sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam perusahaan, karena manusia mampu menciptakan berbagai macam inovasi dan merupakan komponen utama sebagai penggerak dalam setiap kegiatan. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan sukses tidaknya suatu perusahaan, oleh karena itu perusahaan di tuntut untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik demi kelangsungan hidup dan kemajuan perusahaan. Keberhasilan dalam proses operasional tidak hanya tergantung pada lengkapnya peralatan yang dimiliki, tetapi juga pada manusia (karyawan) yang menjalankan peralatan tersebut.

Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang merupakan faktor paling dominan bagi perusahaan. Tenaga kerja atau karyawan memegang peran yang penting dalam suatu perusahaan, sebab perusahaan tidak akan maju dan

berkembang tanpa ditunjang oleh kemampuan tenaga kerja atau karyawan sekalipun perusahaan tersebut mempunyai sarana dan prasarana yang lengkap dan canggih.

Kontribusi karyawan bagi perusahaan sangat dominan, karena karyawan adalah penghasil kerja bagi perusahaan, maksudnya adalah setiap pekerjaan dalam perusahaan selalu dilakukan oleh karyawan. Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan banyak bergantung pada unsur manusia yang melakukan pekerjaan, sehingga perlu adanya balas jasa terhadap karyawan sesuai dengan sifat dan keadaannya. Seorang karyawan perlu diperlakukan dengan baik agar karyawan tetap bersemangat dalam bekerja. Pimpinan perusahaan dituntut untuk memperlakukan karyawan dengan baik dan memandang mereka sebagai manusia yang mempunyai kebutuhan baik materi maupun non materi serta harus mengetahui, menyadari dan berusaha agar dapat memenuhi kebutuhan karyawannya, sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan harapan perusahaan.

Pemberian kompensasi yang sesuai kepada karyawan merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan dan karyawan. Perusahaan akan mendapatkan karyawan yang bersedia bekerja dan menjalankan tugas – tugas dengan baik, apabila perusahaan memberikan kompensasi sebagai penghargaan atas kerja yang telah dilaksanakan. Hubungan tersebut akan menentukan kelangsungan hidup dan keberhasilan perusahaan.

Kompensasi merupakan pendorong bagi peningkatan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Sebab bagi sebagian orang, alasan dalam mencari

pekerjaan antara lain adalah untuk mendapatkan kompensasi yang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya maupun keluarganya. Selain itu, besarnya kompensasi yang diterima dianggap dapat menentukan “harga” dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh seorang karyawan, sehingga perusahaan harus benar – benar jeli dan teliti dalam menentukan besarnya kompensasi yang akan diberikan karyawan.

Kompensasi finansial terbagi atas kompensasi finansial langsung (direct compensation) dan kompensasi finansial tidak langsung. Menurut Sondang P.Siagian (2007) Kompensasi finansial langsung terdiri atas bayaran yang diperoleh seseorang atau karyawan dalam bentuk gaji, upah insentif, bonus atau bonus. Sedangkan kompensasi finansial tidak langsung (indirect compensation) merupakan segala bentuk penghargaan yang diberikan oleh perusahaan secara tidak langsung yang meliputi perlindungan ekonomis terhadap bahaya, pembayaran untuk waktu tidak bekerja, program pelayanan karyawan, pembayaran yang dituntut oleh undang – undang.

Apabila perusahaan ingin memikat karyawan yang cakap, dan mempertahankan karyawan yang telah ada, maka pimpinan perusahaan selain menerapkan kompensasi finansial langsung juga harus bisa menerapkan kompensasi finansial tidak langsung yang layak dan seimbang dengan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh karyawan kepada perusahaan, serta mengatur pemberian kopensasi tersebut tepat pada waktunya. Kompensasi yang diterapkan secara benar akan membantu perusahaan dalam mendapatkan karyawan – karyawan yang kompeten dan menjaga karyawan yang telah ada merasa nyaman

bekerja dalam perusahaan dan tidak berkeinginan untuk meninggalkan perusahaan.

Pentingnya pemberian kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung adalah salah satu cara yang dilakukan perusahaan agar karyawan mempunyai tanggung jawab terhadap perusahaannya. Pemberian kompensasi yang diterapkan secara benar kepada karyawan akan mengurangi rasa kekhawatiran karyawan terhadap masalah ekonomi dan kebutuhan karyawan sehari – hari, karena karyawan dapat memenuhinya dengan kompensasi yang diterima dari perusahaan tempat dia bekerja. Keadaan tersebut akan merangsang karyawan untuk memberikan imbalan dalam wujud patuh pada peraturan kerja dan tanggung jawab terhadap kelancaran perusahaan. Dengan kata lain, mereka mau bekerja disebabkan mereka merasa dengan bekerja akan mendapatkan kompensasi sebagai sumber rezeki untuk menghidupi diri dan keluarganya. Adanya kepastian bahwa sumber tersebut akan selalu ada selama mereka menjadi karyawan dalam perusahaan, dan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kompensasi memang bukan satu – satunya faktor dalam meningkatkan kinerja karyawan, tetapi merupakan faktor yang dominan terhadap motivasi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Hal ini dapat kita lihat dari banyaknya aksi buruh maupun serikat buruh yang mengadakan demonstrasi karena merasa bahwa penghasilan yang mereka dapat masih belum dapat mencukupi kebutuhan hidupnya.

Bahkan sering kita lihat di media massa baik elektronik maupun media cetak, perbedaan mengenai besarnya Upah Minimum Regional (UMR) bagi karyawan tingkat bawah. Hal ini yang dapat dijadikan acuan bahwa kompensasi merupakan alat yang dominan guna peningkatan kinerja karyawan, sebab dengan adanya suatu ketetapan kompensasi yang dianggap layak serta dapat mencukupi kebutuhan hidup, maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Selain itu, kepuasan atas imbalan yang diperoleh setelah bekerja juga akan dirasakan oleh karyawan yang akan berpengaruh pada kinerja mereka.

Pada penelitian ini penulis memilih Rumah Makan Joglo Manis Ponorogo sebagai tempat penelitian. Pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada judul penelitian dan teori – teori yang mendukung mengenai kompensasi, serta selain pelaksanaan pemberian kompensasi langsung juga menerapkan pemberian kompensasi tidak langsung oleh Rumah Makan Joglo Manis Ponorogo. Pemberian kompensasi tidak langsung waktu demi waktu mengalami perubahan dari yang sebelumnya tidak ada dan sekarang diterapkan serta yang sudah diterapkan mengalami peningkatan dari pemberian sebelumnya. Pemberian kompensasi tidak langsung meliputi perlindungan ekonomis terhadap bahaya, pembayaran di luar jam kerja dan program pelayanan karyawan. Kriteria tersebut adalah faktor – faktor yang erat hubungannya dengan kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini penulis ingin mengetahui apakah terdapat perbedaan kinerja karyawan sebelum dan sesudah penerapan kompensasi tidak langsung, selain itu penulis juga ingin mengetahui seberapa besar dampak tersebut terhadap kinerja karyawan Rumah Makan Joglo Manis.

Rumah Makan Joglo Manis Di Ponorogo sebagai perusahaan swasta yang bergerak dibidang kuliner. Perusahaan dituntut untuk selalu menghasilkan produk yang berkualitas agar mampu bersaing di pasaran.

Bertitik pada permasalahan diatas maka penulis memilih judul skripsi **“ ANALISIS DAMPAK PEMBERIAN KOMPENSASI TIDAK LANGSUNG TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus pada Rumah Makan Joglo Manis Ponorogo)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat perbedaan sebelum dan sesudah pemberian kompensasi tidak langsung terhadap kinerja karyawan pada Rumah Makan Joglo Manis ?
2. Seberapa besar dampak pemberian kompensasi tidak langsung terhadap kinerja karyawan pada Rumah Makan Joglo Manis ?

1.3 Batasan Masalah

Mengingat permasalahan yang ada sangatlah luas dan supaya penelitian lebih terarah maka penulis melakukan pembatasan masalah. Sehubungan dengan hal tersebut penelitian ini terbatas pada :

1. Sebelum pemberian kompensasi tidak langsung sebagai (X_1) dan sesudah pemberian kompensasi tidak langsung sebagai (X_2) yang meliputi : Pembayaran untuk waktu tidak bekerja, Perlindungan ekonomis terhadap bahaya dan program pelayanan karyawan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Makan Joglo Manis Ponorogo.
2. Permasalahan yang dibahas terkait dengan dampak kinerja karyawan.

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada latar belakang dan rumusan masalah diatas penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan sebelum dan sesudah pemberian kompensasi tidak langsung terhadap kinerja karyawan pada Rumah Makan Joglo Manis.
2. Untuk mengetahui seberapa besar dampak pemberian kompensasi tidak langsung terhadap kinerja karyawan Rumah Makan Joglo Manis.

1.4.2 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian kali ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan perusahaan dalam menetapkan kebijakan dan strategi dibidang sumber daya manusia untuk mengembangkan perusahaan tersebut.

2. Bagi penelitian selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk penelitian-penelitian selanjutnya tentang MSDM khususnya tentang kompensasi dan kinerja karyawan.

3. Bagi pembaca

Sebagai sarana untuk memperluas wawasan dan menganalisis masalah – masalah yang berhubungan dengan pengelolaan Sumber Daya Manusia.