

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Dalam menghadapi kehidupan serba modern dengan teknologi yang canggih dekade kini, peran Sumber Daya Manusia yaitu karyawan ataupun pegawai (baik yang bekerja di sektor publik maupun swasta) sebagai sumber tenaga kerja dalam suatu unit organisasi sangat dibutuhkan untuk menghasilkan produk yang berkualitas, baik produk berupa materi maupun produk berupa jasa. Produktivitas pegawai tersebut saat ini menjadi pusat perhatian dalam upaya untuk meningkatkan kinerja yang mempengaruhi efisien dan efektifitas organisasi. Salah satu faktor utama dalam hal ini adalah motivasi kerja pegawai.

Sebagai seorang individu, pegawai juga mempunyai sesuatu yang utama mengenai perilaku, sikap, tabiat dan kebiasaan-kebiasaan yang tumbuh dan berkembang yang dibentuk oleh kondisi lingkungan dan perannya pengalaman ditempat kerjanya. Pegawai dalam perannya meningkatkan fungsi manajemen, menjadi kewajiban dari setiap pemimpin mendorong dan memotivasi setiap bawahannya untuk berprestasi. Prestasi pegawai, terutama ditentukan oleh kemampuan dan daya dorong. Kemampuan seorang individu dibentuk oleh kualifikasi yang dimiliki, seperti pendidikan, pengalaman, karakteristik pribadi.<sup>1</sup> Oleh karena itu, diharapkan mereka bukan saja asal

---

<sup>1</sup> M. Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2012), hlm. 271.

mau bekerja, tetapi juga yang terpenting adalah pekerjaan itu sesuai dengan apa yang diinginkan oleh organisasi.<sup>2</sup>

Tidak hanya faktor motivasi saja yang perlu diperhatikan oleh perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan, akan tetapi perusahaan juga harus memberikan perhatian dengan memberikan kompensasi, Kompensasi adalah keseluruhan imbalan yang diberikan kepada para karyawan sebagai balasan atau jasa atau kontribusi mereka terhadap organisasi.<sup>3</sup> Kompensasi merupakan ukuran terhadap kerja karyawan yang bertujuan untuk mempertahankan karyawan yang ada, memastikan keadilan, menghargai perilaku yang diinginkan dan sistem kompensasi dapat memotivasi para karyawan. Jika kompensasi dikelola secara tepat, maka dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan, mendapatkan, memerihara serta mempertahankan pekerja-pekerja yang unggul dan produktif.<sup>4</sup> Para manajer sumber daya manusia bekerja untuk mengembangkan sistem kompensasi yang wajar yang mencakup upah (*wage*) dan gaji (*salary*) ditambah tunjangan (*benefit*). Karena biaya tenaga kerja merupakan komponen total biaya produk dengan persentase tertentu, maka biaya yang terlalu besar akan membuat produk dan jasa semakin mahal untuk bisa bersaing secara efektif di pasar. Namun, biaya tenaga kerja yang terlalu rendah akan memicu tingginya pergantian tenaga kerja (*high turnover*), moral yang rendah dan produksi yang tidak efisien.

---

<sup>2</sup> Ibid, hlm. 292.

<sup>3</sup> Harsuko Riniwati, *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja Dalam Pemberdayaan SDM*, (Malang: Universitas Brawijaya Pers, 2011), hlm. 40.

<sup>4</sup> Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Alfabrta, 2013), hlm. 269.

Istilah upah atau gaji sering digunakan secara bergantian, tetapi keduanya mengacu pada sistem penggajian yang berbeda. Upah merupakan kompensasi yang didasarkan atas tarif per jam atau output yang dihasilkan. Perusahaan biasanya membayar upah untuk pekerja produksi, wiraniaga eceran dan pekerjaan bagian pemeliharaan. Gaji merupakan kompensasi yang dihitung secara mingguan, bulanan ataupun tahunan. Karyawan kantor, eksekutif dan karyawan profesional biasanya menerima gaji.<sup>5</sup> Mengingat pentingnya peran SDM dalam perusahaan agar tetap dapat “*survive*” dalam iklim persaingan bebas tanpa batas, Maka peran manajemen SDM tidak lagi hanya menjadi tanggung jawab para pegawai atau karyawan, akan tetapi juga merupakan pimpinan perusahaan. Menyadari begitu pentingnya pengelolaan SDM dalam mencapai tujuan organisasi maka perusahaan dan pemimpin perlu meningkatkan perhatiannya terhadap karyawan dalam upaya meningkatkan prestasi kerjanya. Kompensasi lebih banyak dilakukan oleh perusahaan atau organisasi hal itu dikarenakan dengan adanya kompensasi tersebut dapat menumbuhkan penjualan yang intensif yang memiliki efek nyata dan unggul pada kinerja.<sup>6</sup>

Dalam penerapan kompensasi bagi pemasaran berupaya untuk memberikan kepuasan secara optimal pada penjualan, semua elemen pemasaran yang ada harus diintegrasikan. Hindari adanya pertentangan antara perusahaan dengan pasarnya. Salah satu cara penyelesaian untuk mengatasi masalah koordinasi dan integrasi ini dapat menggunakan satu orang yang

---

<sup>5</sup> Luis E. Boone dan David L.Kurtz, *Pengantar Bisnis jilid 1*, (Jakarta: Erlangga, 2002), hlm. 327.

<sup>6</sup> Aris Baharuddin, *Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan*, Jurnal profit, Volume 6, Nomor 2, (Oktober 2013), hlm. 57.

mempunyai tanggung jawab langsung terhadap seluruh kegiatan pemasaran, yaitu manajemen pemasaran. Jadi dapat disimpulkan bahwa setiap orang dan bagian dalam perusahaan turut serta dalam suatu upaya yang terkoodinir untuk memberikan kepuasan konsumen sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Salah satu tujuan perusahaan dari kepuasan konsumen adalah untuk mendapatkan profit atau laba. Dari laba tersebut perusahaan bisa tumbuh dan berkembang dengan kemampuan yang lebih besar. Dengan menggunakan konsep pemasaran, hubungan antara perusahaan dan konsumen akan dapat diperbaiki yang pada akhirnya akan menguntungkan bagi perusahaan<sup>7</sup>.

PT. Wirawan Jaya Abadi adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang penjualan tabung gas LPG non subsidi. Seperti yang kita ketahui bahwa tabung gas LPG merupakan suatu kebutuhan yang penting dalam kehidupan berumah tangga. Karena hal ini merupakan kebutuhan yang bersifat primer, maka akan banyak perusahaan yang ingin menyediakan produk berupa tabung gas LPG tersebut. Maka dari itu, perusahaan tidak lepas dengan berbagai permasalahan yang dihadapi. Perusahaan harus mampu menerapkan strategi pemasaran yang tepat agar perusahaan tidak kalah dalam hal penjualan tabung LPG non subsidi dengan perusahaan lain. Selain dari segi persaingan, perusahaan juga harus memiliki kebijakan agar menciptakan karyawan yang handal dan dapat mengikuti perkembangan jaman agar karyawan juga mampu menciptakan pemasaran tabung gas LPG non subsidi dengan baik. Kinerja karyawan merupakan aspek yang penting bagi perusahaan, karena hal inilah yang akan menentukan maju atau mundurnya

---

<sup>7</sup> Nandan likmakrisna, *Manajemen Pemasaran teori dan aplikasi dalam bisnis*, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2012), hlm. 10.

perusahaan apabila karyawannya bekerja dengan buruk maka yang akan terjadi adalah pemerosotan perusahaan dan berlaku juga sebaliknya. Selain itu dengan adanya kompensasi karyawan mengharapkan adanya kemajuan ekonomi individu dari perusahaan.

Untuk mencapai kompensasi yang efektif diperlukan adanya analisis dalam pekerjaan. Analisis pekerjaan dilakukan agar dalam pemberian kompensasi yang diberikan organisasi sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Di PT. Wirawan Jaya Abadi merupakan salah satu dari sekian banyak perusahaan yang berusaha meningkatkan pemasaran produk dengan menerapkan kebijakan kompensasi. Pemberian kompensasi yang ada di organisasi berupa kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi secara langsung yang diterapkan oleh organisasi berupa gaji, upah dari hasil penjualan tabung gas LPG non subsidi dan intensif, sedangkan kompensasi tidak langsung berupa tunjangan dan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan. Penerapan kompensasi kepada karyawan di PT. Wirawan Jaya Abadi membuat motivasi kerja karyawan sangatlah efektif alhasil kinerja dari karyawan sangatlah disiplin. Seperti yang kita ketahui, tabung gas LPG non subsidi sangat sedikit digunakan oleh masyarakat secara luas dengan begitu strategi pemasaran yang dilakukan oleh karyawan dan organisasi harus sangatlah baik. Meskipun peminat tabung gas LPG non subsidi sedikit, akan tetapi karyawan yang ada di PT. Wirawan Jaya Abadi sangat termotivasi untuk memasarkan tabung gas LPG non subsidi tersebut. Berdasarkan uraian diatas, maka untuk mengetahui lebih jauh lagi mengenai pelaksanaan kompensasi yang diterapkan oleh organisasi, penulis mencoba

mengkaji penelitian lebih lanjut dalam bentuk skripsi yang berjudul “Penerapan Kompensasi Bagi Karyawan Dalam Meningkatkan Pemasaran Tabung Gas LPG non subsidi Di PT. Wirawan Jaya Abadi Jalan Jokotole No.89 Pamekasan”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian yang dikemukakan maka dapat memfokuskan beberapa masalah yang akan dibahas:

1. Bagaimana prosedur pemberian kompensasi yang ada di PT. Wirawan Jaya Abadi Jalan Jokotole No.89 Pamekasan ?
2. Bagaimana kompensasi mampu meningkatkan pemasaran tabung gas LPG non subsidi ?

## **C. Tujuan Penelitian**

Agar penelitian lebih terfokus, maka perlu dikemukakan tentang tujuan penelitian. Berdasarkan perumusan masalah yang ada, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui seperti apa penerapan kompensasi yang diberikan kepada karyawan di PT. Wirawan Jaya Abadi Jalan Jokotole No.89 Pamekasan.
2. Untuk mengetahui manfaat perusahaan memberikan kompensasi bagi pemasaran tabung gas LPG non subsidi di PT. Wirawan Jaya Abadi Jalan Jokotole No.89 Pamekasan.

#### **D. Kegunaan Penelitian**

Manfaat atau kegunaan dari penelitian ini yakni manfaat atau kegunaan secara ilmiah atau kegunaan secara praktis antara lain sebagai berikut:

1. Bagi IAIN MADURA: untuk menjadikan tambahan referensi bagi mahasiswa/i IAIN MADURA dalam mengembangkan keilmuannya. Khususnya dalam bidang perekonomian.
2. Bagi peneliti: untuk meningkatkan wawasan dalam bidang ekonomi serta sebagai bentuk aplikatif atas apa yang telah diperoleh dalam mata kuliah. Serta dapat mengetahui bagaimana penerapan kompensasi yang ada di PT. Wirawan Jaya Abadi tersebut.
3. Bagi PT. Wirawan Jaya Abadi: sebagai kajian teori dan sebagai pertimbangan dalam meningkatkan kinerja organisasi terutama dalam hal kompensasi. PT. Wirawan Jaya Abadi juga dapat mengetahui peran kompensasi yang telah diberikan oleh organisasi terhadap motivasi penjualan tabung gas yang akan di pasarkan oleh karyawan.
4. Bagi karyawan PT. Wirawan Jaya Abadi: dari hasil penelitian ini, karyawan bisa mengetahui bagaimana sistem kompensasi yang diterapkan oleh organisasi.

#### **E. Definisi Istilah**

Penelitian ini berjudul “Penerapan Kompensasi Bagi Karyawan Dalam Meningkatkan Pemasaran Tabung Gas LPG non subsidi Di PT. Wirawan Jaya Abadi Jalan Jokotole No.89 Pamekasan”. Penulis perlu menjelaskan

makna rangkaian kata yang terdapat dalam judul penelitian ini agar tidak terjadi kesalah pahaman bagi pembaca.

1. Penerapan adalah suatu tindakan atau pelaksanaan dari sebuah rencana yang sudah disusun secara matang dan terperinci.
2. Kompensasi adalah keseluruhan imbalan yang diberikan kepada para karyawan sebagai balasan atau jasa atau kontribusi mereka terhadap organisasi.
3. Karyawan adalah orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan dan sebagainya) dengan mendapatkan gaji (upah).
4. Pemasaran diartikan sebagai suatu proses usaha yang dibutuhkan dalam rangka memudahkan barang dan jasa dari lokasi produsen kedalam jangkauan konsumen akhir.
5. PT. Wirawan Jaya Abadi merupakan perusahaan yang bergerak dibidang penjualan tabung Gas LPG non subsidi yang ada di Jalan Jokotole No.89 Pamekasan.