

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Untuk mengembangkan perusahaan pada dunia atau masa bisnis sekarang ini perlu menciptakan para kinerja karyawan yang tinggi. Membangun dan meningkatkan kinerja dalam lingkungan yaitu merupakan suatu keharusan bagi setiap perusahaan. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi keberhasilan perusahaan dan salah satu faktor pentingnya adalah sumber daya manusia, karena pelaku dari seluruh tingkat perencanaan/*planing* dengan evaluasi adalah sumber daya manusia bahkan mampu memanfaatkan sumber daya lain yang ada di organisasi atau perusahaan.

Pada perusahaan sumber daya manusia memegang peran yang sangat penting. Potensi yang besar dimiliki oleh tenaga kerja guna menjalankan aktivitas-aktivitas perusahaan. Untuk memiliki output yang maksimal maka potensi sumber daya manusia yang ada pada perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baik mungkin.

Peralatan modern bukan menjadi ketergantungan tercapainya tujuan perusahaan, fasilitas yang lengkap, akan tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melakukan pekerjaan tersebut. Kinerja karyawan sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Kinerja karyawan akan selalu ditingkatkan oleh setiap organisasi atau perusahaan, dengan harapan bagaimana cara menjadi tujuan perusahaan itu tercapai.

Manajemen penghargaan merupakan salah satu aktivitas dari manajemen sumber daya manusia. Kajian terhadap manajemen penghargaan cukup luas.

manajemen penghargaan yang di maksud dalam penelitian ini adalah pemberian kompensasi oleh perusahaan kepada karyawannya. Kompensasi adalah imbalan secara langsung dan imbalan secara tidak langsung dalam bentuk manfaat tambahan (*benefit*) dan bentuk pemberian layanan tambahan secara insentif yang ditujukan untuk mencapai produktivitas yang lebih tinggi dengan cara memotivasi pekerja. Kompensasi merupakan salah satu penghargaan dari perusahaan kepada karyawan karena jasa atau kontribusi mereka dan kompensasi dibagi menjadi tiga komponen yaitu kompensasi dasar, insentif, dan benefit (kompensasi tidak langsung).¹

Salah satu cara yang dapat diberikan perusahaan kepada karyawan berupa imbalan yaitu kompensasi. Pemberian kompensasi kepada karyawan perlu mendapatkan perhatian lebih oleh perusahaan. Salah satu keharusan kompensasi yaitu memiliki dasar yang kuat, benar, dan adil. Apabila kompensasi yang diberikan atau diterapkan tidak adil maka akan menimbulkan rasa kecewa kepada karyawan, sehingga karyawan yang baik akan meninggalkan perusahaan. Oleh karena itu agar dapat mempertahankan karyawan yang baik, maka konsep kompensasi yang akan diterapkan dibuat sedemikian rupa, sehingga karyawan yang berpotensi akan merasa dihargai dan bersedia untuk bertahan di perusahaan.

Kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi kompensasi maka semakin meningkat motivasi karyawan dan meraih kinerja yang tinggi pula. Setiap tenaga kerja atau karyawan di berbagai perusahaan belum sepenuhnya bersedia untuk memberikan skill atau kemampuan yang dimilikinya secara penuh, sehingga masih diperlukan

¹ Puspita Wulansari, dkk, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Karyawan." *Jurnal Manajemen Indonesia*, 14 (Agustus 2014) hlm., 165.

adanya pendorong dari perusahaan tersebut. Setiap perusahaan pasti perlu adanya motivasi dan kompensasi yang tinggi dari perusahaan untuk karyawan, sehingga timbal balik karyawan juga akan ada dan berpengaruh positif pada kinerja karyawan itu sendiri. Hal demikian juga memberikan dampak positif terhadap suatu perusahaan. Kompensasi adalah semua pendapatan yang diterima karyawan berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang merupakan bentuk biaya yang harus dikeluarkan perusahaan dengan harapan memperoleh imbalan berupa prestasi kerja dari karyawan.²

Permasalahan kompensasi menjadi isu utama dalam hubungan industri antara organisasi dan buruh atau pekerja. Salah satu persoalan yang sering terjadi akhir-akhir ini adalah karena rendahnya tingkat upah dari organisasi kepada buruh, sehingga pekerja atau buruh tidak puas sebagai bentuk kekecewaan mereka terhadap sikap organisasi atau perusahaan.

Oleh karena itu, penegasan dari banyaknya usaha dari seorang individu perlu cukup menonjol untuk diperhatikan dari organisasi, pengakuan yang signifikan sebagai indikasi penghargaan atas prestasi tenaga kerja atau karyawan dalam organisasi. Seseorang akan menyukainya jika usahanya dihargai dan akan membuat seseorang tersebut fokus pada prestasinya untuk terus mendapatkan bayaran, sesuai dengan apa yang telah dilakukannya.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah salah satu fungsi yang penting dalam kompensasi. Kompensasi juga merupakan segmen yang penting dalam hubungannya dengan karyawan. Kompensasi meliputi pembayaran uang langsung, pembayaran menyimpang atau tidak langsung sebagai keuntungan

² Tanto Wijaya dan Fransisca Andreani, "Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan." *Agora*, 2 (2015) hlm. 37-38.

pekerja, dan motivator untuk membangkitkan para karyawan untuk berusaha mencapai efisiensi kerja yang lebih tinggi.

Istilah kompensasi sering digunakan dalam organisasi gaji dan upah, tetapi istilah kompensasi sebenarnya merupakan ide yang lebih luas. Pemahaman kompensasi lebih luas daripada pembayaran gaji dan upah karena gaji dan upah lebih menekankan pada wujud financial atau uang saja. Sedangkan Kompensasi mencakup balas jasa berupa uang dan fasilitas-fasilitas lain berupa barang, transportasi, penginapan, tunjangan, termasuk fasilitas kesehatan untuk perawatan klinis ke dokter.

Kompensasi para pengelola adalah kapasitas yang signifikan dalam administrasi dalam sebuah asosiasi dan penting untuk tugas HR Office. Kompensasi para pengelola juga merupakan upaya perusahaan atau organisasi untuk menjaga SDM sebagai segmen utama, dan biasanya merupakan bagian utama.

Inspirasi penting bagi sebagian besar pekerja dalam suatu organisasi atau perusahaan adalah mencari nafkah. Ini menyiratkan bahwa jika dari satu sudut pandang seseorang menggunakan pengetahuan, kemampuan, tenaga, dan sebagian dari kesempatannya untuk bekerja untuk suatu perusahaan, maka dia membutuhkan hadiah tertentu lagi. Salah satu aset paling penting dari pekerjaan di mata sebagian besar pekerja/buruh adalah tingkat bayarannya.

Tanpa disadari kompensasi merupakan satu komponen mendasar yang sifatnya urgent dan krusial. Pihak Manajemen Perusahaan kerap kali dipusingkan ketika membahas persoalan kompensasi. Hasil kerja yang tidak memuaskan

sebagai akibat turunnya semangat pekerja/buruh dalam menjalankan tugasnya merupakan suatu persoalan yang harus dipikirkan pihak manajemen.

Dalam konteks hubungan industri, kompensasi merupakan salah satu komponen hubungan kerja yang sering menimbulkan masalah. Masalah kompensasi, terutama upah, secara konsisten menjadi kekhawatiran manajemen organisasi, pegawai dan pemerintah. Manajemen mempertimbangkan upah karena merupakan bagian penting dari biaya penciptaan dan kerja. Menggambarkan kinerja yang harus dibayar, dan memengaruhi kemampuan perusahaan untuk menghasilkan keuntungan terutama di perusahaan yang padat karya. Sejalan dengan itu, penerapan kompensasi yang sesuai, baik untuk keinginan tenaga kerja maupun kemampuan atau kapasitas perusahaan dan mampu menciptakan hubungan kerja sama yang solid serta kemajuan kinerja organisasi/perusahaan.

Pemenuhan kompensasi merupakan komponen mendasar terciptanya kepuasan kerja dan berperan dalam membentuk sikap seorang karyawan dalam bekerja. Karena kompensasi mempengaruhi pemenuhan dan bertindak sebagai masukan yang dapat di antara para pekerja untuk mengubah perilaku mereka. Maka cukup beralasan jika dikatakan bahwa kompensasi memberikan kontribusi kepada kemakmuran masyarakat, seperti di negara-negara maju, tingkat kompensasi merupakan pencipta kemakmuran negara-negara tersebut. Karena sebagian anggota masyarakat adalah buruh atau pekerja, baik di masyarakat umum maupun pribadi. Upah mempengaruhi kemampuan membeli mereka untuk membeli barang-barang yang mereka butuhkan. Upah menentukan jumlah jenis, kuantitas

dan kualitas barang yang di produksi oleh pekerja dan dibutuhkan oleh para anggota masyarakat.³

PR. Safira Jaya, yang merupakan industri manufaktur yang bergerak di bidang pembuatan rokok yang ada di daerah Madura, tepatnya di Desa Sentol, Kecamatan Pademawu Kabupaten Pamekasan. dalam menangani masalah kompensasi harus bersungguh-sungguh mengingat kompensasi/upah merupakan salah satu aktiva perusahaan yang harus dijaga dan dipelihara. Persaingan yang kompetitif tidak hanya pada produk yang dihasilkan, tetapi persaingan juga dapat dilihat dari bagaimana sistem perusahaan dalam memberikan kompensasi terhadap karyawan sebagai salah satu unsur penting dalam memotivasi kinerja karyawan.

Di PR. Safira Jaya permasalahannya unik berkaitan dengan kompensasi, berbeda dengan perusahaan rokok lainnya yaitu PR. Gunung Payudan desa Tobungan dan PR. Palem desa Tambung. Kompensasi yang diberikan oleh PR. Gunung Payudan dan PR. Palem yakni berupa kompensasi gaji, upah dan tunjangan hari raya. Sedangkan kompensasi yang sedang berjalan/ada pada PR. Safira Jaya desa Sentol adalah kompensasi langsung seperti gaji, upah insentif dan kompensasi tidak langsung seperti tunjangan hari raya, transportasi perusahaan serta darmawisata. Berdasarkan hasil tersebut konsep kompensasi pada perusahaan rokok yang termasuk lebih lengkap yaitu PR. Safira Jaya.

Hasil observasi awal dan wawancara tidak terstruktur dari bapak Moh. Taufiqurrahman selaku salah satu karyawan pada PR. Safira Jaya mengatakan bahwasannya sistem konsep kompensasi yang di terapkan pada PR. Safira Jaya

³ Luis Marnisah, *Hubungan Industrial dan Kompensasi (Teori dan Praktik)*, (Yogyakarta: CV. Budi Utama, 2019), hlm. 101-102.

tersebut sangat memuaskan bagi semua karyawan dan berdasarkan tugas pekerjaannya masing-masing. Upah yang diberikan pada karyawan ditentukan oleh jumlah jenis produk, kualitas dan kuantitas produk. Cara menghitung untuk menentukan upah yaitu dihitung atau ditentukan oleh seberapa banyak jumlah produk yang dihasilkan oleh karyawan perusahaan PR. Safira Jaya mulai dari pengepakan sampai pengiriman produk/rokok kepada konsumen. Berdasarkan hasil tersebut penulis merasa tertarik untuk melakukan sebuah penelitian dengan judul *“Analisis Konsep Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PR. Safira Jaya desa Sentol Pamekasan”*.⁴

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan konteks penelitian di atas, peneliti menemukan beberapa fokus penelitian, di antaranya adalah:

1. Bagaimana konsep kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PR. Safira Jaya?
2. Faktor apa yang menjadi pendukung dalam meningkatkan kinerja karyawan di PR. Safira Jaya?

C. Tujuan Penelitian.

Peneliti dapat menemukan tujuan penelitian dengan berdasarkan fokus penelitian di atas, yaitu:

1. Untuk mengetahui konsep kompensasi guna meningkatkan kinerja karyawan pada PR. Safira Jaya.

⁴ Wawancara dengan Moh. Taufiqurrahman, tanggal 10 Maret 2020 di Rumah desa Sentol Pamekasan.

2. Untuk mengetahui faktor pendukung dalam meningkatkan kinerja karyawan di PR. Safira Jaya.

D. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk berbagai hal. Di antaranya untuk hal-hal berikut:

1. Sebuah rujukan referensi kepustakaan untuk peneliti berikutnya yang ingin menganalisis penelitian mengenai Konsep Kompensasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PR. Safira Jaya Desa Sentol Pamekasan.
2. Kegunaan Praktis.

Adapun kegunaan praktis penelitian ini antara lain:

- a. Bagi IAIN Madura

Penelitian ini sebagai suatu sumbangsih pemikiran terhadap literatur perpustakaan yang dapat dibaca oleh mahasiswa dalam memperkaya referensi baik hal itu untuk keperluan penelitian maupun tugas akademik.

- b. Bagi Peneliti

Penelitian ini bermanfaat dalam upaya meningkatkan pengetahuan dan wawasan penulis tentang teori Konsep Kompensasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PR. Safira Jaya Desa Sentol Pamekasan.

- c. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan bahan masukan terkait Konsep Kompensasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PR. Safira Jaya Desa Sentol Pamekasan.

E. Definisi Istilah

Dalam memahami proposal dan untuk menghindari kesamaan persepsi dan pemaknaan dalam proposal ini, maka penulis menjelaskan beberapa istilah dalam judul proposal,

1. Analisis adalah memahami seluruh informasi yang terdapat pada suatu kasus, menganalisis situasi untuk mengetahui isu apa yang sedang terjadi, dan memutuskan tindakan apa yang harus segera dilakukan untuk memecahkan masalah.⁵
2. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.⁶
3. Kinerja karyawan adalah tingkat hasil kerja karyawan dalam pencapaian persyaratan pekerjaan yang diberikan meliputi tujuan, ukuran dan penilaian.⁷
4. PR. Safira Jaya adalah suatu perusahaan yang bergerak di bidang industri rokok.

⁵ Freddy Rangkuti, *Analisis Swot: Teknik Membedah Kasus Bisnis*, (Jakarta: Gramedia, 2006), hlm. 14.

⁶ Elbadiansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Malang: CV. IRDH, 2019), hlm. 196.

⁷ Desi Kristianti, Ria Lestari Pangastuti, *Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi*, (Surabaya: Media Sahabat Cendikia, 2019), hlm. 32.