BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Suatu organisasi atau perusahaan harapannya akan mengalami perubahan, yang mengarah pada kemajuan dan perkembangan menuju yang lebih baik. Setiap perusahaan akan berusaha meningkatkan dan mengembangkan perusahaan dengan mengadakan berbagai kegiatan guna meningkatkan kinerja para karyawan.

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan tenaga produktif terhadap perusahaan dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis dan sosial. Manajemen Sumber Daya Manusia tidak hanya mencerminkan kehendak manajemen senior, tetapi menyeimbangkan tantangan organisasi. Kegagalan dalam melakukan tugas ini dapat merusak kinerja, bahkan dapat merusak kelangsungan hidup organisasi perusahaan. (Tegar, 2019:19)

Karyawan merupakan bagian terpenting dalam mencapai tujuan perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan pendorong bagi karyawan untuk dapat meningkatkan kinerja di perusahaan. Pengembangan kemampuan karyawan dalam perusahaan harus dikelola secara baik dan benar. Pengelolaan sumber daya manusia dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja perusahaan, sehingga pembentukan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan mumpuni merupakan suatu keharusan.

Perusahaan dapat memberikan kompensasi untuk menunjang kinerja karyawan sehingga hal ini juga merupakan faktor pendorong dalam upaya perusahaan untuk mempertahankan karyawan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal meliputi, sifat-sifat seseorang, sikap, sifat-sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasi. Unsur penunjang untuk meningkatkan kinerja karyawan tidak hanya faktor internal karyawan tetapi juga harus didukung oleh kepedulian perusahaan terhadap karyawan seperti pemberian kompensasi sehingga hal ini dapat menunjang dan memotivasi karyawan dalam bekerja

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika (Sahlan, Mekel, & Trang, 2015:53).

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Setiap karyawan dalam suatu organisasi mempunyai keinginan untuk mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan harapan mereka. Terpenuhinya harapan karyawan, maka karyawan akan senantiasa bersemangat dalam bekerja. Departemen personalia merancang dan mengadministrasikan kompensasi karyawan. Kompensasi yang diberikan harus sesuai dengan ketentuan yang sudah ditetapkan, sehingga karyawan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran organisasi.

Kepuasan kerja juga diperlukan untuk menjaga motivasi dari karyawan dan lebih berkomitmen pada perusahaan. Perusahaan harus memperhatikan melihat tuntutan karyawan. Perusahaan meminta karyawan untuk memaksimalkan kinerjanya dalam mencapai tujuan perusahaan. Dan sebaliknya perusahaan juga harus memperhatikan kesejahteraan karyawan yang meliputi gaji, kompensasi dan kepuasan karyawan.

Kepuasan kerja merupakan hal yang sangat individual, dikarenakan setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Aspek pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan akan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang berdampak pada tingkat kinerja karyawan yang semakin meningkat.

Kepuasan kerja merupakan salah satu indikator yang penting dalam mendapatkan hasil yang optimal dalam perusahaan. Seseorang yang puas dalam bekerja akan menunjukkan kemampuannya semaksimal mungkin untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya. Peningkatan kepuasan kerja, yang dirasakan oleh karyawan akan memberikan motivasi yang berlebih sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Selaras dengan simpulan yang dinyatakan Ida Bagus Alit Ksama Putra, I Wayan Bagia, dan I Wayan Suwendra, Rahadian Fernanda mendapatkan beberapa hasil analisis. Kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada UMKM di desa Wisata Bobung Gunungkidul Yogyakarta. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada UMKM di desa

Wisata Bobung Gunungkidul Yogyakarta. Motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada UMKM di desa Wisata Bobung Gunungkidul Yogyakarta. Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada UMKM di desa Wisata Bobung Gunungkidul Yogyakarta. (Fernanda, 2016:93)

Berdasarkan wawancara yang sudah dilakukan oleh peneliti kepada karyawan PT Duta Logistik Asia terdapat suatu permasalahan. Selain permasalahan mengenai ketersediaan bahan baku untuk diproses menjadi arang dan karbon aktif, permasalahan lain yang dirasakan karyawan adalah mengenai pemberian kompensasi.

Tabel 1.1 Kompensasi Karyawan

No	Jabatan	Gaji Pokok	Tunjangan	
			Uang Makan	Transportasi
1	General Manager	21.000.000	2.500.000	2.500.000
2	Asst. General Manager	14.000.000	2.000.000	2.000.000
3	Manager Sales Marketing	12.000.000	2.000.000	5.000.000
4	Manager operasional	10.000.000	2.000.000	2.000.000
5	Spv Sales Marketing	8.000.000	1.500.000	3.000.000
6	Sales Marketing	4.200.000	1.000.000	1.500.000
7	Accounting	4.200.000	1.000.000	500.000
8	Operator	3.800.000	600.000	300.000
9	Driver	3.800.000	600.000	300.000
10	Office Boy	3.550.000	600.000	300.000
11	Security	3.550.000	600.000	300.000

Sumber : Data Perusahaan 2019

Kompensasi langsung yang diberikan perusahaan berupa gaji pokok, dirasa sudah cukup adil sesuai dengan jabatan dan tugas yang dikerjakan, akan tetapi kompensasi lain seperti uang makan dan transportasi dirasa tidak merata diantara karyawan. Dan juga pada kompensasi tidak langsung, yang dirasa karyawan masih kurang memuaskan. Sistem pemberian kompensasi tidak langsung yang diberikan PT Duta Logistik Asia adalah dengan fasilitas kesehatan, gaji selama cuti, santunan musibah dan sebagainya. Dan juga bonus untuk pencapaian produksi tepat waktu yang dilakukan oleh karyawan. Namun dalam pelaksanaannya, pemberian kompensasi tersebut masih menyimpan masalah yaitu besarnya kompensasi yang diberikan kepada karyawan belum mencukupi kebutuhan dari karyawan tersebut.

Permasalahan yang timbul bahwa perusahaan memberikan kompensasi yang tidak memadai, juga tidak jelas waktunya sehingga ini menyebabkan kinerja karyawan menurun dan tidak semangat dalam bekerja. Pemberian kompensasi untuk saat ini ditengah kondisi perekonomian yang tidak stabil memang sangat diperlukan oleh karyawan untuk menunjang kebutuhan hidupnya yang semakin berat. Penurunnya kinerja karyawan secara langsung akan berdampak kepada penurunnya kinerja organisasi sehingga ini meruapak efek dari kinerja karyawan yang menurun

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ida Bagus Alit Ksama Putra, I Wayan Bagia, dan I Wayan Suwendra didapatkan hasil ada pengaruh positif dan signifikan dari kompesasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Kubu Jati Singaraja Bali. Hasil pembahasan didapatkan langkah penting dalam penentuan gaji agar dapat diterima baik oleh karyawan maupun perusahaan, yaitu menganalisis

jabatan atau tugas, mengevaluasi jabatan, melakukan survey gaji, dan menentukan tingkat gaji.

Permasalahan lain yang diungkapkan karyawan PT Duta Logistik Asia yaitu kepuasan kerja yang berakibat pada kurang optimalnya karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Permasalahannya dapat dilihat dari beban pekerjaan yang tinggi, namun tidak diimbangi dengan *reward* yang sesuai kebutuhan karyawan. Kemudian, kepuasan kerja tersebut akan berpengaruh pada kualitas dan kuantitas hasil produksi oleh karyawan.

Tabel 1.2 Kinerja Karyawan

Penilaian	Bobot	Nilai rata-rata	Keterangan
Kualitas kerja	100	78	Baik
Kuantitas kerja	100	84	Sangat Baik
Pengetahuan pekerjaan	100	89	Sangat Baik
Kreatifitas	100	71	Baik
Kerjasama	100	85	Sangat Baik
Inisiatif	100	67	Cukup
Ketertanggung	100	71	Baik
Kualitas personil	100	79	Baik

Sumber : Rekap Data Penilaian Kerja Perusahaan

Hasil penilaian pada Tabel diatas dapat diketahui bahwa hasil kinerja karyawan PT Duta Logistik Asia memiliki hasil yang belum memuaskan. Kinerja karyawan ini akan berpengaruh kepada hasil produksi perusahaan apabila manajemen perusahaan tidak segera mencari faktor-faktor penyebab kelemahan ini. Apabila situasi ini bisa segera diatasi, maka target cita-cita perusahaan akan bias terlaksana dan hasilnya akan berdampak kepada seluruh karyawan perusahaan.

Dari hasil latar belakang diatas terdapat permasalahan mengenai kinerja karyawan PT Duta Logistik Asia terkait kompensasi dan kepuasan kerja kerja. Oleh sebab itu, maka peneliti melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Duta Logistik Asia)”

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yang muncul berkaitan dengan kinerja karyawan, yaitu:

1. Kinerja karyawan yang semakin menurun
2. Turunnya hasil produksi perusahaan.
3. Pemberian kompensasi yang belum sesuai dengan beban kerja yang dirasakan karyawan.
4. Sistem pembagian kompensasi yang belum cukup rata untuk sebagian karyawan.
5. Kurangnya kepuasan kerja kerja dari karyawan yang bisa berdampak terhadap perusahaan.

1.3. Batasan Masalah

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan. Namun, pembahasan masalah akan dibatasi agar tidak meluas dan menimbulkan penyimpangan. Peneliti akan membatasi masalah pada Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan subjek karyawan PT Duta Logistik Asia.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi dan pembatasan masalah yang telah dipaparkan maka terdapat beberapa rumusan masalah. Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Duta Logistik Asia?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Duta Logistik Asia?
3. Apakah kompensasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Duta Logistik Asia?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang sudah dipaparkan diatas, dapat diketahui bahwa tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Duta Logistik Asia.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Duta Logistik Asia.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Duta Logistik Asia.

1.6. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1.6.1. Manfaat Teoritis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkuat penelitian-penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan faktor ekonomi dan non ekonomi dalam meningkatkan komitmen organisasi.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan tambahan referensi bagi penelitian selanjutnya untuk pengembangan teori mengenai pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja.
- c. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan terhadap literatur-literatur maupun penelitian dibidang akuntansi, khususnya bidang akuntansi manajemen.

1.6.2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan informasi dan masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja pegawai dan menentukan kebijakan secara tepat guna mencapai produktivitas kerja perusahaan pada PT. Duta Logistik Asia.

- b. Bagi Karyawan

Bagi Karyawan hasil dari penelitian ini, diharapkan dapat menjadi masukan sebagai saran pemikiran yang berkaitan dengan kompensasi, kepuasan kerja serta kinerja, sehingga karyawan dapat mengerti bagaimana cara yang baik untuk dapat memberikan kinerja terbaik.

- c. Bagi Masyarakat

Memberikan stimulus sebagai pengontrol atas perilaku - perilaku perusahaan. Selain itu, memberikan pengajaran kepada masyarakat

akan cara yang dapat meningkatkan kesadaran masyarakat akan hak-hak yang harus diperoleh.