

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada dasarnya sebuah kehidupan berorganisasi dipengaruhi oleh faktor manusia. Manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada didalamnya, semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan akan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota perusahaan. Karena sumber daya manusia merupakan suatu hal yang unik, perusahaan membutuhkan pasokan sumber daya manusia yang banyak dan berkualitas, demi mengimbangi ketatnya persaingan era globalisasi seperti saat sekarang ini. 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. 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.

Kinerja karyawan merupakan masalah yang sering muncul disetiap perusahaan. Hampir seluruh masalah utama perusahaan berhubungan dengan kinerja karyawan. Hal tersebut sesuai dengan beberapa penelitian yang menyebutkan bahwa ada masalah kinerja karyawan di perusahaan. Banyaknya permasalahan yang terkait dengan kinerja karyawan telah menghasilkan beberapa penelitian dalam bidang tersebut, Fuhlis (2008) kinerja karyawan dalam sektor kesehatan , Sarita (2012) kinerja karyawan

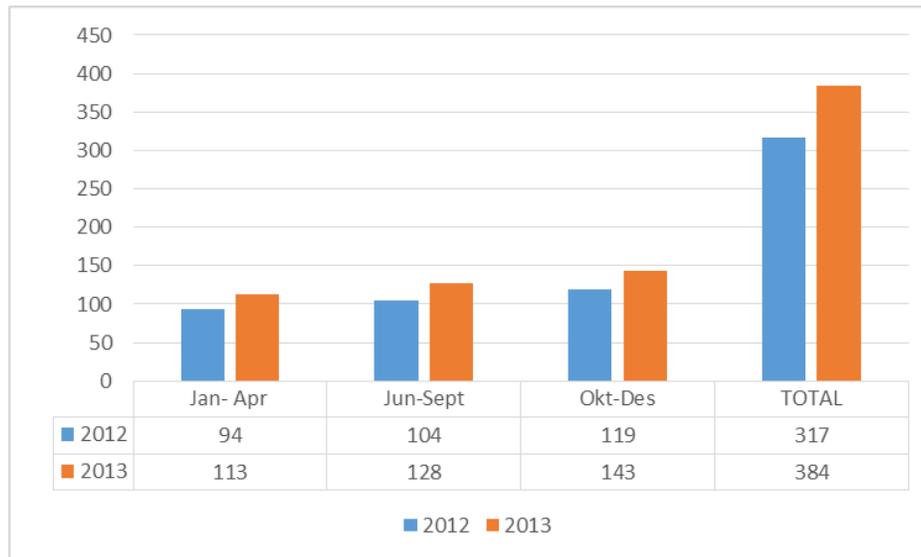
dalam sektor manufaktur , Margono (2008) kinerja karyawan dalam sektor Industri , Adinata (2011) kinerja karyawan dalam sektor manufaktur , Iriani (2004) kinerja karyawan dalam sektor Industri , Saputra (2004) kinerja karyawan dalam sektor manufaktur dan Bariah (2011) kinerja karyawan dalam sektor perbankan.

Menurut Colquitt lePine dan Wesson kinerja merupakan nilai dari seperangkat perilaku karyawan yang berkontribusi, baik secara positif atau negatif terhadap pemenuhan tujuan organisasi. Apabila perilaku karyawan positif, maka akan berkontribusi secara positif pula terhadap tujuan perusahaan, demikian pula dengan sebaliknya.¹

Masalah kinerja karyawan juga dialami oleh PT. Republika Media Mandiri yang bergerak dibidang media cetak seperti surat kabar PT. Republika Media Mandiri mempunyai kantor pusat yang berada di Warung Jati, Jakarta Selatan. PT. Republika Media Mandiri terdiri dari beberapa bagian yang ada didalamnya, salah satunya adalah bagian *Account Executive*. Peneliti mencoba melakukan wawancara dengan beberapa karyawan yang tergabung dalam divisi pemasaran. Dari wawancara singkat dan data yang diperoleh, sebagian besar karyawan pada bagian *Account Executive* sering

¹ Colquit Jason A Jeffery. A. Lepine dan Michael J. Wesson, *Organization Behaviour: Improving Performance and Commitment in the workplace*, (Newyork : The Mc Grawhil, 2009), h.38.

datang terlambat ke kantor Gambar 1.1 dibawah ini menunjukkan tingkat keterlambatan karyawan di PT. Republika Media Mandiri:



Ket: data diatas menunjukkan jumlah kejadian keterlambatan karyawan secara total dan data yang digunakan berdasarkan 4 bulan

Gambar 1.1

Tingkat Keterlambatan Karyawan PT. Republika Media Mandiri Tahun 2012/2013

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2014

Penggunaan data dimulai tahun 2012 dengan pertimbangan sejalan dengan penggunaan sistem absensi yang bermula dari absen kartu menjadi sidik jari. Pada sajian data absensi karyawan PT. Republika Media Mandiri terjadi peningkatan jumlah absensi karyawan setiap tahunnya. Banyaknya karyawan yang datang terlambat mengindikasikan bahwa kinerja karyawan relatif rendah. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sedamayanti dalam Adireto yang menyatakan bahwa beberapa organisasi dapat mengetahui tingkat kinerja (personil yang tidak efektif)

dengan memperhatikan/menilai beberapa faktor yang termasuk pula keterlambatan dan kehadiran karyawan. Terjadinya ketidakefektifan atau menurunnya kinerja seorang pegawai, salah satunya disebabkan oleh faktor tersebut, kinerja dapat dinilai dari apa yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam kerjanya. Dengan kata lain, kinerja individu adalah bagaimana seorang pegawai melaksanakan pekerjaannya atau untuk kerjanya.²

Pendapat yang serupa juga disebutkan Fuad Mas'ud yaitu, kinerja karyawan dapat dilihat dari data keterlambatan, ketepatan waktu keterlambatan mencerminkan kedisiplinan seorang karyawan dalam bekerja. Dengan kata lain, apabila karyawan terlambat akan menyebabkan kinerja yang menurun.³ Dipertegas oleh Darwito yang dalam penelitiannya menggunakan data keterlambatan karyawan sebagai acuan yang dipakai untuk mengetahui menurunnya kinerja karyawan. Karena keterlambatan merupakan masalah karena yang berarti kerugian akibat terhambatnya penyelesaian pekerjaan, penurunan efisiensi dan penurunan kinerja.⁴

Adapun faktor-faktor yang diduga sering membuat karyawan datang terlambat ke kantor yaitu karena karyawan merasa gaji yang diterima mereka tidak sesuai dengan Upah minimum DKI Jakarta. Berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum, maka dapat dilihat pada

² Sedamayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi dan Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, (Jakarta : PT. Refika Aditama, 2010), h.20.

³ Fuad Mas'ud, *Survey Diagnosis Organisasional Konsep dan Aplikasi*, (Semarang : BP. Universitas Diponegoro, 2004), h.20.

⁴ Darwito, "Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan, *Thesis*, 2008, h.5.

tahun 2014 Upah minimum masyarakat sebesar Rp. 2,441,301⁵, sedangkan faktanya gaji yang diterima karyawan PT. Republika Media Mandiri memiliki rentangan sebesar 2.000.0000 sampai dengan 2.200.000, gaji tersebut masih sama dengan kebijakan pemerintah yang menyebutkan bahwa Upah minimum masyarakat pada tahun 2013 sebesar Rp.2.200.000. Dengan demikian, kemungkinan besar karyawan akan terlambat dan tidak memperhatikan jam kerja yang diberlakukan perusahaan. Karena mereka menganggap bahwa yang mereka terima tidak sesuai dengan kenyatannya. Oleh karena itu, dari aspek kompensasi tidak sesuai dengan harapan yang diinginkan karyawan. Dijelaskan oleh Aprilia pemberian kompensasi yang diberikan perusahaan harus dapat dirasakan adil oleh karyawan besarnya kompensasi tidak jauh berbeda dengan apa yang diharapkan karyawan. Apabila terpenuhi, maka karyawan akan menjadi puas. Kepuasan akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, sehingga tujuan perusahaan maupun kebutuhan karyawan akan tercapai secara bersama.⁶

Faktor lain yang diduga menjadi penyebab sering datang terlambat ke kantor adalah karena merasa banyaknya kecurangan yang dirasakan dalam proses pengembangan karir mereka. Sistem karir tidak transparan dan sesuai dengan kenyataan yang ada di lapangan, misalnya pada karyawan yang dekat dan mempunyai

⁵ Wikipedia (2015), “*UMR DKI Jakarta*”, (<http://id.wikipedia.org/wiki/upah-minimum-propinsi>), diakses pada tanggal 4 maret 2015 pukul 19:45.

⁶ Windy Aprilia, “Pengaruh Kompenasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja karyawan Bagian Akuntansi (studi kasus pada perusahaan manufaktur di Surabaya)”, *Jurnal the Indonesian Accounting Review*, 2012, h.8.

hubungan yang baik dengan atasan maka proses jenjang karir mereka akan cepat naik, sedangkan untuk karyawan yang tidak memiliki hubungan yang biasa saja dengan atasan maka mereka akan semakin lama untuk bisa memperoleh jabatan selanjutnya. Kondisi tersebut membuat karyawan menjadi malas bekerja dan memiliki semangat kerja yang menurun, sehingga membuat mereka datang terlambat. Dijelaskan oleh Mathis (pengembangan merupakan usaha usaha untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam menangani berbagai penugasan yang juga menentukan prestasi atau kinerja karyawan.⁷

Berdasarkan uraian diatas, rendahnya kinerja karyawan di PT. Republika Media Mandiri harus diatasi. Untuk mendapatkan sebuah solusi untuk PT. Republika Media Mandiri, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Republika Media Mandiri”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran kompensasi, pengembangan karir dan kinerja karyawan PT. Republika Media Mandiri?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Republika Media Mandiri?

⁷ Mathis dan Jakson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Salemba empat, 2002),h .43.

3. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Republika Media Mandiri?
4. Apakah kompensasi dan pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Republika Media Mandiri?
5. Seberapa besar kontribusi kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Republika Media Mandiri?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian yang dilakukan pada karyawan PT. Republika Media Mandiri adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui gambaran kompensasi, pengembangan karir dan kinerja karyawan PT. Republika Media Mandiri
2. Untuk menguji secara empiris pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Republika Media Mandiri
3. Untuk menguji secara empiris pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Republika Media Mandiri
4. Untuk menguji secara empiris pengaruh kompensasi dan pengembangan karir secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Republika Media Mandiri
5. Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Republika Media Mandiri

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan oleh peneliti dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini dilakukan untuk memenuhi persyaratan mendapatkan gelar sarjana serta untuk memberikan pelajaran dan pengalaman dalam hal melakukan penelitian yang berkaitan dengan masalah kinerja karyawan yang memiliki dimensi seperti kompensasi dan pengembangan karir yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi PT. Republika Media Mandiri

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan agar perusahaan mampu mengetahui kompensasi dan pengembangan karir yang harus dipertimbangkan dalam mengelola kinerja karyawan.

3. Bagi Universitas Negeri Jakarta

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi referensi dan diharapkan penelitian ini dapat menyumbang kontribusi pemikiran bagi peneliti lain yang tertarik dalam kajian kinerja karyawan di berbagai perusahaan