

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Globalisasi membawa perubahan dalam berbagai aspek kehidupan masyarakat dunia tak terkecuali dalam lingkungan berbagai organisasi ataupun bisnis yang menjadikannya bergejolak, penuh dengan perubahan, dan persaingan yang semakin tajam. Perusahaan ataupun organisasi yang pada masa lalu bersaing hanya di tingkat lokal, regional, atau nasional, kini harus pula bersaing dengan perusahaan-perusahaan yang mampu menghasilkan barang dan jasa berkualitas kelas dunia sehingga dapat bersaing dipasar global.

Dalam era globalisasi ini, persaingan dalam dunia kerja sangat tinggi sehingga kualitas sumber daya harus mumpuni baik dari sumber daya manusia maupun sumber daya lainnya. Dengan memiliki kualitas yang baik akan mempermudah dalam melakukan pekerjaan yang merupakan tanggung jawabnya. Tak hanya itu, sekarang ini sudah memasuki era MEA (Masyarakat Ekonomi ASEAN). MEA (Masyarakat Ekonomi ASEAN) merupakan sebuah integrasi ekonomi ASEAN dalam menghadapi perdagangan bebas antar negara-negara ASEAN. Seluruh negara anggota ASEAN telah menyepakati perjanjian ini.

MEA (Masyarakat Ekonomi ASEAN) mempunyai tujuan utama yaitu pemerataan ekonomi bagi seluruh masyarakat di daerah ASEAN. Selain itu, tujuan utama dari MEA adalah menciptakan pasar tunggal untuk seluruh masyarakat ASEAN, ASEAN menjadi sebuah kawasan yang memiliki daya saing ekonomi yang tinggi, pemberdayaan ekonomi dalam kawasan ASEAN, dan mengintegrasikan ekonomi pada kawasan Asia Tenggara dengan ekonomi global.

Dengan adanya MEA ini persaingan untuk mendapatkan pekerjaan menjadi lebih sulit dikarenakan harus bersaing masyarakat diseluruh Asia Tenggara. Oleh karena itu sebagai pencari kerja wajib memiliki kualitas diri yang baik. Dengan kualitas diri yang baik akan membuat pekerjaan menjadi mudah dan kinerja menjadi bagus.

Tenaga kerja jika dikaitkan dengan peranan dan pendapatannya dapat digolongkan atas pengusaha dan karyawan atau manajer dan buruh. Pengusaha adalah setiap tenaga kerja yang memperoleh pendapatannya berupa laba (*profit*) atau deviden dari modal yang diinvestasikannya. Lalu, karyawan merupakan setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa sesuai dengan peraturan atau perjanjian.

Besarnya balas jasa telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya balas jasa (atau yang disebut juga kompensasi) yang akan diterimanya. Kompensasi inilah yang akan dipergunakan karyawan itu beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati karyawan bersama keluarganya. Jika balas jasa yang diterima karyawan semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya

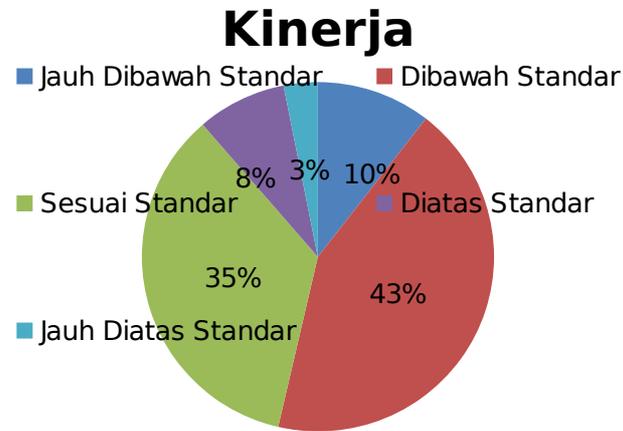
semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula. Dengan demikian, kepuasan kerjanya semakin baik pula. Maka dari itu kompensasi merupakan suatu hal yang sangat penting bagi karyawan sebagai seorang penjual tenaga.

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan penelitian pada PT Asuransi Sosial Angkatan Bersenjata Republik Indonesia Perseroan (PT ASABRI (Persero). perusahaan BUMN yang bergerak dibidang asuransi khusus untuk TNI, anggota POLRI dan PNS DEPHAN/POLRI yang bertugas untuk meningkatkan kesejahteraan aparatur negara melalui program asuransi dan pembayaran pensiun. Dalam meningkatkan kesejahteraan para aparatur negara, PT. ASABRI (Persero) memiliki produk seperti Program THT (Tabungan Hari Tua), Program JKK (Jaminan Kecelakaan Kerja), Program JKm (Jaminan Kematian) dan Program Pensiun. PT ASABRI (Persero) memiliki karyawan yang berjumlah ±275 karyawan. Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan narasumber dari PT ASABRI (Persero) ternyata kompensasi dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pada karyawan PT ASABRI (Persero).

Karyawan-karyawan pada PT ASABRI (Persero) merupakan karyawan-karyawan yang berprestasi. Mereka memiliki kemampuan diatas rata-rata, akan tetapi banyak dari mereka sering mendapatkan masalah dalam melakukan pekerjaannya. Semangat dan motivasi kerja para karyawan tersebut sering tidak stabil dan konsisten. Hal ini dikarenakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja mereka. Di PT ASABRI (Persero) ini, kompensasi memiliki peran dalam mempengaruhi motivasi kerja mereka sehingga kinerja mereka pun ikut terpengaruh.

Gambar I.1

Rekapitulasi Kinerja Karyawan PT ASABRI (Persero)



Sumber : data diolah oleh peneliti

Dari tabel diatas terlihat bahwa masih banyak karyawan yang tidak memenuhi standar yang telah ditentukan oleh perusahaan. Dari data diatas sebesar 11% karyawan yang masih berada jauh di bawah standar yang ditentukan. Lalu sebesar 43% karyawan yang berada dibawah standar yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Selain itu hanya sekitar 35% dari karyawan yang sudah sesuai dengan standar yang ditentukan oleh perusahaan dan hanya sekitar 8% dan 3% yang sudah diatas standar dan jauh diatas standar.

Dari hasil rekapitulasi kinerja tersebut, masih banyak karyawan yang memiliki kinerja dibawah standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini disebabkan dari banyaknya jumlah pekerjaan yang diberikan akan tetapi kompensasi yang diterima oleh karyawan tidak sebanding. Banyak karyawan yang merasa bahwa kompensasi yang diberikan tersebut masih tidak sesuai untuk bisa memenuhi kebutuhan mereka.

Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan. perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. Jadi, nilai prestasi kerja

karyawan harus lebih besar dari kompensasi yang dibayarkan perusahaan, supaya perusahaan mendapatkan laba dan kontinuitas terjamin.

Pemberian kompensasi yang dilakukan oleh perusahaan merupakan hal yang wajib untuk dilakukan. Dengan memberikan kompensasi yang baik dan sesuai maka karyawan pun akan senang hati melakukan pekerjaannya, sehingga kinerja dari seorang karyawan tersebut akan meningkat dan terus membaik yang mengakibatkan perusahaan pun akan terus mendapatkan keuntungan dan kontinuitas yang semakin terjamin.

Akan tetapi, ketika perusahaan melakukan hal yang tidak diinginkan dalam pemberian kompensasi ini, seperti tidak sesuai memberikan kompensasi terhadap banyaknya pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan tersebut, maka yang terjadi adalah karyawan menjadi tidak semangat dalam bekerja dan motivasi kerjanya pun akan menurun yang mengakibatkan kinerja dari karyawan tersebut rendah.

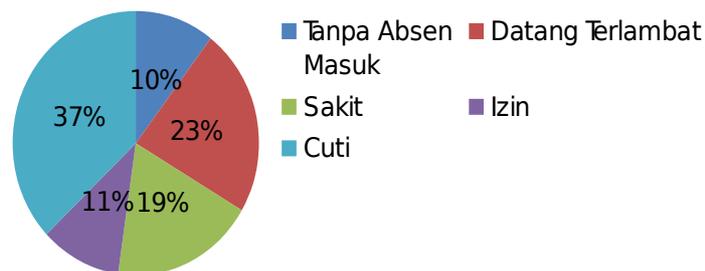
Kinerja dari seorang karyawan tak hanya dipengaruhi oleh kompensasi tetapi juga ada hal penting yaitu motivasi kerja. Karyawan akan merasa senang melakukan pekerjaannya ketika mereka sedang dalam keadaan motivasi tinggi. Motivasi kerja ini sangat mempengaruhi seorang karyawan dalam bekerja. Motivasi kerja karyawan pun memiliki banyak faktor yang mempengaruhinya. Seperti kuantitas kerja yang sesuai, lingkungan kerja yang kondusif, rekan kerja yang saling mendukung, atasan yang peduli, dan juga menerima kompensasi yang sesuai dengan kebutuhan karyawan tersebut.

Hal-hal tersebut diatas memiliki peran dalam mempengaruhi motivasi kerja seorang karyawan. Ketika karyawan mendapatkan pekerjaan yang tidak membuat mereka bosan maka mereka dengan senang hati melakukan pekerjaan

tersebut, lalu ketika lingkungan tempat karyawan tersebut bekerja kondusif maka motivasi kerja mereka pun juga dalam kondisi yang bagus. Kemudian memiliki rekan kerja yang saling mendukung dan atasan yang peduli pun pasti akan membangkitkan motivasi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Tak hanya itu pemberian kompensasi yang sesuai pun pasti sangat mempengaruhi motivasi kerja dari karyawan.

Gambar I.2
Rekapitulasi Absensi Bulan April-Juni 2018
PT ASABRI (Persero)

Rekap Absensi Bulan April-Juni



Sumber : data diolah oleh peneliti

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa banyak karyawan yang memiliki motivasi kerja yang rendah. Banyak karyawan yang masih sering datang terlambat dengan persentase sebesar 23% dan juga mereka sering lupa untuk absen sebelum bekerja dikarenakan mereka sering datang terlambat. Tak hanya itu mereka juga sering mengajukan cuti yang bisa dilihat sebanyak 37%, hal ini karena mereka merasa bosan dengan pekerjaan mereka yang banyak dan juga monoton.

Motivasi kerja karyawan PT ASABRI (Persero) sering tidak stabil. Salah satu faktor yang menyebabkan motivasi kerja karyawan tidak stabil adalah mereka

menerima kompensasi dari perusahaan yang tidak sesuai dengan kebutuhan mereka dan juga dikarenakan beban kerja yang mereka terima tidak sesuai. Pemberian kompensasi merupakan hal yang sensitif dalam dunia kerja, maka dari itu pemberian kompensasi harus berdasarkan asas kelayakan, keadilan dan kesesuaian yang membuat karyawan merasa termotivasi untuk melakukan pekerjaannya.

Akan tetapi, ketika perusahaan melakukan hal yang tidak diinginkan dalam pemberian kompensasi ini, seperti tidak sesuai memberikan kompensasi terhadap banyaknya pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan tersebut, maka yang terjadi adalah karyawan menjadi tidak semangat dalam bekerja dan motivasi kerjanya pun akan menurun yang mengakibatkan kinerja dari karyawan tersebut rendah. Kompensasi dan motivasi kerja sangat mempengaruhi kinerja bagi seorang karyawan. Kompensasi mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan dalam bekerja. Ketika seorang karyawan dalam kondisi motivasi kerja tinggi mungkin salah satu penyebabnya ialah mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan kebutuhan karyawan.

Kehidupan yang serba modern dengan teknologi yang canggih dekade ini, peranan sumber daya manusia, yaitu karyawan/pegawai sebagai sumber tenaga kerja dalam suatu unit organisasi yang sangat dibutuhkan untuk menghasilkan produk yang berkualitas, baik berupa materi maupun produk berupa jasa. Sebagai seorang individu, karyawan juga mempunyai sesuatu yang utama mengenai perilaku, sikap, tabiat, dan kebiasaan-kebiasaan yang tumbuh dan berkembang yang dibentuk oleh kondisi lingkungan dan pengalaman-pengalaman ditempat kerjanya.

Tujuan organisasi akan sulit dicapai, bila para karyawan tidak mau menggali potensi yang ada dalam dirinya untuk bekerja semaksimal mungkin. Dengan kata lain, pemberian motivasi oleh organisasi adalah agar karyawan tetap bekerja dengan baik dan selalu memberikan prestasi yang terbaik bagi organisasi.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja pada Karyawan PT ASABRI (Persero).

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat dikemukakan bahwa rendahnya kinerja pada karyawan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja pada karyawan PT ASABRI (Persero)?
2. Apakah terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja pada karyawan PT ASABRI (Persero)?
3. Apakah terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap motivasi kerja dalam mempengaruhi kinerja pada karyawan PT ASABRI (Persero)?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah-masalah yang sudah peneliti rumuskan, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan data atau pengetahuan yang tepat (sahih, benar, valid) dan dapat dipercaya (*reliable*) tentang Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja dalam mempengaruhi Kinerja, Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja dan Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja pada Karyawan PT ASABRI (Persero).

D. Kegunaan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang menjadi fokus penelitian dan tujuan yang ingin dicapai, maka manfaat yang diinginkan peneliti dari adanya penelitian ini adalah :

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan memperkaya ilmu serta

memahami tentang kompensasi, motivasi kerja dan kinerja.

b. Manfaat Praktis

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan memperkaya ilmu serta

memahami tentang kompensasi, motivasi kerja dan kinerja.

2. Bagi Perusahaan

a. Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan informasi atau bahan

masukan tambahan bagi perusahaan dalam menyikapi masalah

karyawan yang menyangkut kompensasi, motivasi kerja dan kinerja.

b. Sebagai bahan menumbuhkan kerjasama yang saling menguntungkan

antara pihak-pihak yang terlibat.

3. Bagi Tempat Peneliti

a. Penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan kajian bagi penelitian

selanjutnya yang berhubungan dengan sumber daya manusia.

b. Sebagai bahan referensi dan informasi mengenai pengaruh kompensasi

dan motivasi kerja dan kinerja bagi akademis/pihak-pihak yang

berkompeten di lingkungan PT ASABRI (Persero).