

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang mendukung pembangunan negara di bidang ekonomi, dimana untuk mewujudkannya diperlukan faktor-faktor yang terkait satu sama lain seperti faktor tenaga kerja (sumber daya manusia), faktor modal, faktor bahan baku dan faktor teknologi.

Diantara faktor-faktor yang diperlukan perusahaan, sumber daya manusia merupakan faktor penting yang sangat besar pengaruhnya terhadap faktor-faktor lain. Bahan baku yang melimpah, modal yang besar dan teknologi yang canggih tidak akan menghasilkan manfaat bila tidak ada yang mengelolanya. Sumber daya manusia juga merupakan faktor penunjang agar perusahaan tetap bertahan di dalam persaingan. Dengan berbagai sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan tersebut diharapkan karyawan dapat mengelola setiap faktor yang ada dengan optimal dan baik demi kemajuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu memberikan tuntutan akan adanya karyawan yang berkualitas.

Karyawan yang berkualitas adalah karyawan yang memiliki kinerja yang sangat baik sehingga dapat meningkatkan keuntungan perusahaan. Kinerja karyawan adalah seberapa banyak karyawan tersebut dapat memberikan kontribusi kepada perusahaan. Tolak ukur kinerja karyawan berorientasi pada kuantitas dan kualitas kerjanya yaitu seberapa banyak target pekerjaan yang dapat dicapai dibandingkan dengan kuantitas

realisasinya dan seberapa baik mutu kerja yang diinginkan dibandingkan realisasinya. Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi.

Menurut William B. Werther dan Keith Davis dalam Anwar Prabu (2013:83) mendefinisikan: “kompensasi adalah apa yang seseorang karyawan terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikan nya, baik upah per jam ataupun gaji periodik yang didesain dan dikelola oleh bagian personalia. Kompensasi (*compensation*) juga merupakan pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*) berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai balas jasa yang diberikan atas kontribusinya kepada perusahaan”. Menurut Hasibuan (2013:118) kompensasi langsung adalah: “Merupakan kompensasi yang diterima oleh karyawan yang mempunyai hubungan langsung dengan pekerjaan yaitu, dalam bentuk gaji, upah dan upah insentif. Kompensasi langsung merupakan hak bagi karyawan dan menjadi kewajiban bagi perusahaan untuk membayarnya. Sedangkan kompensasi tidak langsung adalah merupakan kompensasi yang diterima oleh karyawan yang tidak mempunyai hubungan secara langsung dengan perkerjaannya antara lain, asuransi kesehatan, uang pensiun, pakaian dinas, kafetaria, mushola, olahraga, darmawisata. Kompensasi tidak langsung bisa berupa benefit servis dari perusahaan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan semua kesejahteraan mereka”.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 92 Ayat 3, menyatakan bahwa seluruh karyawan

berhak mendapatkan kesempatan yang sama untuk mendapatkan pekerjaan dan upah yang sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 pasal 14 ayat 5 mengenai pengupahan. Untuk menghasilkan upah yang sesuai dengan kriteria, kabatan dan lama waktu bekerja dalam suatu perusahaan, maka perusahaan harus mengikuti Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2017 tentang struktur dan skala upah, dimana ayat 2 menyatakan bahwa perusahaan wajib memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan dan kompetensi, serta ayat 9 yang menyatakan bahwa struktur dan skala upah wajib diberitahukan kepada seluruh pekerja/buruh, dan pemberitahuan dilakukan secara perorangan (pasal 2 ayat 1 dan pasal 8 ayat 1 Permenaker Nomor 1 Tahun 2017). Sehingga berdasarkan peraturan undang-undang diatas, maka perusahaan wajib memiliki dan menggunakan struktur skala upah untuk menentukan upah yang akan diberikan kepada karyawan yang bersangkutan dan harus diberitahukan diawal supaya tidak terjadi kesalah pahaman antara karyawan dengan perusahaan.

Definisi struktur dan skala upah menurut Pasal 1 angka 3 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 1 Tahun 2017 tentang Struktur dan Skala Upah, adalah susunan tingkat upah dari yang terendah sampai dengan yang tertinggi atau dari yang terkecil sampai dengan yang terbesar untuk setiap golongan jabatan.

Kebijakan kompensasi merupakan salah satu cara yang efektif untuk mempertahankan karyawan potensial serta memberi semangat kepada karyawan yang lain untuk berusaha memberikan yang terbaik bagi

perusahaan, oleh karena itu pemberian kompensasi perlu mendapat perhatian khusus dan dilaksanakan atas dasar kepentingan perusahaan maupun kebutuhan karyawan, sehingga menghasilkan manfaat yang maksimal.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah variabel kompensasi yang terdiri dari kompensasi langsung (X_1) dan kompensasi tidak langsung (X_2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan Pabrik Rokok di PT. Ongkowidjojo Malang?
2. Apakah variabel kompensasi yang terdiri dari kompensasi langsung (X_1) dan kompensasi tidak langsung (X_2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Pabrik Rokok di PT. Ongkowidjojo Malang?
3. Diantara kedua variabel tersebut diatas, variabel manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan Pabrik Rokok di PT. Ongkowidjojo Malang?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian diatas maka, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel kompensasi langsung (X_1) dan variabel kompensasi tidak langsung (X_2)

secara simultan terhadap kinerja karyawan Pabrik Rokok di PT. Ongkowidjojo Malang.

- b. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel kompensasi langsung (X_1) dan variabel kompensasi tidak langsung (X_2) secara parsial terhadap kinerja karyawan Pabrik Rokok di PT. Ongkowidjojo Malang.
- c. Untuk mengetahui variabel kompensasi yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan Pabrik Rokok di PT. Ongkowidjojo Malang.

2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada banyak pihak yang bersangkutan antara lain:

- a. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat memberi ilmu tambahan bagi peneliti mengenai sumber daya manusia di kehidupan yang sebenarnya mengenai kompensasi dan kinerja.

- b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan untuk menemukan dan mengetahui apa yang menjadi kendala dalam perusahaan tersebut, terutama dalam hal sumber daya manusia dan diharapkan bisa menangani permasalahan yang ada.

c. Bagi Universitas

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan referensi untuk penelitian selanjutnya, yang berhubungan dengan sumber daya manusia.

