

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Persaingan yang semakin kompetitif pada saat sekarang ini mendorong sumber daya yang dimiliki perusahaan agar dapat bersaing dan mampu memanfaatkan peluang serta mengatasi ancaman dari lingkungan eksternal perusahaan dengan segala potensi yang dimiliki perusahaan. Setiap anggota dari suatu organisasi mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri ketika dia bergabung pada organisasi tersebut. Bagi setiap karyawan, harapan untuk mendapatkan uang dan fasilitas adalah alasan untuk bekerja.

Seseorang yang bekerja akan merasa lebih dihargai oleh lingkungan di sekitarnya dibandingkan dengan seseorang yang tidak bekerja. Untuk menjamin tercapainya keselarasan tujuan, pimpinan organisasi bisa memberikan kompensasi, karena kompensasi merupakan hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia. Mendapatkan orang yang tepat untuk pekerjaan yang tepat pada waktu yang tepat hanya merupakan suatu bagian dari tanggung jawab manajemen dalam mengembangkan dan memelihara kebijakan peronil.

Para karyawan , manajer dan organisasi tentunya juga tertarik pada kondisi pekerjaan termasuk bagaimana bayaran yang akan diterima. Perusahaan atau organisasi menggunakan sistem kompensasi sebagai salah satu cara untuk menari, mempertahankan dan memotivasi karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

Setiap karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan atau instansi pasti sering mendengar istilah kompensasi. Adapun kompensasi telah banyak di bahas dalam kehidupan sehari-hari karena kompensasi memiliki kekuatan untuk membangkitkan semangat dalam bekerja.

Dalam suatu organisasi masalah kompensasi merupakan suatu hal yang sangat kompleks, namun paling penting bagi sumber daya manusia ataupun organisasi itu sendiri karena besarnya kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan sumber daya manusia itu sendiri. Sebaliknya besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar pada karyawan akan memperoleh kepuasan kerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Akan tetapi bila kompensasi diberikan tidak memadai atau kurang tepat prestasi kerja justru akan menurun.

Pemberian kompensasi dalam suatu organisasi harus diatur sedemikian rupa sehingga merupakan sistem yang baik dalam organisasi. Dengan sistem yang baik ini akan mencapai tujuan yang diharapkan organisasi. Bila organisasi tidak memperhatikan dengan baik tentang kompensasi bagi karyawannya, tidak mustahil lambat laun akan kehilangan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi. Hal ini berarti harus mengeluarkan biaya lagi untuk mencapai tenaga baru, untuk melatih tenaga yang sudah ada dan untuk menggantikan karyawan yang keluar.

Pemberian upah merupakan imbalan, pembayaran untuk pelayanan yang telah diberikan oleh karyawan. Sangat banyak bentuk-bentuk pembayaran upah, baik yang berupa uang ataupun bukan berupa uang. Pembayaran upah biasanya dalam

bentuk konsep pembayaran yang berarti luas daripada ide-ide gaji dan upah yang secara normal berupa keuangan.

PT. Rumah Berneh Mulia Kabanjahe merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang infrastruktur, yang menjalankan berbagai pembangunan seperti jalan raya, gedung dan perlistrikan, sekaligus menyewakan alat berat seperti *excavator* dan armada truck.

PT. Rumah Berneh Mulia (RBM) Kabanjahe memiliki karyawan tetap sebanyak 35 orang, diluar lapangan itu ada berkisar 150 orang yaitu ada di bagian gudang, di bagian pemecah batu, supir alat berat dan ajudan kontraktor ke lapangan.

Dalam beberapa bulan terakhir ini tingkat absensi PT. Rumah Berneh Mulia (RBM) Kabanjahe mengalami peningkatan dikarenakan pemberian kompensasi yang kurang tepat pada perusahaan tersebut.

Hal ini ditandai dengan meningkatnya tingkat absensi pada perusahaan seperti yang ada pada tabel 1.1 dibawah ini :

**Tabel 1.1 Tingkat Absensi Karyawan
Periode Juli s/d Desember 2018**

No.	Bulan	Alpa	Hadir	Jumlah Karyawan
1	Juli	5	30	35
2	Agustus	5	30	35
3	September	4	31	35
4	Oktober	5	30	35
5	November	6	29	35

6	Desember	5	30	35
---	----------	---	----	----

Sumber : PT. Rumah Berneh Mulia Kabanjahe, 2019

Dari tabel 1.1 dapat diketahui bahwa tingkat absensi karyawan yang terjadi dari Juli sampai Desember sangat tinggi. Seperti di bulan Juli dan Agustus karyawan yang alpa sebanyak 5 orang, di bulan September sebanyak 4 orang, di bulan Oktober sebanyak 5 orang, di bulan November bertambah menjadi 6 orang dan di bulan Desember menjadi 5 orang. Tingkat absensi yang tinggi dapat diakibatkan karena pemberian kompensasi yang kurang tepat.

Kompensasi bukan hanya penting untuk karyawan saja, melainkan juga penting untuk perusahaan itu sendiri. Program kompensasi merupakan pencerminan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia. Bila perusahaan tidak memperhatikan kompensasi untuk karyawannya, maka kemungkinan perusahaan tersebut akan kehilangan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi. Hal ini juga harus mengeluarkan biaya lagi untuk mencari tenaga kerja yang baru atau melatih tenaga kerja yang sudah ada untuk menggantikan karyawan yang keluar.

Dalam beberapa tahun terakhir ini pendapatan perusahaan pada PT. Rumah Berneh Mulia (RBM) mengalami penurunan disebabkan turunnya kinerja karyawan yang di akibatkan oleh kompensasi yang diterima kurang maksimal.

Hal ini ditandai dengan menurunnya pendapatan perusahaan seperti pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1.2
Pendapatan Perusahaan
Periode Tahun 2016 s/d 2018

No.	Tahun	Pendapatan Perusahaan	Karyawan
1.	2016	Rp. 4.272.000.000	35
2.	2017	Rp. 3.933.000.000	35
3.	2018	Rp. 3.799.000.000	35

Sumber: PT. Rumah Berneh Mulia (RBM) Kabanjahe, 2019

Dari Tabel 1.2 dapat dilihat dengan jelas pendapatan perusahaan di PT. Rumah Berneh Mulia (RBM). Ditahun 2016 total pendapatan sebesar Rp. 4.272.000.000 dan kemudian ditahun 2017 terjadi penurunan sebesar Rp. 3.933.000.000 dan ditahun 2018 juga terjadi penurunan sebesar Rp. 3.799.000.000. Penurunan dalam jangka waktu tiga tahun terakhir pasti berakibat bagi pendapatan organisasi. Didalam hal ini kompensasi akan mengambil peran yang penting bagaimana meningkatkan kembali kinerja karyawan yang turun. Kompensasi yang diberikan secara tepat akan membangkitkan semangat kerja karyawan dalam mencapai target perusahaan.

Dalam kesempatan ini peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut tentang kompensasi dengan judul penelitian: “Analisis Kompensasi Karyawan Pada PT. Rumah Berneh Mulia (RBM) Kabanjahe”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi masalah yaitu :

1. Bahwa terjadi penurunan pendapatan perusahaan selama jangka waktu tiga tahun.
2. Terjadi kenaikan tingkat absensi karyawan pada 6 bulan terakhir.

1.3 Pembatasan Masalah

Mengingat keterbatasan peneliti baik waktu, tenaga, pikiran dan kemampuan, maka peneliti membatasi masalah dalam penelitian ini yaitu: masalah kompensasi karyawan pada PT. Rumah Berneh Mulia (RBM) Kabanjahe.

1.4. Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang permasalahan yang terjadi di PT. Rumah Berneh Mulia (RBM) Kabanjahe yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dapat disusun suatu rumusan masalah dalam penelitian yaitu : Bagaimana Kompensasi Karyawan Pada PT. Rumah Berneh Mulia (RBM) Kabanjahe?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya, maka tujuan utama penelitian adalah:

1. Mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi karyawan pada PT. Rumah Berneh Mulia (RBM) Kabanjahe.
2. Untuk memberikan masukan dan dokumentasi dalam upaya mengoptimalkan pemberian kompensasi pada PT. Rumah Berneh Mulia (RBM) Kabanjahe.

1.6 Manfaat Penelitian

Penulisan ini diharapkan dapat memberikan manfaat yaitu :

1. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan serta informasi bagi pihak perusahaan PT. Rumah Berneh Mulia (RBM) Kabanjahe untuk membuat kebijakan pemberian kompensasi yang tepat.

2. Bagi Peneliti

Untuk menongkatkan dan mengembangkan kemampuan berfikir penulis melalui karya ilmiah serta mengapresiasi teori-teori yang diperoleh melalui pembelajaran selama perkuliahan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi dan informasi dalam peneliti selanjutnya terutama mengenai judul yang sama.

