

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Peranan Sumber Daya Manusia memiliki kedudukan yang sangat penting dan strategis di dalam organisasi untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai, sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan.

Sumber Daya Manusia sebagai penggerak organisasi dalam mencapai tujuannya, maka upaya-upaya organisasi dalam mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik harus terus dilakukan, dengan adanya karyawan-karyawan yang bekerja secara baik ini, maka di harapkan hasil kerja (kinerja karyawan) yang baik juga tercapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. 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 akan tercapai.

Beberapa cara untuk mewujudkan kinerja yang baik dapat dicapai dengan melalui komunikasi dan pemberian kompensasi yang layak. Melalui cara tersebut

diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para karyawan telah terbekali dan hal tersebut berkaitan dengan implementasi kerja mereka.

Komunikasi adalah suatu proses penyampaian informasi (pesan, ide, atau gagasan) dari satu pihak kepada pihak lain. Pada umumnya, komunikasi dilakukan secara lisan yang dapat dimengerti oleh kedua belah pihak. Apabila tidak ada bahasa yang dapat dimengerti oleh keduanya, Pace dan Faules (2006:31), mengatakan “komunikasi organisasi sebagai pertunjukan dan penafsiran pesan diantara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tertentu. Komunikasi masih dapat dilakukan dengan gerak gerik badan, menunjukkan sikap tertentu, misalnya tersenyum, menggelengkan kepala, ataupun mengangkat bahu”.

Komunikasi sangat penting bagi manusia begitu juga halnya bagi suatu perusahaan. Dengan adanya komunikasi yang baik suatu organisasi dapat berjalan dengan lancar dan berhasil, begitu pula sebaliknya, kurangnya atau tidak adanya komunikasi dapat menghambat kinerja sehingga kinerja menjadi berantakan. Komunikasi sangat penting dalam mencapai kinerja, karena dengan adanya komunikasi yang baik antara sesama pegawai perusahaan, maka kerjasama untuk mencapai tujuan bisa diwujudkan.

Dalam pelaksanaan pekerjaan hendaknya terdapat kerjasama antara pegawai, baik dari pihak atasan maupun bawahannya. Sehingga diantara mereka terdapat adanya saling memberi dan menerima. Hal ini bisa terwujud apabila

terdapat adanya komunikasi yang baik. Sebaik apapun program yang dilakukan bila dalam prakteknya komunikasi tidak berjalan semestinya maka besar kemungkinan akan menemui kendala karena kurang kontrol yang disebabkan kurangnya komunikasi sehingga menimbulkan kegagalan. Sebab suatu perusahaan akan berhasil dan berjalan dengan baik apabila terdapat komunikasi yang baik, baik itu atasan maupun pegawainya. Komunikasi sangatlah penting sebagai salah satu usaha untuk menjamin kelancaran usahanya.

Setiap individu dari suatu organisasi mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri ketika ia bergabung pada organisasi tersebut. Bagi sebagian karyawan, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja, namun yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja. Seseorang yang bekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat di sekitarnya, dibandingkan yang tidak bekerja.

Kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia. Menurut (Gary Dessler, 2009: 82), “kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepadakaryawan dan muncul dari pekerjaan mereka dan mempunyai dua komponen: pembayaran langsung (dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus), dan pembayaran tidak langsung (dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan uang liburan yang dibayar oleh perusahaan)”.

Tujuan pemberian kompensasi menurut (Notoatmodjo, 2002: 143), antara lain “(1) menghargai prestasi kerja, (2) menjamin keadilan, (3) Mempertahankan

karyawan, (4) memperoleh karyawan yang berkualitas, (5) pengendalian biaya dan (6) memenuhi peraturan-peraturan.”

Kompensasi merupakan penghargaan yang diberikan kepada karyawan baik langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non-finansial yang adil kepada karyawan atas sumbangan mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan manapun guna meningkatkan kinerja karyawannya.

“Bentuk kompensasi finansial adalah gaji, tunjangan, bonus, dan komisi. Dan untuk kompensasi non-finansial diantaranya adalah pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja serta lingkungan kerja yang mendukung” (Hussein Umar, 2001: 16).

Terpenuhinya kompensasi yang baik tentu saja akan meningkatkan kinerja parakaryawan. Menurut (Robbins, 2001: 171), bahwa “kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan”.

Sedangkan menurut (Anwar Prabu Mangkunegara, 2007: 67), arti “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya”.

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya. Salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kapasitas kinerja karyawan adalah dengan menghubungkan kompensasi dengan

perkembangan karyawan. Apabila program kompensasi dirasakan adil dan kompetitif oleh karyawan, maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang potensial, mempertahankannya dan memotivasi karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya, sehingga produktivitas meningkat dan perusahaan mampu menghasilkan produk dengan harga yang kompetitif. Sehingga perusahaan bukan hanya unggul dalam persaingan, namun juga mampu mempertahankan kelangsungan hidupnya, bahkan mampu meningkatkan profitabilitas dan mengembangkan usahanya.

Beberapa peneliti terdahulu melakukan penelitian tentang komunikasi dan kompensasi, diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Putu Gidion Alfa Diana (2013), dengan judul “Pengaruh Komunikasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Oleh Semangat Kerja Karyawan”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi dan kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan serta semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian M. Kiswanto (2010), “Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Kaltim Pos Samarinda” Hasil analisis menunjukkan kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan komunikasi mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dipublikasikan secara internasional dilakukan oleh Mr. Abdul Hameed, Mphil (2014), dengan judul “*Impact of Compensation on Employee Performance (Empirical Evidence from Banking Sector of Pakistan)*”, hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki dampak positif

terhadap kinerja karyawan, Analisis regresi menunjukkan bahwa semua variabel independen tidak signifikan dan dampak positif terhadap kinerja karyawan. Analisis deskriptif juga mengungkapkan bahwa semua variabel independen memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian Lucia Feraro-Banta, Ph.D. (2017), dengan judul “*Relation of Compensation and Benefits on Employees’ Performance: A Study of Audit Firms in Bahrain*”, hasil penelitian ini menunjukkan; 1) Status kompensasi dan tunjangan karyawan di perusahaan audit di Bahrain terbukti bagus seperti yang ditunjukkan oleh skor rata-rata keseluruhan 3,93, 2) Efektivitas kinerja karyawan di perusahaan audit berdasarkan empat komponen kompensasi dan tunjangan terbukti efektif. Ini diambil dari keseluruhan skor rata-rata 3,98, 3) Ada hubungan yang signifikan antara kompensasi dan tunjangan karyawan di perusahaan audit di Bahrain dan efektivitas kinerja karyawan.

Semakin ketatnya tingkat persaingan bisnis mengakibatkan perusahaandihadapkan pada tantangan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidup. Salah satunya CV. Bandit Thailand yang merupakan perusahaan yang memproduksi dupa untuk pemasaran daerah Bali. Keberadaan perusahaan dalam konteks pemasaran produk menuntut perusahaan untuk bersaing dengan perusahaan lain. Upaya meraih persaingan tersebut dapat dilakukan dengan meningkatkan kemampuan sumber daya manusia yang dapat diukur dari kinerja karyawan.

Bagi perusahaan, penelitian kinerja sangat berguna untuk menilai kuantitas, kualitas, efisiensi perubahan, serta melakukan pengawasan dan perbaikan. Kinerja

karyawan yang optimal sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja dan menjaga kelangsungan hidup perusahaan ini. Setiap perusahaan tidak akan pernah luput dari hal pemberian balas jasa atau kompensasi yang merupakan salah satu masalah penting dalam menciptakan motivasi kerja karyawan, karena untuk meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan pemenuhan kompensasi untuk mendukung motivasi para karyawan. Sangat penting untuk menciptakan suatu hubungan kerjasama yang baik antara karyawan dengan pimpinan. Bila hubungan terjalin baik maka akan mudah mencapai tujuan suatu perusahaan. Bagaimana agar tercipta hubungan kerjasama yang harmonis, tentunya kedua pihak harus saling mengerti tentang kepentingan dan kebutuhan masing-masing dalam suatu perusahaan.

Kebutuhan karyawan akan terpenuhi melalui pekerjaannya. Dan melalui pekerjaan yang dilakukan tentunya karyawan berharap mendapatkan kompensasi yang setimpal atas kontribusinya bagi perusahaan. Kompensasi non finansial berupa pujian dan lingkungan kerja yang kondusif. Sedangkan dalam bentuk finansial berupa gaji/upah, insentif, tunjangan, bonus.

Berdasarkan latar belakang dan uraian diatas, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Komunikasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bandit Thailand Kabupaten Lumajang”.

1.2 Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih terfokus pada permasalahan yang diteliti, maka perlu adanya pembatasan masalah sebagai berikut :

1. Penelitian dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia.
2. Penelitian ini khusus membahas tentang komunikasi antara atasan dan bawahan ataupun sesama karyawan, dan kompensasi yang diberikan perusahaan.
3. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Bhandit Thailand di Lumajang.



3.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka dapat diambil perumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh komunikasi yang signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Bhandit Thailand di Lumajang ?
2. Apakah terdapat pengaruh kompensasi yang signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Bhandit Thailand di Lumajang ?
3. Apakah terdapat pengaruh komunikasi dan kompensasi yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan CV. Bhandit Thailand di Lumajang ?

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi yang signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Bhandit Thailand di Lumajang.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi yang signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Bhandit Thailand di Lumajang.
3. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan kompensasi yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan CV. Bhandit Thailand di Lumajang.

3.5 Kegunaan Penelitian

Hasil dari penelitian diharapkan mempunyai manfaat bagi pihak yang berkaitan yaitu :

1. Manfaat Teoritis :

Untuk menambah wawasan dan menguji kembali pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya tentang komunikasi dan kompensasi yang diberikan, sehingga dapat diketahui apakah hasilnya memperkuat atau justru melemahkan hubungan antar variabel penelitian.

2. Manfaat Praktis :

a. Bagi CV. Bandit Thailand Lumajang

Melalui hasil penelitian diharapkan dapat bermanfaat sebagai pedoman bagi segenap Karyawan CV. Bandit Thailand dalam hal komunikasi dan kompensasi sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

b. Bagi Peneliti

Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi penulis dalam menerapkan ilmu pengetahuan yang didapat dibangku kuliah secara teoritis untuk dibandingkan dengan kenyataan pada praktek dunia kerja yang sebenarnya dan sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar sarjana (S1) di STIE Widya Gama Lumajang.

c. Bagi Pihak Lain

Dengan hasil penelitian ini nanti agar dapatnya dipergunakan sebagai bahan acuan (tambahan kajian teori) untuk melakukan penelitian lebih lanjut khususnya tentang manajemen sumber daya manusia.

