

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) mempunyai peranan penting di setiap perusahaan atau organisasi. Pada perkembangan globalisasi ini banyak Perusahaan dituntut untuk dapat memaksimalkan kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa perusahaan harus mampu menganalisis faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam mengatasi hal tersebut sumber daya manusia (SDM) adalah paling utama yang harus diperhatikan perkembangannya karena dengan adanya SDM yang baik dan profesional akan sangat membantu dalam memaksimalkan kinerja dalam suatu perusahaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dimana kinerja karyawan sangat penting untuk perusahaan untuk mengetahui kemampuan, keterampilan, kualitas kerja, kuantitas kerja dan waktu yang digunakan para karyawan untuk bekerja. Dengan demikian kinerja karyawan juga menentukan tercapainya suatu tujuan yang diharapkan oleh sebuah perusahaan.

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif didalam hubungan

kerja. Kasus yang terjadi dalam hubungan kerja mengandung masalah kompensasi dan berbagai segi yang terkait, seperti tunjangan, kenaikan kompensasi, struktur organisasi, dan skala kompensasi. Dalam praktiknya masih banyak perusahaan yang belum memahami secara benar sistem kompensasi. Sistem kompensasi membantu dalam memberi penguatan terhadap nilai-nilai kunci organisasi serta memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi. Ada sementara yang beranggapan bahwa dengan melaksanakan kompensasi minimum sudah merasa memenuhi ketentuan kompensasi yang berlaku, sehingga mereka berharap tidak akan terjadi masalah yang berkaitan dengan kompensasi pekerja.

Taman Rekreasi Wiladatika Cibubur merupakan wahana rekreasi dan sarana pendidikan, membina perilaku terpuji dan unit usaha yang memberikan dukungan dan fasilitas Kwartir Nasional Gerakan Pramuka. Taman Rekreasi Wiladatika Cibubur adalah unit usaha milik Kwartir Nasional, diusahakan secara swakelola dibawah pengawasan langsung oleh Kwartir Nasional Gerakan Pramuka. Pengelolaan Taman Rekreasi Wildatika Cibubur terdiri dari Departmen atau bagian yang mempunyai tugas dan tanggung jawab pengelola Taman Rekreasi Wiladatika Cibubur. Bagian yang mempunyai peran penting dalam memberikan kompensasi kepada karyawan dan upaya meningkatkan kinerja dan loyalitas karyawan adalah bagian personalia, alasannya adalah untuk mecapai tujuan Taman Rekreasi

Wiladatika Cibubur perlu ditata dan dipelihara fungsi-fungsi yang menjadi tugas pokok dalam menentukan batas-batas ruang lingkup tugas-tugasnya, wewenang dan tanggung jawab guna menunjang tugas dan tanggung jawabnya dalam prosedur tetap yang dituangkan dalam bentuk petunjuk penyelenggaraan pelaksanaan sistem kerja tugas dan tanggung jawab pada setiap bagian dan mengatur persoalan tenaga kerja yaitu mendapatkan, mengembangkan, memelihara serta menggunakan tenaga kerja agar mereka dapat memperoleh kompensasi yang maksimum dari pekerjaannya dalam rangka penyempian tujuan yang telah ditetapkan.

Pemberian kompensasi karyawan Taman Rekreasi Wiladatika Cibubur diberikan cara penghitungan absen, insentif, lembur kerja dan tunjangan karyawan merupakan hasil kerja tenaga para SDM terhadap perusahaan. Namun dalam hal ini terkandung pula pengertian bahwa : para karyawan telah memberikan segala kemampuan kerjanya kepada perusahaan, maka perusahaan sewajarnya menghargai jerih payah karyawan itu dengan cara memberi balas jasa yang lebih kepada mereka. Sebenarnya hubungan antara perusahaan dan karyawan tidak ubahnya seperti hubungan antara pihak penjual dan pembeli dipasar. Perusahaan sebagai pembeli jasa, menawarkan pekerjaan kepada para karyawan (pencari kerja), sedangkan karyawan bersedia menjual jasa atau tenaga kepada perusahaan. Sebagai imbalan dari menjual atau memberikan tenaga ini, maka perusahaan memberikan

imbalan atau kompensasi kepada karyawan atas jasa yang telah diberikannya itu. Jadi, hubungan antara perusahaan dan karyawan sudah merupakan hubungan simbiosis mutualistis (hidup bersama saling menguntungkan). Terjadinya proses pertukaran seperti ini, maka jelaslah bahwa kebutuhan perusahaan akan terpenuhi, sedangkan karyawan akan terpenuhi pula kebutuhannya, karena ada yang mau membayar jasa atau tenaganya.

Taman Rekreasi Wiladatika Cibubur terhadap karyawan terkadang membuat Taman Rekreasi Wiladatika Cibubur kurang memperhatikan kebutuhan dan keinginan karyawan, sementara kompensasi yang diberikan kepada karyawan belum mencukupi kebutuhan sehingga karyawan merasa tidak nyaman dan menjadi tidak ada loyalitas dalam bekerja. Ketidaknyamanan dalam bekerja yang terjadi dapat menimbulkan hal-hal yang berakibat buruk bagi perusahaan dan karyawan yang bersangkutan, antara lain yang terjadi adalah timbulnya niat atau kecenderungan karyawan untuk melakukan bahwa tidak adanya loyalitas mengakibatkan terjadinya kemangkiran dan absensi yang tinggi dan tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan benar.

Karena kompensasi yang dikelola manajemen kurang profesional maka menimbulkan turunnya loyalitas pada karyawan dan akan menurunkan tingkat daya kerja. Namun dalam pemberian kompensasi ini, hal-hal yang paling sulit dilakukan adalah bagaimana

cara memberikan kompensasi yang layak dan adil kepada karyawan. Seperti di singgung di atas, bahwa bila kompensasi yang diberikan oleh manajemen tersebut dirasakan tidak layak dan adil, maka tujuan dari kompensasi itu sendiri kemungkinan besar tidak akan tercapai sesuai dengan apa yang diharapkan. Bahkan bisa saja justru sebaliknya, dimana kompensasi yang tidak adil tersebut dapat memicu jurang pemisah sesama karyawan atau karyawan dengan pihak manajemen perusahaan. Untuk mencapai tingkat keadilan dan kelayakan yang lebih baik, maka perbedaan pemberian kompensasi hanya berdasarkan kepada perbedaan-perbedaan kegiatan manajerial, tanggung jawab, kemampuan, dan pengetahuan.

Hal ini dapat dilihat dari kinerja karyawan Taman Rekreasi Wiladatika Cibubur yang kurang profesional adalah karyawan yang memiliki sifat atau perilaku malas, komitmen kurang, emosional, kedisiplinan tidak terkendali, kerap bolos kerja dan egoistis dalam bekerjasama. Karyawan merupakan sumber utama dalam sebuah perusahaan. Mereka berperan sebagai pengelola, pemikir, serta berperan aktif dalam bisnis perusahaan. Terlepas dari tugasnya sebagai karyawan, mereka adalah karyawan dengan kebutuhan hidup yang bermacam-macam. Ada hal ini perusahaan diharapkan mampu memberikan kompensasi terhadap karyawannya. Bila mereka disejahterakan oleh perusahaan, maka akan berdampak pada kualitas kinerja karyawan. Maka kompensasi memegang peranan penting dalam

meningkatkan kinerja karyawan, salah satu alasan utama seseorang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Seseorang akan bekerja secara maksimal agar mendapatkan kompensasi yang sesuai.

Mengingat besarnya peranan kompensasi sangat penting bagi karyawan, hal ini karena kompensasi merupakan sebagai alat untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya secara ekonomi dan juga sebagai salah satu faktor yang paling berpengaruh dalam menentukan status dimasyarakat dan status sosial seorang karyawan. Kompensasi yang sesuai juga akan menentukan apakah karyawan akan tetap bertahan bekerja atau keluar dari tempatnya bekerja. Pemberian kompensasi dimaksudkan agar karyawan dapat bekerja secara maksimal sehingga menghasilkan kinerja dan loyalitas yang optimal. Dari latar belakang yang dikemukakan diatas maka penulis melakukan penelitian dengan judul “ ***Pengaruh Kompensasi dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan di Taman Rekreasi Wiladatika Cibubur.***”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut diatas, maka dapat di identifikasikan permasalahan sebagai berikut :

1. Kompensasi kurang memadai
2. Lingkungan kerja kurang kondusif
3. Karyawan kurang profesional

4. Kurang memperhatikan kesejahteraan karyawan
5. Pengembangan pendidikan dan latihan tidak optimal

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah maka penulis membatasi masalah penelitian pada :

1. Kompensasi Karyawan
2. Loyalitas
3. Kinerja Karyawan

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas maka penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di Taman Rekreasi Wiladatika Cibubur ?
2. Bagaimana Pengaruh Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan Taman Rekreasi Wiladatika Cibubur?
3. Bagaimana Pengaruh Kompensasi dan Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan Taman Rekreasi Wiladatika Cibubur ?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Taman Rekreasi Wiladatika Cibubur
2. Untuk mengetahui loyalitas terhadap kinerja karyawan Taman Rekreasi Wiladatika Cibubur
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan loyalitas secara simultan terhadap kinerja karyawan Taman Rekreasi Wiladatika Cibubur

F. Manfaat Penelitian

1. Secara Umum :

- a. Hasil penelitian ini diharapkan menjadi sumber informasi atau bahan masukan tambahan bagi perusahaan sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan.
- b. Penulis dapat melakukan analisis secara nyata untuk mengetahui peranan dari kompensasi dan loyalitas terhadap kinerja karyawan yang diharapkan dapat memberi efek positif kepada karyawan dalam memajukan perusahaan.

2. Secara Khusus :

a. Bagi Peneliti :

- 1) Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Administrasi Bisnis (S.Ab) pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Respati Indonesia.
- 2) Menerapkan ilmu pengetahuan peneliti selama belajar di Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Respati Indonesia.
- 3) Bagi Taman Rekreasi Wiladatika Cibubur dapat digunakan sebagai dasar untuk meningkatkan efektivitas kerja.
- 4) Bagi perkembangan Ilmu Pengetahuan, diharapkan dapat menambah kekayaan penelitian Ilmiah dan juga merupakan langkah awal dalam pengembangan penelitian yang lebih mendalam dan sempurna.