

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG MASALAH

Organisasi atau perusahaan merupakan suatu kesatuan yang kompleks yang berusaha mengalokasikan sumber daya manusia secara penuh demi tercapainya tujuan. Pada dasarnya suatu organisasi atau perusahaan bertujuan untuk mendapatkan keuntungan yang optimal serta memperthankan hidup usaha yang dijalankan dalam jangka Panjang, ketersediaan sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu perusahaan, maka perlu adanya keterlibatan pegawai/karyawan.

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat berharga bagi suatu perusahaan atau organisasi yang harus dikelola dengan baik agar dapat berkontribusi dengan maksimal. Dalam mengembangkan sumber daya manusia, satu hal yang harus diperhatikan perusahaan adalah memotivasi sumber daya tersebut agar dapat bekerja dengan maksimal. Pemberian Kompensasi, Bonus dan Peningkatan Karir adalah beberapa dari banyak hal yang dapat dilakukan perusahaan untuk mengembangkan sumber daya manusia tersebut.

Menurut UU ketentuan di dalam UUD ketenagakerjaan tentang tunjangan karyawan terdapat pada pasal 94 dan 157. Pasal 94 merupakan bagian pengupahan yang menjelaskan mengenai kompensasi upah pokok dan tunjangan tetap dalam upah pekerja:

“Dalam hal komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap maka besarnya upah pokok sedikit-dikitnya dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap”.

PT. Putri Aquarius Sidoarjo merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang transaksi jual beli minuman dengan menggunakan *vending machine*. Meskipun system penjualan perusahaan ini menggunakan mesin sebagai alat untuk berjualan, namun masih dibutuhkan sumber daya manusia dalam mengontrol, mengatur dan merancang system kerja mesin tersebut. Dalam melaksanakan pekerjaannya, para karyawan secara tidak langsung bersaing dengan mesin, maka karyawan harus menunjukkan kualitas kerjanya.

PT. Putri Aquarius Sidoarjo merupakan anak perusahaan dari PT. Delta Indo yang diekspansi pada tahun 2014. Perusahaan ini juga mengatur Kompensasi, Bonus dan peningkatan karir para karyawan.

Untuk menyusun system pemberian kompensasi yang adil, manajemen perlu melakukan “evaluasi pekerjaan”. Dengan evaluasi, manajemen berupaya mempertimbangkan dan mengukur masukan karyawan (ketrampilan, usaha, tanggung jawab dan sebagainya) untuk menetapkan kinerja minimum dan merubah ukuran dalam satuan uang. Kompensasi juga merupakan pendorong utama karyawan untuk bekerja, karena dengan kompensasi berupa *Financial* para karyawan dapat memenuhi kebutuhannya. Sehingga kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kompensasi dipandang sebagai salah satu faktor SDM yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini diperkuat oleh Hasibuan (2012:118) Kompensasi adalah semua pendapat yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa

yang diberikan kepada perusahaan. Suwanto. Dkk, (2011:220) Kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran yang diberikan kepada karyawan sebagai pertukaran pekerjaan yang mereka berikan kepada majikan. Ardana, dkk (2012:153) Segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi dapat dilakukan sebagai kompensasi.

Pengaruh bonus Pada umumnya manusia bekerja untuk memenuhi kebutuhan dan kelangsungan hidupnya sehari-hari, serta akan mendapatkan balas jasa atas pekerjaannya yaitu berupa bonus yang di berikan toko/perusahaan kepada karyawannya. Bonus yang diberikan di luar dari gaji untuk memotivasi karyawan agar lebih menunjukkan kinerjanya yang lebih baik dari sebelumnya, faktor tersebut dapat dikelola oleh sebuah sistem yang dapat membantu untuk pengambilan keputusan pemberian bonus pada karyawan. Bonus merupakan segala sesuatu yang diterima dapat berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada seseorang, sistem bonus yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan dan memungkinkan toko/perusahaan memperoleh penghasilan yang banyak tiap bulannya.

Perkembangan dan pertumbuhan organisasi mempersyaratkan ketersediaan sumber daya manusia yang andal. Upaya menyediakan sumber daya tersebut dapat diperoleh melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia, sumber daya manusia yang berkualitas menurut kebutuhan organisasi dapat diperoleh melalui program perencanaan karir, pelatihan dan pengembangan karir. Perencanaan karir, pelatihan, dan pengembangan karir merupakan faktor yang mendorong tercapainya kinerja pegawai yang terbaik sehingga dapat memberikan peningkatan

produktivitas pada organisasi. Kesesuaian kebutuhan organisasi dan tugas dan tugas dengan program perencanaan karir, pelatihan dan pengembangan karir akan mendukung peningkatan kinerja pegawai. Penyesuaian diri terhadap lingkungan kerja, menyelaraskan kemampuan diri terhadap perkembangan teknologi dan perkembangan regulasi dalam dunia kerja merupakan sasaran dari perencanaan karir, pelatihan dan pengembangan karir karyawan, sehingga pegawai memiliki kinerja lebih baik dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Sudiro (2011:91) mendefinisikan pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang diacapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.

Berdasarkan penjelasan diatas, penulis menyusun penelitian ini dengan judul “PENGARUH KOMPENSASI, BONUS DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PUTRI AQUARIUS SIDOARJO”

1.2 RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan dari pemaparan diatas,maka penulis dapat menyimpulkan rumusan permasalahan dalam penelitian ini.

- 1) Bagaimana kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Putri Aquarius Sidoarjo.
- 2) Bagaimana Bonus berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Putri Aquarius Sidoarjo.
- 3) Bagaimana pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Putri Aquarius Sidoarjo.

1.3 TUJUAN PENELITIAN

- 1) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kualitas kerja karyawan pada PT.Putri Aquarius Sidoarjo.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh bonus terhadap kualitas kerja karyawan pada PT.Putri Aquarius Sidoarjo.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kualitas kerja pada PT.Putri Aquarius Sidoarjo.

1.4 MANFAAT PENELITIAN

1.4.1 Manfaat Teoritis

- 1) Penelitian ini diharapkan menjadi bahan informasi bagi manajemen PT.Putri Aquarius Sidoarjo dalam hal pemberian kompensasi, bonus, dan pengembangan karir finansial yang tepat, agar dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan.
- 2) Penelitian ini menjadi pengalaman amat berharga bagi penulis dalam melakukan penerapan ilmu yang diperoleh selama Pendidikan.
- 3) Sebagai bahan referensi bagi penelitian lebih lanjut.

1.4.2 Manfaat Praktis

Penulis berharap hasil penelitian ini dapat digunakan dalam dunia praktis sebagai bahan referensi dalam membuat kebijakan yang berkaitan dengan

Kompensasi, Bonus dan Pengembangan Karir dengan harapan dapat membawa perusahaan dan pihak yang bersangkutan kearah yang lebih baik.