

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah harta yang paling penting yang dimiliki oleh suatu organisasi. Sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci bagi keberhasilan suatu organisasi tersebut.

Sumber daya manusia sangat erat hubungannya dengan perusahaan. Sumber daya manusia yang merupakan harta terpenting yang harus dimiliki oleh perusahaan adalah karyawan. Tanpa adanya karyawan dalam perusahaan tersebut, maka perusahaan tidak bisa berkembang.

Sadar akan pentingnya sumber daya manusia bagi kelangsungan hidup dan kemajuan suatu perusahaan, maka sudah sewajarnya bila perusahaan memberikan perhatian khusus pada karyawan, karena karyawan berhak mendapatkan penghargaan dan perlakuan yang adil dari perusahaan sebagai timbal balik atas jasa yang diberikannya, sehingga dapat mendorong para karyawan untuk lebih termotivasi dalam menjalankan kewajibannya. Maka pemberian kompensasi dalam perusahaan harus terorganisir dengan baik.

Kinerja seorang karyawan berperan penting bagi suatu perusahaan, karena kinerja karyawan merupakan pengaruh bagi tercapainya kinerja setiap fungsi organisasi, dan pada gilirannya kinerja-kinerja fungsi organisasi member sumbangan terhadap pencapaian kinerja organisasi atau perusahaan.

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja adalah pengaruh yang paling besar hal ini wajar karena dengan kesejahteraan dan tercukupinya kebutuhan hidup seseorang baik moneter maupun nonmoneter maka kinerja seseorang dalam hal ini akan meningkat menurut **Suryo (2011:65)** kompensasi merupakan hal yang dominan dalam kinerjanya, arah hubungan yang bertanda positif berarti kompensasi yang diterima atau dirasakan semakin memadai, maka kinerjanya akan meningkat pula

Menurut **Hasibuan (2012:118)** Kompensasi adalah semua pendapatan uang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan balas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah.

Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan, terutama adalah kompensasi finansial karena kompensasi menjadi pendorong karyawan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Terutama karena inflasi yang sedang terjadi sekarang ini dengan naiknya bahan bakar minyak (bbm) yang menyebabkan naiknya semua harga kebutuhan pokok, sehingga pembelanjaan rumah tangga pun menjadi lebih meningkat. Maka dari itu kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sekarang ini dirasa masih kurang mencukupi kebutuhan hidup karyawan.

Kompensasi merupakan faktor terpenting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi dapat menjadi pendorong karyawan untuk meningkatkan hasil kinerja yang lebih baik. Kompensasi perlu dibangkitkan agar pegawai dapat membangkitkan kinerja yang maksimal, apabila kinerja karyawan dapat dibangun dengan maksimal, maka para karyawan dapat memiliki kinerja yang baik dalam perusahaan. Hal ini sejalan dengan upaya meningkatkan daya guna dan hasil guna, serta kesejahteraan karyawan.

Sebelum memberikan kompensasi perusahaan harus menimbang terlebih dahulu keefektifan dari pemberian kompensasi tersebut. Pertimbangan ini diperlukan agar dalam pemberian kompensasi tidak ditemukan kesulitan-kesulitan. Pemberian kompensasi yang ideal harus memperhatikan langkah-langkah berikut, seperti menentukan standar prestasi kerja yang tinggi, mengembangkan sistem penilaian prestasi yang tepat, melatih penyelia dalam melakukan penilaian prestasi dan umpan balik kepada bawahannya, mengaitkan penghargaan secara ketat dengan prestasi kerja dan mengupayakan agar peningkatan penghargaan berarti bagi karyawan.

Pemberian kompensasi ini dapat menjadi masalah yang sensitif, konflik antara pihak pimpinan dan karyawan masih sering terjadi di perusahaan terutama mengenai kompensasi yang tidak sesuai dengan harapan. Pihak karyawan meminta imbalan atas tenaga dan waktu yang telah dikeluarkannya untuk perusahaan, agar kebutuhan hidup mereka dapat terpenuhi. Sedangkan bagi pihak perusahaan pemberian balas jasa ini harus diimbangi dengan prestasi kerja yang optimal sehingga produktivitas perusahaan dapat tercapai. Dengan adanya

perbedaan kepentingan ini, pihak pimpinan perusahaan harus berupaya untuk meminimalkan perbedaan ini dengan cara menerapkan sistem kompensasi yang tepat.

Namun dalam kenyataannya sering sekali terjadi kesalahan dalam program kompensasi yang tidak disadari oleh perusahaan. Antara lain kurangnya perhatian pimpinan terhadap pemberian kompensasi terhadap karyawan, ketidakadilan dalam pemberian kompensasi kepada karyawan, ketidaksesuaian jumlah pemberian kompensasi dengan hasil kerja karyawan, kurangnya sosialisasi tentang pemberian kompensasi terhadap karyawan, masih maraknya budaya kkn dalam karyawan, standarisasi yang terlalu tinggi dalam mendapatkan kompensasi, serta kurang maksimalnya sistem kompensasi kepada karyawan dan lain sebagainya.

Dealer Honda Aceh Motor berdiri pada bulan November tahun 2001 di Kota Bandung, Jawa Barat. Berawal dari bengkel AHASS 503. Pimpinan Honda Aceh Motor adalah Bapak Christian Y. Ibrahim. Beliau adalah Pendiri bengkel AHASS 503 yang dimulai pada tahun 1983. Bengkel AHASS 503 pada awal mulanya adalah bengkel kecil yang dimulai oleh Ayah beliau pada tahun 1965. Pada saat itu Bapak Christian Y. Ibrahim putus Sekolah Menengah dikarenakan ekonomi keluarga, sehingga membantu ayahnya di bengkel.

Perkembangan pasar sepeda motor 4 langkah membuat Bapak Christian Y. Ibrahim mengambil langkah berani untuk bergabung dengan HONDA pada tahun 1983 dan pilihan tersebut membuat pertumbuhan bisnis menjadi Cepat, sehingga akhirnya dipercaya HONDA untuk menjadi Dealer Honda sampai saat ini 2015.

Dealer Honda Aceh Motor adalah salah satu jaringan dealer dari PT Astra Honda Motor, perusahaan yang menjalankan fungsi produksi, penjualan dan pelayanan purna jual yang lengkap untuk kepuasan pelanggan dan memiliki :

Visi :

Menjadi dealer terbaik dalam *Sales* dan *After Sales Service* sepeda motor Honda

Misi :

1. Memberikan pelayanan *One HEART* kepada seluruh masyarakat umumnya dan pelanggan Aceh Motor
2. Memberikan nilai tambah kepada pemegang saham, karyawan dan rekan bisnis.

Pertumbuhan konsumen sepeda motor meningkat luar biasa. Di tengah-tengah persaingan yang begitu tajam akibat banyaknya merek pendatang baru, sepeda motor Honda yang sudah lama berada di Indonesia, dengan segala keunggulannya, tetap mendominasi pasar dan sekaligus memenuhi kebutuhan angkutan yang tangguh, irit dan ekonomis. Menjawab tantangan tersebut, organisasi yang berada di balik kesuksesan sepeda motor Honda di Indonesia terus memperkuat diri.

Bertitik tolak dari uraian di atas maka penulis merasa tertarik untuk mengetahui secara mendalam tentang masalah kompensasi yang diberikan oleh Dealer Honda Aceh Motor di Bandung pada bagian supervisor & sales dan dampaknya terhadap kinerja karyawan. Karena hal ini berhubungan dengan

kinerja karyawan yang dapat berpengaruh dengan maju mundurnya perusahaan serta tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul:

“PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DEALER HONDA ACEH MOTOR DI KOTA BANDUNG”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang dikemukakan maka dapat diidentifikasi beberapa masalah yang akan dibahas :

1. Bagaimana pemberian kompensasi finansial pada Dealer Honda Aceh Motor di wilayah Bandung?
2. Bagaimana kinerja karyawan Dealer Honda Aceh Motor di wilayah Bandung?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada Dealer Honda Aceh Motor di wilayah Bandung?

1.3 Tujuan dan Manfaat

1.3.1 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang merupakan sasaran utama yang ingin dicapai dalam penelitian yang dilakukan adalah untuk memberi solusi dan jawaban dari pertanyaan-pertanyaan atas permasalahan-permasalahan yang muncul, antara lain:

1. Untuk mengetahui pemberian kompensasi finansial pada Dealer Honda Aceh Motor di wilayah Bandung.
2. Untuk mengetahui kinerja karyawan Dealer Honda Aceh Motor di wilayah Bandung.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada Dealer Honda Aceh Motor di wilayah Bandung

1.3.2 Manfaat penelitian

Suatu penelitian akan mempunyai nilai lebih apabila penelitian tersebut memberikan manfaat bagi berbagai pihak baik bagi penulis, pembaca dan perusahaan terkait.

Adapun manfaat yang dapat diperoleh adalah sebagai berikut :

1. **Manfaat Teoritis**

Memberikan sumbangan maupun tambahan ilmu pengetahuan khususnya ilmu ekonomi manajemen tentang pemberian insentif atau sebagai pengembangan disiplin ilmu ekonomi manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia.

2. **Manfaat Praktis**

Sebagai sarana bagi penulis untuk menyumbangkan pengetahuan dari hasil penelitian mengenai pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada Dealer Honda Aceh Motor di kota Bandung :

1. Bagi Penulis

Dengan penelitian ini, penulis dapat menambah wawasan dan pengetahuan tentang permasalahan yang diteliti di Dealer Honda Aceh Motor dikota Bandung. Selain itu penulis juga berharap penelitian ini dapat berguna bagi penulis di dalam praktik nyata.

2. Bagi Perusahaan

Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi kepada perusahaan untuk merumuskan kebijakan serta tindakan-tindakan selanjutnya mengenai pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan Dealer Honda Aceh Motor dikota Bandung. Penelitian ini diharapkan menjadi salah satu masukan dan bahan evaluasi bagi perusahaan dalam melakukan analisis pemberian kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi pihak lain

Sebagai bahan bacaan untuk menambah informasi dan pengetahuan atau referensi bagi peneliti lain dan titik tolak dalam melakukan penelitian dalam bidang yang sama.

1.4 Kerangka Pemikiran

Untuk dapat mempertahankan produktivitas suatu perusahaan berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Untuk mencapai produktifitas tersebut karyawan harus mempunyai kemampuan kinerja yang tinggi. Untuk itu karyawan

harus berperan efektif dalam menetapkan, mendukung, serta melaksanakan rencana, proses, sistem, dan penentuan terwujudnya tujuan suatu perusahaan.

Bagaimana pun canggihnya suatu teknologi yang dimiliki oleh suatu perusahaan, tanpa sumber daya manusia tidak akan berkembang. Hal ini dikarenakan hanya sumber daya manusialah yang dimiliki perusahaan untuk dapat berfungsi dengan efektif dan efisien.

Maka perusahaan dituntut untuk memberikan perhatian yang sebaik-baiknya kepada karyawan. Salah satu wujud perhatian perusahaan kepada karyawan adalah dengan cara pemberian balas jasa dalam bentuk kompensasi.

Kompensasi adalah imbalan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawan, karena telah memberikan sumbangan berupa tenaga dan pemikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Berikut ini beberapa definisi kompensasi yang dikemukakan oleh para ahli :

Hasibuan (2008:118) mengemukakan bahwa :

“Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan balas jasa yang diberikan kepada perusahaan seberapa besar kompensasi harus sedemikian rupa sehingga mampu mengikat para karyawan.”

Hal ini adalah sangat penting sebab bila kompensasi yang diberikan kepada karyawan terlalu kecil dibandingkan perusahaan yang lain maka hal ini dapat menyebabkan karyawan pindah pada perusahaan yang lain. “Oleh karena

itu, perhatian organisasi terhadap pengaturan kompensasi secara benar dan adil sangat penting” **Martoyo, (2007:86)**.

Pemberian kompensasi kepada karyawan harus sebaik mungkin, karena pemberian kompensasi yang tidak menarik kepada karyawan akan menimbulkan kurangnya kinerja karyawan dalam bekerja. Hal ini dapat menyebabkan terganggunya proses pencapaian tujuan pada perusahaan. Tetapi akan berbeda jika kompensasi diberikan dengan menarik, maka setiap karyawan akan merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk lebih giat lagi menyelesaikan pekerjaan mereka, sehingga target-target perusahaan dapat terealisasi dengan optimal. Dengan adanya pemberian kompensasi yang tepat kepada karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Perusahaan atau lembaga merupakan salah satu bentuk sistem yang terdiri dari beberapa subsistem yang berkaitan satu sama lainnya dalam mencapai tujuan atau sasaran yang diinginkan. Menuntut adanya kinerja yang baik dari setiap individu sebagai bagian dari sistem, dalam hal ini sebenarnya terdapat hubungan yang erat antara kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja lembaga (*institute performance*). Apabila kinerja perorangan/karyawan baik, maka kemungkinan besar kinerja perusahaan/organisasi juga baik.

Sedangkan menurut **Mangkunegara (2004:67)** pengertian kinerja yaitu :

“Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut **Hasibuan (2008:87)** “Penilaian prestasi kerja atau kinerja karyawan adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan”.

Dengan kata lain, kinerja merupakan pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan untuk karyawan yang bekerjakaan untuk kepentingan organisasi atau perusahaan. Kinerja atau prestasi kerja yang baik merupakan sesuatu yang diharapkan oleh perusahaan dari karyawan dalam rangka melaksanakan kinerja perusahaan, sehingga tercapainya tujuan perusahaan.

1.5 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

Terdapat pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada Dealer Honda Aceh Motor di wilayah Bandung.

1.6 Lokasi Penelitian

Untuk memperoleh data serta informasi yang dibutuhkan dalam penelitian skripsi ini, maka penulis mengadakan penelitian di Dealer Honda Aceh Motor, yang berlokasi di Jalan Aceh No. 31 Bandung. Adapun waktu penelitian akan diselenggarakan pada bulan September sampai dengan Januari

1.7 Waktu Penelitian

Tabel 1.1
Jadwal Tahapan Penelitian
September 2013 - Januari 2016

Tahapan	2013-2014				2014-2015				2015-2016							
	September	Oktober	November	Desember	Januari											
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pengajuan judul proposal																
Penyusunan proposal dan kuesioner																
Penyebaran kuesioner																
Pengumpulan data																
Pengolahan data																
Penyusunan laporan dan pengujian																