

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting yang dimiliki oleh suatu negara. Berbagai negara di dunia sudah membuktikan bahwa negara-negara yang mempunyai sumber daya, kekayaan alam dan sumber daya manusia lebih mudah mencapai kemajuan yang didambakan oleh masyarakatnya. Akan tetapi, sumber daya non manusia dan kekayaan alam yang melimpah ternyata tidak banyak artinya tanpa dikelola oleh manusia secara baik. Artinya, tanpa manajemen sumber daya manusia yang handal, pengelolaan, penggunaan dan pemanfaatan sumber-sumber lainnya menjadi tidak berdaya guna dan berhasil guna (Siagian, 2003).

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian. Tujuannya ialah agar perusahaan mendapatkan rentabilitas laba yang lebih besar dari persentase tingkat bunga bank. Karyawan bertujuan mendapatkan kepuasan dari pekerjaannya. Masyarakat bertujuan memperoleh barang atau jasa yang baik dengan harga yang wajar dan selalu tersedia di pasar, sedang pemerintah selalu berharap mendapatkan pajak (Hasibuan, 2002).

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2002). Menurut Handoko (2001), menyatakan bila kompensasi diberikan secara benar, maka para karyawan akan

lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi. Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Tingkat kompensasi absolut karyawan menentukan skala kehidupannya, sedangkan kompensasi relatif menunjukkan status, martabat dan “harga” mereka. Oleh karena itu, bila para karyawan memandang kompensasi mereka tidak memadai, prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja mereka bisa turun secara dramatis.

Dalam menghadapi arus globalisasi, sumber daya manusia memegang peranan yang sangat dominan dalam kegiatan perusahaan. Oleh karena itu, setiap perusahaan perlu memikirkan cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan sumber daya manusianya agar dapat mendorong kemajuan bagi perusahaan dan bagaimana caranya agar karyawan tersebut memiliki produktivitas yang tinggi, yang tentunya pimpinan perlu memotivasi karyawannya. Salah satunya adalah target promosi. Dengan adanya target promosi, pegawai akan merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan dan diakui kemampuan kerjanya oleh atasan sehingga mereka akan menghasilkan keluaran (output) yang tinggi (Tajuddin, 2012).

Ada beberapa sebab mengapa di dalam setiap badan usaha perlu diambil tindakan promosi. Pertama-tama ialah untuk mempertinggi semangat kerja pegawai. Bilamana promosi direalisasikan kepada mereka yang menghasilkan prestasi kerja yang tinggi, maka ada daya perangsang bagi para pegawai untuk mempertinggi semangat kerja. Semangat kerja yang tinggi adalah perlu bagi setiap badan usaha dan hal ini untuk sebagian dapat diakibatkan oleh pemberian promosi yang obyektif. Selanjutnya promosi adalah untuk menjamin stabilitas kepegawaian. Keuntungan dari pada stabilitas kepegawaian telah dirasakan dan dinyatakan oleh banyak perusahaan. Salah satu hal yang menyebabkan

stabilitas kepegawaian, adalah direalisirnya promosi kepada pegawai dengan dasar dan pada waktu yang tepat dan obyektif (Manullang, 2006).

Menurut Suyanto dan Hisyam (2000) dalam Nuryanta (2008), kualitas sumber daya manusia yang dimiliki Indonesia masih rendah. Menurut data yang dipublikasikan oleh *United Nation Development Report Programme* (UNDP) yang diberi judul *Human Development Report 1996*, kualitas SDM kita berada pada posisi yang memprihatinkan. Laporan UNDP itu memuat angka indeks kualitas SDM (*Human Development Index-HDI*) dari 174 negara di dunia. Hasil laporan itu sangat mengejutkan dan memprihatinkan, yaitu Indonesia berada pada peringkat 102. Kondisi ini memberikan informasi bahwa pendidikan yang sedang dilaksanakan oleh bangsa Indonesia perlu dioptimalkan, khususnya yang menyangkut pengelolaan sumber daya manusianya.

Pengelolaan sumberdaya manusia merupakan aspek yang sangat penting dalam proses perencanaan produktivitas tersebut. Oleh karena itu, fungsi-fungsi dalam pengelolaan sumberdaya manusia harus dilaksanakan secara optimal sehingga kebutuhan yang menyangkut kebutuhan individu, perusahaan, organisasi, ataupun kelembagaan dapat tercapai. Aspek yang ada dalam pengelolaan sumberdaya manusia ini, yaitu mencakup proses perencanaan, rekrutmen, seleksi, induksi, penilaian, pengembangan, kompensasi, bergaining, keamanan, kontinuitas dan informasi (Nuryanta, 2008).

Peran aktif karyawan muncul karena adanya motivasi atau dorongan pada diri karyawan tersebut, untuk itu perusahaan harus memberikan motivasi kepada karyawannya untuk bekerja dengan baik sesuai tugasnya. Salah satu faktor yang dapat memotivasi karyawan adalah kompensasi. Kompensasi adalah imbalan yang diterima karyawan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan, baik itu yang bersifat finansial maupun non finansial. Pemberian kompensasi yang dirasakan kurang adil dan layak akan menimbulkan berbagai

masalah, untuk itu perusahaan harus menyadari bahwa sistem kompensasi yang diterapkan akan mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Motivasi kerja karyawan yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan yang akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan. Kompensasi berarti penting bagi karyawan sebagai individu karena mencerminkan ukuran nilai kerja mereka, yang secara mutlak menentukan skala kehidupannya dan secara relatif menunjukkan status dan martabat mereka. Kompensasi juga penting bagi perusahaan karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusianya.

Selain itu juga motivasi dapat pula diberikan melalui adanya promosi jabatan. Promosi jabatan merupakan sarana yang dapat mendorong karyawan untuk lebih baik atau lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaan dalam lingkungan organisasi. Dengan melihat fakta tersebut maka pemberian kompensasi dan promosi jabatan harus dilakukan secara efektif agar dapat diterima semua pihak tanpa ada yang merasa dirugikan. Pemberian kompensasi dan promosi jabatan sangat erat kaitannya dan juga menjadi hal sensitif dalam perusahaan. Karyawan yang baik dan bermutu adalah karyawan yang mampu memberikan segala kemampuan dan kesetiaan yang dimilikinya kepada perusahaan dalam bentuk pengabdian dan kinerja yang maksimal yang mampu mengantarkan perusahaan mewujudkan segala kemampuan. Oleh karena itu maka dalam hal ini menimbulkan ketertarikan bagi peneliti untuk mengangkat permasalahan tentang faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terutama dari sisi pemberian kompensasi dan promosi jabatan yang dihadapi oleh para karyawan PT. Bumi Menara Internusa. Jadi berdasarkan penjelasan tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **Analisis Pengaruh Kompensasi dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bumi Menara Internusa Kecamatan Dampit Kabupaten Malang Jawa Timur** “.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dari penelitian ini adalah:

- a. Bagaimana profil perusahaan pembekuan udang di PT. Bumi Menara Internusa Kecamatan Dampit Kabupaten Malang Jawa Timur?
- b. Bagaimana manajemen tenaga kerja yang diterapkan oleh PT. Bumi Menara Internusa Kecamatan Dampit Kabupaten Malang Jawa Timur?
- c. Bagaimana pengaruh kompensasi dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Menara Internusa Kecamatan Dampit Kabupaten Malang Jawa Timur?

1.3 Tujuan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

- a. Profil perusahaan pembekuan udang di PT. Bumi Menara Internusa Kecamatan Dampit Kabupaten Malang Jawa Timur
- b. Manajemen tenaga kerja yang diterapkan oleh PT. Bumi Menara Internusa Kecamatan Dampit Kabupaten Malang Jawa Timur
- c. Pengaruh kompensasi dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Menara Internusa Kecamatan Dampit Kabupaten Malang Jawa Timur

1.4 Kegunaan

Adanya penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi:

- a. Perusahaan

Sebagai masukan dan solusi dalam menentukan kebijaksanaan program peningkatan kinerja karyawan terhadap pengembangan tenaga kerja.

b. Pemerintah

Sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan kebijakan yang terkait dengan masalah di bidang tenaga kerja.

c. Peneliti

Digunakan sebagai bahan pengembangan penelitian lanjutan dan sebagai bahan perbandingan serta masukan bagi peneliti-peneliti berikutnya.

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

