

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada dasarnya, setiap perusahaan bertujuan untuk mendapatkan profit yang maksimum dari produk yang dihasilkannya. Hal ini tentunya menuntut seluruh bagian di dalam perusahaan untuk bekerja secara produktif sehingga mendapatkan profit yang maksimal. Salah satu cara perusahaan dalam mendapatkan profit maksimal yaitu memanfaatkan potensi sumber daya-sumber daya yang mereka miliki. Salah satu sumber daya yang penting di dalam sebuah perusahaan adalah sumber daya manusia yang berupa karyawan atau tenaga kerja, Robbins & Coulter, (2010) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan hal yang penting bagi perusahaan karena tiga hal. Pertama, MSDM dapat menjadi sumber yang signifikan bagi keunggulan kompetitif. Kedua, MSDM menjadi bagian penting dari strategi organisasi. Ketiga, bagaimana organisasi memperlakukan orang-orangnya juga sangat mempengaruhi kinerja organisasi. Salah satu bagian dari sumber daya manusia adalah tenaga kerja/ karyawan di dalam perusahaan tersebut. Tenaga kerja/ karyawan merupakan asset yang memiliki peranan penting bagi perusahaan, mereka merupakan penggerak utama terhadap kelancaran, kinerja dan kelangsungan hidup perusahaan.

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output yang optimal. Maka dari itu,

perusahaan memerlukan karyawan yang memiliki kompetensi yang bagus dan keahlian yang mempuni. Hal ini dapat menjadikan perusahaan tersebut memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Namun, dalam memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas, tidak hanya mengandalkan karyawan yang memiliki kemampuan dan kecakapan saja, tetapi juga membutuhkan proses yang mendukung karyawan bekerja produktif sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan.

Secara umum seseorang bekerja dengan tujuan untuk mendapatkan imbalan atas hasil yang dia kerjakan. Hal ini dapat terlihat pada hierarki kebutuhan yang dikemukakan oleh Abraham Maslow (2003) yaitu, fisiologis, rasa aman, kasih sayang, penghargaan, dan aktualisasi diri. Dalam sebuah perusahaan, seorang pemimpin harus menyadari dan mengetahui kebutuhan dari para karyawannya, dimana perusahaan memberikan imbalan atas jasa yang telah diberikan oleh karyawan dalam kemajuan perusahaan yang berupa kompensasi. Kompensasi dapat berupa gaji ataupun insentif yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawan mereka. Imbalan yang diberikan pada karyawan dapat berupa gaji, upah, insentif, komisi, dan bonus, serta dapat berupa juga keuntungan finansial seperti pembayaran asuransi dan liburan (Gary Dessler 2008). Dengan adanya imbalan yang diterima karyawan, perusahaan mengharapkan kinerja yang maksimal dan prestasi kerja dari karyawan mereka, serta motivasi yang tinggi dari karyawan merek dalam kinerja mereka.

Salah satu imbalan yang dapat diberikan oleh perusahaan adalah kompensasi. Kompensasi merupakan penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaan (Panggabean, 2002). Memberikan kompensasi kepada karyawan merupakan salah satu upaya untuk menjaga dan memelihara karyawan, serta

memberikan suasana yang nyaman bagi karyawan di dalam lingkungan perusahaan. Pemberian kompensasi juga merupakan salah satu penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan mereka. Jika 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. Pada akhirnya, perusahaan bukan hanya unggul dalam persaingan, namun juga mampu mempertahankan kelangsungan hidupnya, bahkan mampu meningkatkan profitabilitas dan mengembangkan usahanya.

Pengaturan dalam memberikan kompensasi harus ditetapkan dengan cermat dan tepat serta harus dikaitkan secara erat dengan tujuan-tujuan perusahaan yang bersangkutan. Hal ini bertujuan untuk memberikan rasa adil bagi para karyawan dalam sebuah organisasi/perusahaan. Salah satu perusahaan yang menerapkan pemberian kompensasi yang baik adalah PT. Semen Padang.

PT. Semen Padang, merupakan perusahaan semen terbesar yang ada di Asia Tenggara dan berada di provinsi Sumatera Barat, berjarak 15 km dari pusat kota Padang, arah timur jalan raya Padang - Solok, pada ketinggian ± 200 m di atas permukaan laut dengan luas 630 hektar. Dimana mereka memiliki ribuan karyawan yang bekerja bagi perusahaan dalam menjalankan proses operasional perusahaan. Oleh karena itu, PT Semen Padang menyadari bahwa sasaran jangka panjang perusahaan tidak dapat dicapai tanpa dimilikinya karyawan yang kompeten, memiliki etos kerja yang baik, mampu bekerjasama dan senantiasa menerapkan prinsip pembelajaran berkelanjutan dalam setiap aktivitas kerjanya, serangkaian kebijakan dan aktivitas strategis pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang meliputi

menyempurnakan struktur organisasi dan uraian tugas menyelenggarakan rekrutmen dan seleksi calon karyawan, membenahi prosedur dan sistem pengelolaan SDM, serta menyempurnakan program pembinaan, pendidikan dan pelatihan karyawan yang berbasiskan kompetensi.

Dalam melaksanakan pengelolaan terhadap SDM mereka, PT Semen Padang menerapkan system *Human Capital Master Plan* (HCMP) yang merupakan sistem manajemen SDM yang meliputi seluruh proses pengelolaan SDM mulai proses akuisisi, proses pengembangan SDM hingga proses meningkat dan mempertahankan SDM. Kemudian, HCMP diimplementasikan melalui *Human Resource Information System* (HRIS) yang meliputi reward management (*payroll*, dan *enterprise compensation management*) *training management (learning solution)*, pengembangan karyawan (*people development and talent management*), sistem manajemen kinerja (*employee performance management sytem*).

Berdasarkan uraian di atas maka, peneliti ingin melakukan penelitian yang berjudul **Analisis Pengambilan Keputusan dalam Pemberian kompensasi Karyawan: Study pada PT. Semen Padang.**

1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang akan dibahas oleh peneliti adalah, bagaimana pengambilan keputusan yang dilakukan PT Semen Padang dalam memberikan kompensasi pada karyawannya?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai oleh peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui cara pengambilan keputusan dalam pemberian kompensasi untuk karyawan pada PT Semen Padang.

2. Untuk menganalisis proses pengambilan keputusan yang dilakukan oleh PT Semen Padang dalam hal pemberian kompensasi.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat pada beberapa pihak antara lain sebagai berikut:

1. Praktisi

Membantu pihak perusahaan yang bergerak pada bidang yang sejenis dalam mengelola pengambilan keputusan untuk pemberian kompensasi di dalam perusahaan tersebut.

2. Akademisi

Memperkuat pondasi dan referensi utama dalam penelitian empiris kualitatif mengenai pengambilan keputusan dalam segi pemberian kompensasi pada karyawan, sertamenjadi acuan atau kerangka ide dalam pengembangan dalam penelitian-penelitian yang sejalan dengan penelitian ini di masa yang akan datang.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini diarahkan pada analisis pengambilan keputusan dalam pemberian kompensasi pada karyawan, dengan objek penelitian pada PT. Semen Padang

1.6 Sistematika Penulisan

Secara keseluruhan penelitian ini terdiri dari beberapa bab dengan sistematika sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini membahas latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan ruang lingkup serta sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab ini akan dijelaskan landasan teori yang peneliti gunakan dalam penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang metode penelitian yang mana akan dijelaskan adalah tentang desain penelitian, sampel penelitian, metode pengumpulan data serta metode analisis data.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Menjelaskan lebih luas tentang bagaimana PT. Semen Padang dalam membuat keputusan dalam memberikan kompensasi kepada karyawan mereka.

BAB V PENUTUP

Bab ini akan menjelaskan tentang kesimpulan, saran, batasan, dan implikasi penelitian dan rekomendasi terhadap penelitian selanjutnya.

LAMPIRAN DAN DAFTAR PUSTAKA

Bagian terakhir pada penelitian ini berisikan daftar pustaka dan lampiran.