

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Menghadapi era globalisasi, banyak tantangan yang harus dihadapi oleh perusahaan dalam rangka memenangkan persaingan. Salah satu faktor yang dapat dijadikan pegangan perusahaan dalam menciptakan keunggulan bersaing adalah dengan keunggulan produk dan sumber daya manusia yang berkualitas. Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan yang sangat penting. Dunia bisnis sekarang dituntut untuk menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun kinerja kedalam lingkungannya. Umumnya suatu organisasi atau perusahaan akan tumbuh dan berkembang baik itu yang bergerak dalam bidang industri maupun jasa yang selalu dilandasi keinginan untuk mencapai tujuan dan sasaran tertentu.

Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Orang bekerja bukan semata-mata ingin memberikan atau mengabdikan dirinya terhadap organisasi tempatnya bernaung, tetapi terpenuhi kebutuhan pribadi, salah satunya mengharapkan imbalan atau jasa kerja yang telah diberikan kepada organisasi atau perusahaan tempatnya bekerja.

Menurut Hasibuan (2007: 14), sumber daya manusia (SDM) berperan penting dan dominan dalam manajemen. Sumber daya manusia memiliki peranan

yang sangat penting karena merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja suatu organisasi. Untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan tersebut, maka salah satu cara yang harus ditempuh adalah dengan cara meningkatkan kinerja sumber daya manusia. Setiap perusahaan seringkali berhadapan dengan masalah kinerja karyawannya. Setiap pimpinan dalam perusahaan akan selalu berupaya agar setiap kegiatannya yang dilaksanakan mencapai hasil yang maksimal dan dilakukan secara efektif dan efisien.

Salah satu cara untuk memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan diberikan kompensasi. Kompensasi merupakan masalah yang menarik dan penting bagi perusahaan, karena kompensasi mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap karyawan. Apabila kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sudah sesuai dengan jasa atau pengorbanan yang diberikan maka karyawan akan loyal dan lebih giat dalam bekerja, sebaliknya jika karyawan menganggap kompensasi kurang memadai kinerja akan menurun secara drastis karena memang kompensasi tersebut penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para karyawan itu sendiri.

Kompensasi menurut Wilson Bangun (2012:254) imbalan yang dibayarkan kepada karyawan atas jasa. Kompensasi merupakan salah satu faktor penting dan menjadi perhatian pada banyak organisasi dalam mempertahankan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas. Berbagai organisasi berkompetisi untuk memperoleh sumber daya manusia berkualitas, karena kualitas hasil pekerjaan ditentukan oleh kompetensi yang dimiliki sumber daya

manusianya. Alasan ini membuat banyak organisasi mengeluarkan sejumlah dana yang relatif besar untuk mengembangkan sumber daya manusianya agar memiliki kompetensi sesuai kebutuhannya.

Disisi lain menjadi pertimbangan bagi setiap organisasi dalam menentukan kompetensi, karena gaji dan upah serta bentuk kompensasi lain merupakan komponen biaya usaha. Besarnya bagian ini dapat membuat rendahnya daya saing produk yang dihasilkan akibat tingginya biaya produksi dan biaya penjualan. Oleh karena itu, sistem kompensasi dalam organisasi harus disesuaikan dengan tujuan dan strategi organisasi. Organisasi harus menyeimbangkan biaya kompensasi pada suatu tingkat tertentu untuk menjamin daya saing organisasional dan memberikan penghargaan yang adil kepada para karyawan atas pengetahuan, keterampilan, dan kinerjanya. Selanjutnya, Wilson Bangun (2012:255) menyebutkan bentuk kompensasi menjadi kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung.

Pengertian kompensasi langsung menurut Schuler dan Jackson dalam Wilson Bangun (2012:255), kompensasi langsung adalah berupa perlindungan umum (jaminan sosial, pengangguran, dan cacat), perlindungan pribadi (berupa pensiun, tabungan, pesangon tambahan, dan asuransi), bayaran tidak masuk kantor berupa: bantuan hukum, perawatan orang tua, perawatan anak, program kesehatan, konseling, penghasilan, dan biaya pindah). Kompensasi langsung dapat berupa gaji pokok (termasuk pembayaran aplusan, dan premi), dan pembayaran berdasarkan kinerja (berupa bagian saham, bonus, pembayaran tunjangan, dan pembayaran insentif).

Menurut Veithzal Rivai (2004:358), kompensasi tidak langsung atau *benefit*, terdiri dari semua pembayaran yang tidak tercakup dalam kompensasi finansial langsung yang meliputi liburan, berbagai macam asuransi, jasa seperti perawatan anak atau kepedulian keagamaan, dan sebagainya. Penghargaan finansial seperti pujian, menghargai diri sendiri, dan pengakuan yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan, produktivitas dan kepuasan kerja.

Jika dikelola dengan baik, kompensasi akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik. Sebaliknya, tanpa kompensasi yang cukup, karyawan yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan dan untuk melakukan penempatan kembali tidaklah mudah. Akibat dari keridakpuasan dalam pembayaran yang dirasa kurang akan mengurangi kinerja, meningkatkan keluhan-keluhan, penyebab mogok kerja, dan mengarah pada rindakan-tindakan fisik dan psikologis, seperti meningkatnya derajat ketidakhadiran dan perputaran karyawan, yang pada gilirannya akan menurunkan kesehatan jiwa karyawan yang semakin parah. Sebaliknya, jika terjadi kelebihan pembayaran, juga akan menyebabkan perusahaan dan individual berkurang daya kompetisinya dan menimbulkan kegelisahan, perasaan bersalah, dan suasana yang tidak nyaman di kalangan karyawan.

PT Bina San Prima berdiri pada tahun 1994, tujuan awal pendirian adalah untuk mengatasi kendala modal keuangan distributor lokal dan kesetaraan distribusi, yang menghambat pertumbuhan bisnis PT Sanbe Farma Pada tahun 2000 (pasca krisis moneter tahun 1998), PT Bina SanPrima membuka 10 cabang sekaligus dalam 1 (satu) tahun.

Sejak tahun 2003, PT Bina San Prima telah menjadi perusahaan Penanaman Modal Asing. Legenda Capital Pte.Ltd, yang berkantor pusat di Singapura, merupakan pemegang saham utama dan pemegang saham sekunder adalah Mr Jahja Santoso.

PT. Sanbe Farma didirikan pada tahun 1975 di Bandung oleh Jahja Santoso bersaudara. Nama Sanbe merupakan singkatan dari Santoso bersaudara (Jahja Santoso adalah seorang apoteker lulusan ITB). Kegiatan utama yaitu memproduksi dan juga menjual obat-obatan.

PT. Sanbe pada mulanya memproduksi obat-obat etikal, tahun 1985 Sanbe memproduksi obat-obatan untuk hewan. Tahun 1992, Sanbe mulai memasuki pasar obat bebas (OTC) dengan merek andalannya Sanaflu. PT. Sanbe Farma menduduki peringkat tertinggi diantara perusahaan farmasi di Indonesia berdasarkan laporan *Intercontinental Marketing Services (IMS)* dengan jumlah karyawan lebih dari 1.500 orang.

PT. Bina San Prima (PT. BSP) Kota Bandung ini telah menetapkan sistem kebijakan kompensasi. Kompensasi dapat berupa gaji, upah dan insentif. Hal ini dapat kita lihat besarnya kompensasi langsung yaitu gaji pokok pada Tabel 1.1:

**Tabel 1.1**  
**Gaji Karyawan PT. Bina San Prima (PT. BSP) Kota Bandung**  
**Tahun 2011-2013**

Bagian	Tahun		
	2011	2012	2013
<i>Logistik</i>	Rp.1.370.000	Rp.1.408.703	Rp.1.870.000
<i>Purchasing</i>	Rp.1.370.000	Rp.1.408.703	Rp.1.870.000
<i>Operational</i>	Rp.1.370.000	Rp.1.408.703	Rp.1.870.000
<i>Human Resources Development</i>	Rp.1.370.000	Rp.1.408.703	Rp.1.870.000
<i>Customer Service</i>	Rp.1.370.000	Rp.1.408.703	Rp.1.870.000
<i>Audit</i>	Rp.1.370.000	Rp.1.408.703	Rp.1.870.000
<i>Accounting</i>	Rp.1.370.000	Rp.1.408.703	Rp.1.870.000
<i>System Development</i>	Rp.1.370.000	Rp.1.408.703	Rp.1.870.000

Sumber : PT. Bina San Prima (PT. BSP) Kota Bandung, data diolah (2014)

Tabel 1.1 dapat dinyatakan bahwa pemberian gaji yang diberikan kepada karyawan PT. Bina San Prima (PT. BSP) Kota Bandung sama untuk tiap bagian. Persamaan tersebut tidak wajar dikarenakan tanggung jawab dan tugas pun berbeda-beda berdasarkan jabatan, kinerja dan masa kerja karyawan. Menurut informasi dari PT. Bina San Prima (PT. BSP) Kota Bandung, insentif telah lama diberikan kepada karyawan.

Dalam rangka merumuskan pengertian-pengertian di atas, terutama untuk mengetahui kompensasi yang diberikan sangatlah perlu bagi perusahaan untuk lebih memperhatikan, karena ini berhubungan dengan peningkatan kinerja karyawan terhadap perusahaan, yang dapat berpengaruh terhadap maju mundurnya perusahaan terhadap proses pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai **“Tinjauan Kompensasi Karyawan pada PT. Bina San Prima (PT. BSP) Kota Bandung”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian di atas, maka masalah yang diidentifikasi adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana penerapan kompensasi pada PT. Bina San Prima (PT. BSP) Kota Bandung
2. Hambatan apa yang dihadapi dalam penerapan kompensasi pada PT. Bina San Prima (PT. BSP) Kota Bandung
3. Bagaimana upaya dalam mengatasi hambatan penetapan kompensasi pada PT. Bina San Prima (PT. BSP) Kota Bandung

## **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

Maksud dalam penelitian ini adalah menganalisis kompensasi karyawan pada PT. Bina San Prima (PT. BSP) Kota Bandung, selain itu untuk pembuatan Tugas Akhir dalam menempuh ujian akhir Diploma III Universitas Widyatama Bandung.

Adapun tujuan penelitian ini:

1. Untuk mengetahui penerapan kompensasi pada PT. Bina San Prima (PT. BSP) Kota Bandung
2. Untuk mengetahui hambatan apa yang dihadapi dalam penerapan kompensasi pada PT. Bina San Prima (PT. BSP) Kota Bandung
3. Untuk mengetahui bagaimana upaya dalam mengatasi hambatan penetapan kompensasi pada PT. Bina San Prima (PT. BSP) Kota Bandung

#### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi:

##### **1. Akademik**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan referensi ataupun sebagai data pembanding sesuai dengan bidang yang akan diteliti, memberikan sumbangan pemikiran, menambah wawasan pengetahuan serta memberikan bukti empiris dari penelitian-penelitian sebelumnya mengenai tinjauan kompensasi.

##### **2. Praktis**

- a. Perusahaan; sebagai bahan referensi dan sumber informasi untuk sebagai pertimbangan dalam mengambil keputusan untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan.
- b. Pihak lain yang berkepentingan; sebagai bahan referensi dan sumber informasi untuk kemudian dapat dipelajari dan dikembangkan.
- c. Penulis; diharapkan dapat memperluas wawasan tentang Manajemen Sumber Daya manusia serta dapat menambah pengetahuan terutama dalam hal kompensasi karyawan.

#### **1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian**

Lokasi penelitian yang dilakukan pada PT. Bina San Prima (PT. BSP) Kota Bandung yang berlokasi di Jl. Taman Sari No. 10-12 Bandung. Penelitian dimulai pada bulan Oktober sampai dengan Desember 2014.