

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Sumberdaya manusia merupakan suatu faktor yang sangat penting untuk kemajuan sebuah perusahaan, sumberdaya yang berkualitas adalah kunci keberhasilan sebuah perusahaan. Kualitas sumberdaya manusia perusahaan sangat tergantung kepada kompetensi yang dimiliki oleh para karyawannya. Perusahaan kini semakin menyadari bahwa aset yang paling bernilai dan memiliki kemampuan adaptasi yang fleksibel adalah sumberdaya manusia. Untuk mendapatkan kepuasan kerja yang tinggi sehingga para karyawan mempunyai komitmen terhadap organisasi yang tinggi, maka karyawan harus dimotivasi untuk meningkatkan prestasi kerjanya (kinerja). Suatu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan agar kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi meningkat adalah dengan memberikan kompensasi yang tepat. Karena dengan adanya pemberian kompensasi yang benar berarti perusahaan itu telah menunjukkan penghargaannya terhadap karyawannya, misalnya melalui jaminan keselamatan kerja, asuransi jiwa, asuransi kesehatan, lingkungan perusahaan yang kondusif, adanya tunjangan-tunjangan seperti tunjangan transport, tunjangan harita, tunjangan pendidikan dan lain-lain, pembayar gaji yang sesuai dengan prestasi pegawai, pengakuan atas pekerjaan dengan baik, kebebasan untuk mengerjakan yang terbaik, kesempatan untuk meningkatkan skill dan peluang untuk kenaikan posisi atau jabatan, sehingga dengan adanya karyawan yang puas, maka mereka akan berupaya meningkatkan kinerja mereka lebih baik lagi.

PT. TimahInvestasi Mineral
dalammelaksanakantugaspokokdanfungsinyadidukungolehsebanyak 150
orang pegawai dengan latar belakang pendidikan dan level jabatan yang
bervariasi, yang
sebagian besar pegawai adalah berasal dari jenjang pendidikan tinggi,
namundisatusisi produktivitas perusahaan tidak secara otomatis menjadi lebih ba
ik, data ini menjadi suatu gambaran dari kompetensi yang
dimiliki para pegawai, sebagaimana terlihat dalam tabel sebagai berikut :



Tabel 1.1 Data Pegawai PT. TimahInvestasi Mineral berdasarkan level jabatan dan Pendidikan

NO	LEVEL JABATAN	PENDIDIKAN							Ket.
		S3	S2	S1	D3	SMU	SMP	SD	
1	Presiden Direktur	1							1 orang
2	Direktur		3	2					5 orang
3	GM. Operasi		1						1 orang
4	GM. Adm dan Keu		1						1 orang
5	Manager Keuangan			1					1 orang
6	Manager Adm & SDM			1					1 orang
7	Manager PU			1					1 orang
8	Manager Perdagangan			1					1 orang
9	Manager Tambang			1					1 orang
10	Prospektor			5					5 orang
11	Analysis			5					5 orang
12	Corporate Lawyer			5					5 orang
13	SPI & Manj. Resiko			5					5 orang
14	Sekretaris Direktur			5	1				6 orang
15	Staf Keuangan			4	4	2			10 orang
16	Staf Akuntansi			4	4	2			10 orang
17	Staf Administrasi			4	4	2			10 orang
18	Staf Logistik			4	4	2			10 orang
19	Staf Personalia			4	4	2			10 orang
20	Staf Pembelian			5	5	2			12 orang
21	Staf Q/C			6	4	2			12 orang
22	Staf Penjualan			8	8	4			20 orang
23	Pekarya Kantor					2	4		6 orang
24	Driver Direksi					4	2		6 orang
25	Driver Kantor					2	3		5 orang
JUMLAH		1	5	71	38	26	9	0	150 orang

Sumber: Manager Adm & SDM (2013)

Namun walaupun tingkat pendidikan pegawai relatif tinggi tetapi pada sisi lain tidak mendukung kepadatan tingkatnya yang meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan perusahaan PT. Timah Investasi Mineral, hal ini dapat dilihat dari *output* yang dihasilkan tidak sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.

Berdasarkan hasil observasi terdapat indikasi pekerjaan yang selesai tidak tepat waktu, kurangnya jumlah/kuantitas pekerjaan yang terselesaikan dan terkadang pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan tidak mengacu pada rencana sebelumnya (hasil observasi), hal ini mengisyaratkan rendahnya kinerja pegawai PT. Timah Investasi Mineral, sebagaimana yang terlihat pada Tabel 1.2 di bawah.

Tabel 1.2 Kinerja Pegawai PT. Timah Investasi Mineral Tahun 2013

NO.	VARIABEL	KEADAAN SEKARANG (%)	SISA PER PERIODE (%)	KET
1	Ketepatan menyelesaikan pekerjaan	90	10	-
2	Kuantitas pekerjaan yang diselesaikan	85	15	-
3	Pekerjaan yang mengacu pada rencana	95	5	-

Sumber: *Manager Adm & SDM (2013)*

Benard dan Russel (2003:397), menyatakan bahwa "Officer performance depend on ability, effort job and opportunity of job able to assess from generated output of satisfaction of job officer of itself" kinerja pegawai tergantung pada kemampuan, usaha kerja dan kesempatan kerja yang dapat dinilai dari output yang ditimbulkan dari kepuasan kerja pegawai itu sendiri, Benard dan Russel menyebut istilah kemampuan, usaha kerja dan kesempatan kerja dengan kompetensi pegawai, sehingga berdasarkan pernyataan di atas kinerja pegawai yang rendah disebabkan oleh kompetensi pegawai yang relatif rendah juga. Hal

ini dapat diindikasikan dari rendahnya kemampuan kerja mereka, pengetahuan mengenai pekerjaan mereka, dan rendahnya keterampilan.

Hadari Nawawi (2005 : 56) menyatakan bahwa kompetensi pegawai saja tidak cukup untuk dapat meningkatkan kinerja secara optimal, namun kompetensi pegawai tersebut harus didukung oleh kompensasi yang wajar bagi pegawai yang bersangkutan, sehingga para pegawai akan berupaya untuk meningkatkan kinerja mereka.

Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kompetensi dan kompensasi pegawai adalah merupakan dua unsur yang saling menunjang untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan pernyataan di atas, kinerja yang rendah juga diduga disebabkan oleh kompensasi yang kurang tepat, pegawai yang berprestasi belum memperoleh kompensasi yang tepat sesuai prestasinya, honor pembinaan yang relatif kurang, pengakuan yang kurang terhadap pegawai, kurangnya penerapan delegasi wewenang dan kurangnya perhatian pimpinan terhadap pegawai. Hal ini dapat dilihat dan dirasakan dari ketidaksesuaian antara penghargaan yang diberikan dengan prestasi kerja pegawai. Karena itu sangat penting diadakan penelitian mengenai Kompensasi dan Kompetensi dalam Peningkatan Kinerja Pegawai di PT. Timah Investasi Mineral di Jakarta.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Kualitas kompetensi pegawai merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kualitas sumberdaya manusia dalam suatu perusahaan, karena itu pengelolaan kemampuan pegawai oleh suatu perusahaan harus dilakukan secara profesional, karena menyangkut sumberkeunggulan suatu perusahaan. Namun pada kenyataannya kinerja pegawai di PT. Timah Investasi Mineral itu sendiri relatif rendah, hal ini diduga disebabkan oleh kompetensi pegawai yang masih relatif rendah, namun hanya kompetensi saja tidak cukup untuk meningkatkan kinerja pegawai, tetapi harus ditunjang oleh kompensasi yang sesuai dengan prestasi pegawai itu sendiri. Karenaitu “sangat penting diteliti mengenai kompensasi dan kompetensi dalam meningkatkan kinerja pegawai PT. Timah Investasi Mineral”

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah penulis uraikan, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana kompensasi yang diberikan kepada pegawai di lingkungan PT. Timah Investasi Mineral.
2. Bagaimana kompetensi pegawai di lingkungan PT. Timah Investasi Mineral.
3. Seberapa besar pengaruh kompensasi dalam meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan PT. Timah Investasi Mineral.
4. Seberapa besar pengaruh kompetensi dalam meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan PT. Timah Investasi Mineral.

5. Seberapa besar pengaruh kompensasi dan kompetensi secara bersama-sama dalam meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan PT. Timah Investasi Mineral.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi dan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Kompensasi dan Kompetensi dalam Peningkatan Kinerja Pegawai di Lingkungan PT. Timah Investasi Mineral.

1.4 Kegunaan Penelitian

a. Kegunaan Ilmiah/Teoritis dalam penelitian ini adalah:

Menyumbang khasanah keilmuan di bidang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan manajemen kepegawaian dalam pengelolaan pemberian kompensasi pegawai agar dapat menjadi suatu pemicu dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu organisasi atau perusahaan juga agar dapat memajukan pengembangan dan peningkatan kompetensi pegawai dalam rangka untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu organisasi atau perusahaan serta melatih kemampuan manajerial untuk berpikir secara sistematis dalam

payapeningkatankualitassumberdayamanusiadalamsuatuorganisasiatauperusahaan.

b. KegunaanPraktisdalampenelitianiniadalah:

Sebagai bahanrekomendasibagi PT. TimahInvestasi Mineral dalamrangkameningkatkankinerjapegawai, melaluipeningkatankompensasipegawaidanpemberiankompensasisesuaideganprestasikerjapegawaidanpenempatanpegawaisesuaikompetensinya.

