BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Semakin kompleksnya permasalahan yang timbul dewasa ini mengakibatkan terpuruknya dunia usaha kedalam titik rawan, sehingga berbagai upaya dicoba untuk dapat bertahan dan dapat melaksanakan aktivitasnya. Akibat dari kompleksnya permasalahan yang timbul, salah satunya mengenai masalah semangat kerja dan prestasi kerja, maka perusahaan yang sedang berkembang mau tidak mau harus mengatasi masalah tersebut guna mencapai pertumbuhan, perkembangan kemajuan ekonomi dan mampu menciptakan iklim persaingan yang sehat antar perusahaan.

Perusahan yang sukses senantiasa berusaha meningkatkan semangat kerja para karyawannya, dengan harapan dapat mencapai hasil yang maksimal bagi tujuan perusahaan. Semua ini tergantung pada karyawan tersebut apakah mereka sudah bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan atau belum. Salah satu masalah yang dihadapi perusahaan adalah pendayagunaan sumber daya manusianya. Persoalannya bukan kekurangan tenaga kerja, tetapi bagaimana perusahaan berusaha menjadikan tenaga kerja bekerja sesuai dengan keinginan atau harapan perusahaan, dan juga membantu para karyawan untuk mempunyai semangat kerja sehingga tujuan perusahaan untuk meningkatkan hasil yang dikehendaki dapat tercapai.

Persaingan antar perusahaan sering sekali terjadi, khususnya dalam persaingan sumber daya manusia yang handal dan berkualitas. Dengan memiliki Sumber Daya Manusia yang mempunyai semangat tinggi dalam bekerja diharapkan dapat membawa nilai positif bagi perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Merupakan tugas manajer personalia untuk membina dan mengarahkan sumber daya manusia yang dimiliki agar dapat berperan aktif kedalam perusahaan. Pentingnya manusia sebagai tenaga kerja tidak dapat disangkal lagi dan telah disadari bahwa peranannya tidak kalah penting dibandingkan dengan faktor-faktor produksi lain. Manusia sebagai faktor utama penggeraknya dengan tanpa menganggap faktor lainnya tidak penting. Dikatakan demikian karena manusialah yang aktif menggerakan faktor-faktor produksi lainnya dalam pencapaian tujuan organisasi perusahaan.

Pengertian semangat kerja itu sendiri pada dasarnya merupakan suatu gambaran seseorang yang melakukan pekerjaannya secara lebih giat sehingga akan mempercepat dan lebih teliti dalam melakukan pekerjaannya. Seorang karyawan yang giat bekerja merupakan bukti bahwa semangat kerjanya meningkat. Sehubungan dengan itu perusahaan harus berupaya mencari faktor-faktor apa yang mempengaruhi semangat kerja karyawan. Dengan mengetahui hal-hal tersebut perusahaan dapat menciptakan suatu kondisi tertentu dimana karyawan dapat bergairah dalam melakukan pekerjaannya.

Salah satu cara dalam meningkatkan semangat kerja karyawan dimana seorang pimpinan perusahaan harus memperhatikan kebutuhan karyawan melalui pemberian

kompensasi kerja. Pemberian kompensasi kerja dapat berbentuk langsung maupun tidak langsung. Kompensasi kerja langsung meliputi gaji upah dan bonus, insentif. Kompensasi kerja tidak langsung diberikan dalam bentuk tunjangan-tunjangan yang memadai, menyediakan fasilitas, memperhatikan keamanan bekerja serta kegiatan-kegiatan lain yang menyebabkan karyawan menyenangi pekerjaannya. Pengertian kompensasi kerja secara umum adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh karyawan sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti, dan lain-lain.

Pemberian kompensasi kerja penting bagi karyawan karena besar kecilnya kompensasi kerja merupakan ukuran terhadap prestasi kerja karyawan, maka apabila kompensasi kerja yang diberikan adil untuk karyawan maka akan mendorong karyawan untuk lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab atas tugas masing-masing yang diberikan perusahaan.

Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap prestasi kerja karyawan, maka apabila sistem kompensasi yang diberikan perusahaan cukup adil untuk karyawan, akan mendorong karyawan untuk lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab atas masing-masing tugas yang diberikan perusahaan.

Berdasarkan hal tersebut diatas masalah semangat kerja harus dirasakan sebagai tanggung jawab dan perlu dipahami sebagai kepentingan bersama, sebab tinggi rendahnya semangat tidak saja menyangkut pendapatan perusahaan tetapi juga menyangkut kelangsungan hidup perusahaan. Oleh sebab itu perusahaan harus mengusahakan terciptanya hubungan antara pimpinan dengan karyawan dan pimpinan dapat mengetahui cara memotivasi karyawan untuk mencapai hasil yang maksimal.

PT. Dimensi Jaya Perkasa merupakan agen resmi Telkom Bandung, yang bertugas untuk memasarkan produk-produk Telkom, salah satu produk Telkom yang di pasarkan oleh PT. Dimensi Jaya Perkasa yaitu Internet Speedy.

Dari hasil survey awal melalui wawancara pada karyawan PT. Dimensi Jaya Perkasa, di dapatkan bahwa dalam memasarkan produk Telkom tersebut, PT. Dimensi Jaya Perkasa mempunyai masalah pada karyawan, karena setiap bulannya selalu ada karyawan yang mengundurkan diri dari pekerjaan dengan alasan karyawan tersebut kurang puas dengan hasil yang didapat selama bekerja, sehingga berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan lain. PT. Dimensi Jaya Perkasa tidak memberikan UMR kepada setiap karyawannya, sehingga upah yang di dapat oleh karyawan tersebut, tergantung oleh perolehan konsumen yang didapat oleh karyawan itu sendiri dalam satu bulan. Hal ini yang menyebabkan karyawan kurang bersemangat dalam bekerja.

Sehubungan dengan hal tersebut, gejala khusus yang ada berdasarkan hasil pengamatan pendahuluan, terliht bahwa masih lemahnya semangat karyawan pada kantor tersebut, pada situasi kerja berikut :

- Sering terlambatnya karyawan masuk kantor atau pulng lebih cepat dari jam yang sudah ditentukan.
- Menurunnya semangat / gairah kerja dan inisiatif karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.
- Penyelesaian pekerjaan yang masih lambat, karena karyawan lebih sering mengobrol daripada bekerja.
- Masih kurang pengawasan yang baik dari atasan.
- Masih kurang rasa tanggung jawab sebagian karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.

Dari fenomena yang ada pada PT. Dimensi Jaya Perkasa diatas, maka pemberian kompensasi sangat berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan sehingga adanya kejenuhan yang dirasakan karyawan.

Atas dasar permasalahan tersebut, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul : **“PENGARUH KOMPENSASI LANGSUNG DAN KOMPENSASI TIDAK LANGSUNG TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA BISNIS PENJUALAN INTERNET SPEEDY DI PT. DIMENSI JAYA PERKASA BANDUNG**”

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Dari penjelasan latar belakang tersebut dapat dilihat bahwa semangat kerja karyawan PT. Dimensi Jaya Perkasa menurun. Penurunan semangat kerja karyawan PT. Dimensi Jaya Perkasa disebabkan oleh kurangnya pemberian kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung kepada karyawan. Hal ini merupakan masalah yang dialamai oleh PT. Dimensi Jaya Perkasa Bandung.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka dalam penelitian ini, penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana kompensasi langsung pada PT. Dimensi Jaya Perkasa Bandung.
2. Bagaimana kompensasi tidak langsung pada PT. Dimensi Jaya Perkasa Bandung.
3. Bagaimana semangat kerja karyawan pada PT. Dimensi Jaya Perkasa Bandung.
4. Bagaimana pengaruh kompensasi langsung terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Dimensi Jaya Perkasa Bandung.
5. Bagaimana pengaruh kompensasi tidak langsung terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Dimensi Jaya Perkasa Bandung.
6. Bagaimana pengaruh kompensasi langsung dan tidak langsung terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Dimensi Jaya Perkasa Bandung.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah mengumpulkan informasi yang akan digunakan untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja dan prestasi karyawan PT. Dimensi Jaya Perkasa.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bagaimana kompensasi langsung pada PT. Dimensi Jaya Perkasa Bandung.
2. Untuk mengetahui bagaimana kompensasi tidak langsung PT. Dimensi Jaya Perkasa Bandung.
3. Untuk mengetahui bagaimana semangat kerja karyawan pada PT. Dimensi Jaya Perkasa Bandung.
4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi langsung terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Dimensi Jaya Perkasa Bandung.
5. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi tidak langsung terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Dimensi Jaya Perkasa Bandung.
6. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi langsung dan tidak langsung terhadap semangat kerja karyawan PT. Dimensi Jaya Perkasa Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktisi

- Bagi Perusahaan

  Perusahaan dapat mengetahui serta memecahkan permasalahan yang terjadi di perusahaan, sebab penulis memberikan masukan dan pertimbangan serta solusi yang diharapkan akan berguna bagi kelangsungan kinerja perusahaan. Khususnya tentang bahan masukkan untuk mengatasi masalah yang terkait dengan semangat dan prestasi kerja karyawan.

- Bagi Pihak Terkait

  Hasil penelitian ini diharapkan akan berguna dan dapat menjadi tambahan informasi tentang pengaruh kompensasi terhadap semangat dan prestasi kerja karyawan.

1.4.2 Kegunaan Akademis

- Bagi Kalangan Akademik

  Penelitian ini diharapkan berguna untuk menambah wawasan, serta memperluas pengetahuan, khususnya dalam bidang bisnis bagi rekan-rekan sekalian. Serta sebagai pembanding dan bahan pertimbangan dalam penelitian berikutnya, sehingga segala kekurangan yang terdapat dalam penelitian ini dapat diperbaharui dikemudian hari.

- Bagi Penulis

  Penulis mendapat pengalaman yang berharga dan pengetahuan yang lebih luas tentang dunia bisnis. Serta selanjutnya mempersiapkan penulis untuk masuk kedalam dunia kerja yang nyata.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penulis melakukan penelitian di PT. Dimensi Jaya Perkasa, yang beralamat di Jl. Bengawan no. 59 Bandung telephone (022)60990101.

Sedangkan untuk jadwal penelitian yang direncanakan oleh penulis selama 4(empat) bulan dengan rincian yang tertera didalam tabel berikut ini:

Tabel 1.1
Time Schedule

Kegiatan	Bulan Oktober 2010				Bulan November 2010				Bulan Desember 2010				Bulan Januari 2011			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Penelitian pendahuluan																
Penulisan usulan penelitian																
Pengajuan usulan penelitian																
Pengumpulan data																
Pengolahan data																
Penulisan penelitian																