

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dunia bisnis sekarang harus mampu menghasilkan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu mengembangkan dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor yang penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan asset yang paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena manusia adalah yang merupakan satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Dengan demikian, unsur sumber daya manusia jadi faktor kunci yang harus dipertahankan suatu organisasi sejalan dengan tuntutan yang senantiasa dihadapi organisasi untuk menjawab setiap tantangan yang ada. Oleh karena itu, upaya untuk mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan langkah utama organisasi (Arianto:2013).

Menurut Kiswuryanto (2014) masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan, walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber daya yang berlebihan tetapi tanpa dukungan sumber daya yang handal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik, oleh karena itu berhasil tidaknya suatu organisasi atau institusi akan ditentukan oleh faktor manusianya atau karyawannya dalam mencapai tujuannya (Nugraheni:2012). Fenomena sumber daya manusia di Indonesia ini ialah rendahnya pendapatan per kapita. Pendapatan per kapita yang masih rendah mengakibatkan pekerja tidak mampu memenuhi

berbagai kebutuhan hidupnya, sehingga sulit mencapai kehidupan manusia yang sejahtera. .

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya, karena itu perusahaan berusaha meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Douglas (2009) menjelaskan bahwa perusahaan membutuhkan karyawan yang mempunyai kinerja (*job performance*) yang tinggi. Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan (Handoko, 2008). Kinerja (*performance*) juga dapat di artikan sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam mewujudkan planning suatu organisasi.

Salah satu aspek yang penting untuk diperhatikan oleh perusahaan atau organisasi terkait dengan fenomena sumber daya manusia adalah masalah keadilan kompensasi. Hal ini dikarenakan masalah keadilan kompensasi akan berhubungan dengan kemampuan karyawan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari. Selain itu, masalah keadilan kompensasi mengindikasikan kebijakan perusahaan atau organisasi dalam memperlakukan karyawannya secara adil. Kepuasan terhadap keadilan kompensasi yang diterima dari karyawan merupakan elemen utama untuk meningkatkan kinerja karyawan. Artinya, semakin puas seorang karyawan terhadap keadilan kompensasinya, maka semakin puas karyawan terhadap pekerjaannya. Dalam hal ini PT Raden Cahya Sampoerna Sakti berupaya terbaik untuk karyawannya dengan memberikan kompensasi berupa gaji, tunjangan, insentif, pesangon, uang duka kematian, tunjangan hari raya, pakaian dinas, alat pelindung diri, asuransi kesehatan, dan bebas dinas akhir tahun, dengan harapan untuk mempertahankan karyawannya agar memiliki loyalitas dan komitmen yang tinggi pada perusahaan.

PT Raden Cahya Sampoerna Sakti (RCSS) merupakan perusahaan yang bergerak di bidang penyedia jasa kontraktor dan supplier perdagangan umum yang saat ini bekerja sama dengan PT Pertamina (Persero) RU III plaju sebagai jasa kontraktor dan pemasok material yang diperlukan oleh PT Pertamina (Persero) RU III. Persaingan yang tinggi antara perusahaan jasa kontraktor dan

supplier umum yang kini ada di wilayah SumSel seperti PT Sekawan Kontrido, PT Kosindo Supratama, CV Sriwijaya Proteksi, dll, membuat PT Raden Cahya Sampoerna Sakti harus berusaha meningkatkan kinerja karyawannya agar mampu bertahan dalam persaingan perusahaan jasa kontraktor dan supplier umum. Namun, fasilitas yang diberikan belum mampu meningkatkan kinerja karyawannya. Hal ini dapat dilihat pada tabel data grade karyawan di bawah ini:

Tabel 1.1
Data Grade Kinerja Karyawan PT Raden Cahya Sampoerna Sakti)
Tahun 2016

No	Grade	Nilai Minimal	Nilai Maksimal	Jumlah Karyawan
1.	01	3400	3500	0
2.	02	3200	3300	0
3.	03	3000	3100	0
4.	04	2800	2900	0
5.	05	2600	2700	0
6.	06	2400	2500	0
7.	07	2200	2300	0
8.	08	2000	2100	4
9.	09	1800	1900	18
10.	10	1600	1700	0
11.	11	1400	1500	0
12.	12	1200	1300	2
13.	13	1000	1100	5
14.	14	800	900	3
15.	15	600	600	10
16.	16	400	500	0
17.	17	200	300	5
Total				47

Sumber: HRD PT Raden Cahya Sampoerna Sakti

Tabel di atas menjelaskan bahwa tingkat kinerja karyawan PT Raden Cahya Sampoerna Sakti dari 47 karyawan pada tahun 2016, ditunjukkan nilai minimal seorang pekerja adalah 200 dan nilai maksimal 3500. Dalam tabel di atas menjelaskan tidak ada karyawan yang mencapai nilai maksimal dan karyawan paling banyak terdapat pada grade 9 dengan nilai 1800 sampai 1900 yaitu sebanyak 18 karyawan berada pada level ini, ini tentu saja harus mendapat

perhatian dari manajemen PT Raden Cahya Sampoerna Sakti mengapa hal tersebut dapat terjadi yang mengakibatkan belum optimalnya kinerja karyawan.

Belum optimalnya kinerja karyawan akan menyebabkan terhambatnya aktivitas perusahaan dan akan berdampak pada ketidakpuasan perusahaan yang menggunakan jasa perusahaan.

Tabel 1.2
Data Keluhan Perusahaan Rekanan Tahun 2016

Nama Perusahaan	Alasan
PT Adhi Karya	<ol style="list-style-type: none"> 1. Barang datang tidak tepat waktu 2. Karyawan tidak ramah
PT PUSRI (PABRIK 2B)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Konflik antar karyawan 2. Karyawan tidak sesuai dengan bidang kerja 3. Karyawan sering terlambat
PT PERTAMINA (PERSERO)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Loading barang cukup lama 2. Konflik antar karyawan 3. Karyawan datang dan pulang tidak tepat waktu

Sumber: HRD PT Raden Cahya Sampoerna Sakti

Selain kompensasi harus diperhatikan dalam suatu organisasi, tentu tidak mudah untuk mengatur dan mengelola karyawan, karena manusia mempunyai pikiran, perasaan, status dan latar belakang yang berbeda. Karyawan tidak dapat diatur dan dikuasai sepenuhnya dengan mudah. Pada dasarnya manusia bersifat unik, berbeda satu sama lain baik dalam hal kebutuhan, keinginan, dan perilaku. Adanya perbedaan pada diri manusia memungkinkan terjadinya konflik dalam suatu organisasi dan hal ini tidak dapat dihindari (Ruhana:2016).

Pada **tabel 1.2** dapat lihat keluhan perusahaan rekanan karena adanya konflik pada PT Raden Cahya Sampoerna Sakti yang bergerak di bidang jasa kontraktor. Persaingan dalam dunia kerja dimana semua karyawan ingin menjadi yang terbaik di antara yang terbaik tentu tidak dapat dihindari.

Konflik kerja merupakan suatu situasi dimana terjadi adanya pertentangan antara dua atau lebih anggota organisasi atau kelompok-kelompok dalam

organisasi yang timbul karena adanya kegiatan bersama-sama yang mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai-nilai, dan persepsi yang berbeda (Mangkunegara:2009).

Tabel 1.3
Data Konflik Karyawan PT Raden Cahya Sampoerna Sakti

Bulan	Jumlah Kasus
Januari	7 Kasus
Februari	2 Kasus
Maret	2 Kasus
April	3 Kasus
Mei	5 Kasus
Juni	2 Kasus
Juli	7 Kasus
Agustus	6 Kasus
September	5 Kasus
Oktober	6 Kasus
November	6 Kasus
Desember	8 Kasus

Sumber: HRD PT Raden Cahya Sampoerna Sakti

Adapun permasalahan yang terjadi pada PT Raden Cahya Sampoerna Sakti pada 2 tahun terakhir yaitu meningkatnya intensitas karyawan yang mengundurkan diri yang sebagian besar disebabkan adanya ketidak puasan karyawan terhadap kebijakan kompensasi perusahaan serta adanya konflik antar individu yang terjadi baik didalam lapangan maupun diluar lapangan.

Berdasarkan uraian di atas, penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Raden Cahya Sampoerna Sakti.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, rumusan masalah yang akan dibahas adalah:

1. Bagaimana kompensasi pada PT Raden Cahya Sampoerna Sakti?
2. Bagaimana konflik kerja pada PT Raden Cahya Sampoerna Sakti?

1.3 Ruang Lingkup Pembahasan

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka penulis membatasi ruang lingkup pembahasan yaitu mengenai kompensasi dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Raden Cahya Sampoerna Sakti.

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan

Tujuan penulisan laporan ini yaitu untuk:

1. Mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan
2. Mengetahui bagaimana pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan.

1.4.2 Manfaat

1. Bagi Perusahaan

Dapat dijadikan bahan masukan dan saran bagi PT Raden Cahya Sampoerna Sakti.

2. Bagi Penulis

Dapat memperluas wawasan pengetahuan maupun akademik dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

1.5 METODELOGI PENELITIAN

1.5.1 Ruang Lingkup Penelitian

Penulis memberikan batasan dalam penulisan laporan akhir yang dilakukan pada PT Raden Cahya Sampoerna Sakti yang beralamat di Jalan D.I Panjaitan Lr. Aman No. 15 RT. 42 RW. 003, yang merupakan perusahaan bergerak pada bidang penyedia jasa kontraktor dan supplier perdagangan umum. Hal ini bertujuan agar tidak menyimpang dari pokok permasalahan, ruang lingkup pembahasan adalah mengenai tinjauan kompensasi dan konflik kerja pada PT Raden Cahya Sampoerna Sakti.

1.5.2 Jenis dan Sumber Data

Bedasarkan cara memperolehnya, data dapat dibagi menjadi:

1. Data Primer

Merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan seperti hasil dari wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang biasa dilakukan oleh peneliti (Umar:2003)

2. Data Sekunder

Merupakan data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain, biasanya sudah dalam bentuk publikasi. Pada penulisan laporan akhir ini, data yang diperoleh bersumber dari Internet dan jenis buku yang berkaitan dengan judul penelitian penulis sebagai

bahan bacaan dan studi literature seperti skripsi, makalah, dan jurnal-jurnal umum.

1.5.3 Teknik Pengumpulan Data

Adapun 2 (dua) metode pengumpulan data yang digunakan dalam mendapatkan data dan informasi penelitian ini adalah:

1. **Riset Lapangan (*Field Research*)**
Riset lapangan yang dilakukan oleh penulis adalah sebagai berikut:
 - a. Wawancara
Menurut Anwar (2010), wawancara adalah teknik pengumpulan data yang menggunakan pertanyaan secara lisan kepada subjek penelitian. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik wawancara tidak terstruktur untuk mengumpulkan data yang berupa garis-garis besar permasalahan yang akan ditanyakan langsung kepada responden yaitu karyawan PT Raden Cahya Sampoerna Sakti.
 - b. Kueisioner
Menurut Sugiyono (2007), kueisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk di jawabnya. Dalam hal ini penulis memberikan sejumlah pertanyaan tertutup kepada responden. Pertanyaan tertutup adalah pertanyaan yang mengharapkan jawaban singkat yang artinya responden memberikan tanda silang pada kolom yang disediakan.
2. **Riset Kepustakaan**
Menurut Sugiyono (2007), studi kepustakaan berkaitan dengan kajian teoritis dan referensi lain yang berkaitan dengan nilai, budaya, dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti. Pada metode ini penulis memanfaatkan sumber-sumber tertulis lain dengan mempelajari dan mengumpulkan data-data dari buku-buku literature yang berhubungan dengan permasalahan yang ada dan dijadikan sebagai landasan teori untuk pembahasan selanjutnya.

1.5.4 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2008), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya.

Obyek populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT Raden Cahya Sampoerna Sakti yang berjumlah 47 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2008), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang di ambil dari populasi itu. Apa yang dipelajri dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang di ambil dari populasi harus betul-betul representative (mewakili).

Sampel yang digunakan adalah Sampel Jenuh. Jumlah ukuran sampel pada penelitian ini diambil dari populasi jumlah Karyawan pada PT Raden Cahya Sampoerna Sakti yang berjumlah 47 karyawan tetap.

Tabel 1.4
Jumlah Karyawan Per Bagian

No.	Bagian	Jumlah
1	HRD	5
2	Administrasi	4
3	Lapangan	18
4	Gudang	16
5	Office Girl/Boy	4
Jumlah		47

Sumber: HRD PT Raden Cahya Sampoerna Sakti

1.5.5 Skala Pengukuran

Skala penelitian yang digunakan untuk pengukuran data dalam penulisan laporan ini adalah *Skala Likert* dimana pengukuran tersebut penulis gunakan dalam alat penelitian yang berupa kuestioner. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan prsepsi

seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2013).

Tabel 1.5
Skala Pengukuran *Likert*

No.	Keterangan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Ragu-Ragu (RR)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2008)

1.6 Teknik Analisa Data

Adapun teknik analisa yang digunakan menurut Sugiyono (2009) yaitu:

a. Analisis Kualitatif

Yaitu metode yang menggambarkan sifat dari suatu objek tertentu berdasarkan data-data yang telah dikumpulkan, diklasifikasikan dan dianalisis sedemikian rupa, sehingga kesimpulan diambil mendekati kenyataan yang ada.

b. Analisis Kuantitatif

Yaitu data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang di angkakan rumus yang digunakan sebagai dasar menghitung jawaban responden terhadap kuesioner yang diberikan. Data yang telah dikumpulkan kemudian diproses dan dianalisis. Analisis data dilakukan baik secara kualitatif maupun kuantitatif. Peneliti menggunakan interpretasi skor untuk meninjau kompensasi dan konflik kerja pada PT Raden Cahya Sampoerna Sakti menurut Riduwan dan Akdon (2013), yaitu:

$$IS = \frac{\text{Total Skor Penelitian}}{\text{Skor Ideal}} \times 100\%$$

Hasil dari perhitungan dari persentase yang diperoleh dapat dilihat, seperti:

Keterangan: Kriteria Interpretasi Skor

Angka 0%-20% = Sangat Lemah

Angka 21%-40% = Lemah

Angka 41%-60% = Cukup

Angka 61%-80% = Kuat

Angka 81%-100% = Sangat Kuat

Untuk membantu memudahkan dalam memberi keterangan tentang nilai-nilai yang diperoleh yaitu dengan menggunakan interpretasi, yang dikemukakan oleh Yusi dan Umiyati (2010), interpretasi tersebut adalah:

0,000 sampai dengan 0,199	= sangat rendah
0,200 sampai dengan 0,399	= rendah
0,400 sampai dengan 0,599	= sedang
0,600 sampai dengan 0,799	= tinggi
0,800 sampai dengan 1,000	= sangat tinggi