

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

PT. Pos Indonesia merupakan sebuah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) Indonesia yang bergerak di bidang layanan pos. Badan usaha yang dipimpin oleh seorang Kepala Jawatan ini operasinya tidak bersifat komersial dan fungsinya lebih diarahkan untuk mengadakan pelayanan publik. Perkembangan terus terjadi hingga statusnya menjadi Perusahaan Negara Pos dan Telekomunikasi (PN Postel). Selama 17 tahun berstatus Perum, maka pada Juni 1995 berubah menjadi Perseroan Terbatas dengan nama PT. Pos Indonesia (Persero).

Di tengah kemajuan teknologi, informasi dan komunikasi pada zaman ini, PT. Pos Indonesia Persero yang telah lama berdiri di Indonesia mengalami tantangan yang kian membesar. Berbagai perangkat komunikasi yang semakin canggih membuat masyarakat mulai meninggalkan layanan pengiriman surat. Juga kemunculan perusahaan-perusahaan yang menawarkan layanan pengiriman barang dan uang yang sejenis membuat persaingan semakin tinggi. Hal ini menuntut perusahaan agar dapat meningkatkan keunggulan produk dan potensi sumber daya manusia.

Sumber daya manusia atau karyawan merupakan salah satu faktor produksi yang juga merupakan aset utama perusahaan. Karena mereka memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, rasio, rasa dan karsa. Karyawan merupakan ujung tombak penentu keberhasilan

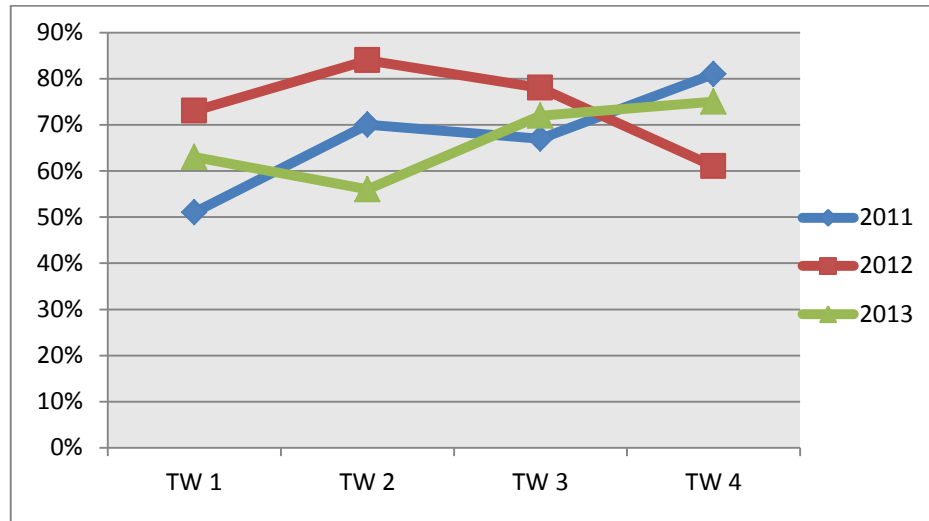
perusahaan dalam mewujudkan tujuannya. Oleh karena itu perusahaan harus dapat menjaga stabilitas kinerja karyawan serta meningkatkannya agar lebih baik lagi.

Menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2009:67), kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

PT Pos Indonesia (Persero) memiliki 5 Direktorat dan 1 Non Direktorat yang terdiri dari: Direktorat SDM dan Umum, Direktorat Keuangan, Direktorat Surat dan Paket, Direktorat Ritel dan Properti, Direktorat Teknologi dan Jasa Keuangan, serta Non Direktorat. PT. Pos Indonesia (Persero) juga memiliki kantor area yang tersebar di seluruh Indonesia. Sampai saat ini PT Pos Indonesia Persero kantor pusat memiliki 19.489 karyawan.

PT Pos Indonesia (Persero) memiliki sistem dalam menilai kinerja karyawannya yang disebut SMKI (Sistem Manajemen Kinerja Individu). Sistem ini diambil dari penilaian karyawan terhadap hasil kerjanya sendiri. Selanjutnya karyawan beserta penyelia secara bersama-sama menetapkan sasaran dan program kerja untuk waktu yang akan datang yang disesuaikan dengan strategi perusahaan. Lalu karyawan diminta untuk memberikan saran dan kritik terkait strategi perusahaan hingga akhirnya diberikanskor oleh atasannya berdasarkan catatan/*trackrecord* karyawan seperti absensi, prestasi, dll. Penilaian terhadap hasil kerja sendiri, penyusunan sasaran dan program kerja, pemberian saran dan kritik serta catatan karyawan adalah indikator dalam menilai kinerja yang disebut KPI (*Key Performance Indicators*). Penilaian ini dilaksanakan setiap 3 bulan sekali dan skala skor penilaiannya adalah 0-100.

Berikut data nilai kinerja karyawan dalam 3 tahun terakhir pada Direktorat SDM dan Umum PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pusat Bandung yang didapat dari Divisi Pelayanan SDM PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pusat Bandung:



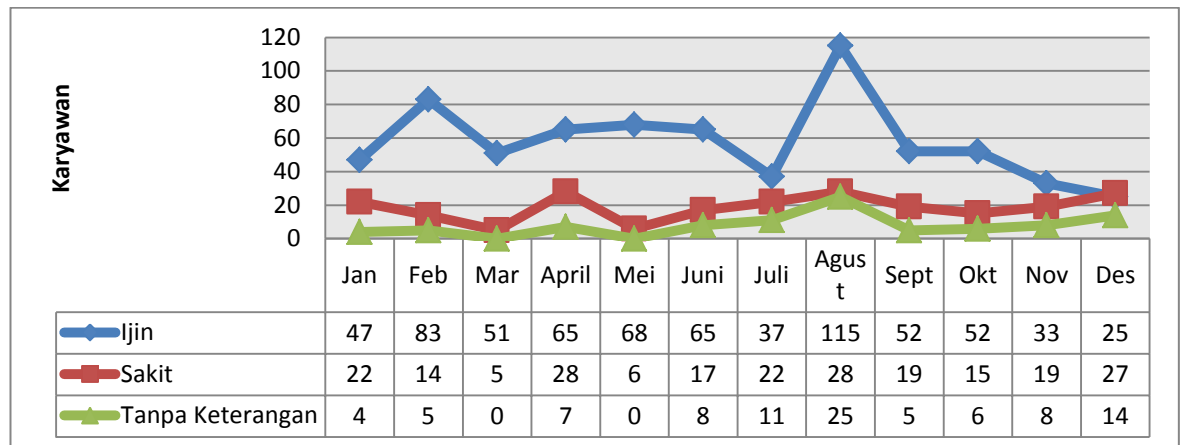
Keterangan : TW = Triwulan

Sumber: Divisi Pelayanan SDM PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pusat Bandung

Gambar 1.1
Grafik Kinerja Karyawan Direktorat SDM dan Umum PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pusat Bandung pada Tahun 2011-2013

Dari gambar 1.1 dapat dilihat pencapaian kinerja karyawan yang berada di PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pusat Bandung pada Direktorat SDM dan Umum mengalami fluktuatif dari tahun 2011-2013. Ditahun 2011 pada triwulan 1 pencapaian kinerja karyawan mencapai 51% dan mengalami kenaikan pada triwulan 2 sebesar 70%. Penurunan dan kenaikan terjadi lagi pada triwulan 3 sebesar 67% dan triwulan 4 sebesar 81%. Ditahun 2012 pada triwulan 1 sebesar 73% kemudian naik sebesar 84% pada triwulan 2. Penurunan pun terjadi pada triwulan 3 dan 4 sebesar 78% dan 68%. Tahun 2013 pada triwulan 1 pencapaian kinerja karyawan sebesar 63% lalu turun menjadi 56% pada triwulan 2. Kenaikan terjadi pada triwulan 3 dan 4 sebesar 72% dan 75%.

Selain data diatas, terdapat data kehadiran karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pusat Bandung pada Direktorat SDM dan Umum pada tahun 2013:



Sumber: Divisi Pelayanan SDM PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pusat Bandung

Gambar 1.2

Grafik Absensi Karyawan Direktorat SDM dan Umum PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pusat Bandung pada Tahun 2013

Dari gambar 1.2 dapat kita lihat tingkat absensi karyawan yang tidak menentu dari bulan Januari sampai bulan Desember pada tahun 2013. Khususnya pada alasan “Tanpa Keterangan”, terdapat 25 orang yang absen di bulan Agustus dan hanya di bulan Maret dan Mei saja tak ada karyawan yang absen tanpa keterangan. Hal ini cukup disayangkan karena dapat mengganggu jalannya kegiatan perusahaan yang disebabkan ketidakhadiran karyawan tanpa alasan yang jelas.

Banyaknya karyawan yang tidak hadir bisa menghambat kinerja antar bagian dan akan menambah lebih banyak pekerjaan. Hal ini perlu di atasi mengapa tingkat absensi karyawan cukup tinggi sehingga dikhawatirkan dapat mengganggu jalannya proses kegiatan perusahaan yang akan memengaruhi bagian lain.

Dari data yang didapat, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan belum optimal, karena pencapaian kinerja karyawan masih cukup jauh dengan angka 100% yang diharapkan perusahaan. PT. Pos Indonesia (Persero) mengharapkan karyawan dapat mencapai atau mendekati angka 100% agar kegiatan perusahaan dapat dijalankan dengan lebih baik dan lancar serta dapat membuat karyawan menjadi lebih produktif.

Dalam pencapaian tujuan, perusahaan haruslah dapat menjaga motivasi dan etos kerja karyawan agar tetap baik. Sehingga secara parsial kinerja karyawan dapat meningkat ke arah yang lebih baik. Permasalahan yang berhubungan dengan kinerja karyawan dan sumber daya manusia adalah motivasi kerja, prestasi kerja, disiplin kerja dan kompensasi secara simultan.

Bila kita lihat kembali dari awal motivasi seorang karyawan untuk bekerja terdiri dari beberapa faktor. Salah satu faktor yang mendasari karyawan bekerja adalah kompensasi. Seperti yang dikatakan oleh Veithzal Rivai (2004:357), "Kompensasi menjadi alasan utama mengapa kebanyakan orang mencari pekerjaan".

Selanjutnya menurut Ninuk Muljani (2002:109) bagi sebagian karyawan, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja, namun yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja. Seseorang yang bekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat di sekitarnya, dibandingkan yang tidak bekerja. Dari uraian ini dapat dikatakan, bahwa kesediaan karyawan untuk mencurahkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, tenaga, dan waktunya, sebenarnya

mengharapkan adanya imbalan dari pihak perusahaan yang dapat memuaskan kebutuhannya.

Pemberian kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja dan motivasi karyawan yang akan membuat kinerja karyawan semakin baik. Oleh karena itu, perhatian perusahaan terhadap pengaturan kompensasi secara rasional dan adil sangat diperlukan. Sastrohadiwiryo (2005) mengemukakan bahwa, “Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.”

Selanjutnya Henry Simamora berpendapat (2004:442) “kompensasi karyawan mempengaruhi kinerja dan tendensi mereka untuk tetap bersama organisasi atau mencari pekerjaan lainnya. Kebutuhan akan pendapatan dan keinginan mereka diperlukan secara wajar oleh organisasi membuat program kompensasi menjadi semakin vital bagi departemen sumber daya manusia”. Sedangkan menurut Wirawan (2009:26) “jika seorang karyawan menghasilkan kinerja yang diharapkan manajemen, ia akan mendapatkan kompensasi tertentu. Dalam kurun waktu tertentu, ia akan mendapatkan kenaikan kompensasi jika memenuhi kriteria kinerja yang ditetapkan manajemen organisasi”.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan Direktorat SDM dan Umum PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pusat Bandung”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, dapat diketahui bahwa permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini adalah menurunnya kinerja karyawan yang berdampak pada perusahaan.

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja salah satunya adalah pemberian kompensasi. Pemberian Kompensasi yang baik dan tepat diharapkan akan meningkatkan kinerja karyawan yang berdampak pada pencapaian perusahaan.

Melihat dari latar belakang di atas, maka penulis dapat merumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran kompensasi tidak langsung yang ada di Direktorat SDM dan Umum PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pusat Bandung?
2. Bagaimana gambaran kinerja karyawan yang ada di Direktorat SDM dan Umum PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pusat Bandung?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi tidak langsung terhadap kinerja karyawan di Direktorat SDM dan Umum PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pusat Bandung?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun beberapa tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Gambaran kompensasi tidak langsung yang ada di Direktorat SDM dan Umum PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pusat Bandung.
2. Gambaran kinerja karyawan yang ada di Direktorat SDM dan Umum PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pusat Bandung.

3. Pengaruh kompensasi tidak langsung terhadap kinerja karyawan di Direktorat SDM dan Umum PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pusat Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

Kegunaan yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Teoritis

Sebagai kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen, khususnya kajian Manajemen Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan pengaruh kompensasi tidak langsung terhadap kinerja karyawan

2. Praktis

- a. Memberikan informasi dan masukan kepada Divisi Pelayanan SDM Direktorat SDM dan Umum PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pusat Bandung.
- b. Menjadi salah satu bahan referensi bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan pengaruh kompensasi tidak langsung terhadap kinerja karyawan.