

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### 1. Latar belakang

Ditengah lingkungan bisnis yang kompetitif saat ini setiap perusahaan saling bersaing dan berusaha mendapatkan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan yang baik. Demi mendapatkan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan tersebut perusahaan atau pelaku bisnis harus mempunyai strategi untuk mendapatkannya. Salah satu strategi yang sampai saat ini memiliki pengaruh yang positif yaitu kompensasi, dimana para karyawan mempunyai ketertarikan dengan adanya kompensasi tersebut.

Kompensasi menjadi perhatian yang besar dari setiap karyawan, karena kompensasi merupakan sumber pendapatan yang dihasilkan dari keterampilan yang dimiliki, sebuah kontribusi pekerjaan, dan juga merupakan kepuasan kerja. Strategi kompensasi menjadi salah satu strategi terpenting dalam fungsi manajemen sumber daya manusia karena dapat mempengaruhi produktivitas dan pertumbuhan organisasi.

Dengan adanya kompensasi tersebut maka setiap organisasi harus memiliki strategi untuk menerapkan kompensasi. Strategi yang digunakan oleh setiap organisasi terkadang berbeda-beda. Tetapi tujuan dari pemberian kompensasi tersebut sama yaitu untuk balas jasa kepada karyawan. Strategi kompensasi ini diperlukan oleh organisasi untuk menarik para karyawan maupun pelamar agar mau bekerja dengan organisasi tersebut. Dengan adanya

strategi kompensasi yang baik dan unik bisa membuat karyawan nyaman bekerja di organisasi tersebut.

“ Kompensasi sering dianggap sebagai imbalan moneter dan non-moneter langsung dan tidak langsung yang diberikan kepada karyawan berdasarkan nilai pekerjaan, kontribusi pribadi mereka, dan kinerja mereka. Imbalan ini harus memenuhi kemampuan organisasi untuk membayar dan peraturan hukum yang mengatur “ Obasan (2012 ).

Undang Undang No 1 tahun 2003 pada pasal 1 menyebutkan bahwa “ kesejahteraan pekerja atau buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat “.

Kompensasi yang didapat oleh karyawan dapat memberikan kepuasan bagi penerimanya, karyawan akan lebih merasa dihargai dengan adanya kompensasi. Kepuasan karyawan merupakan bagian penting dalam organisasi, ketika karyawan tidak mempunyai kepuasan dalam pekerjaan maka akan menimbulkan dampak dari ketidakpuasan tersebut. Dengan adanya ketidakpuasan tersebut maka akan timbul pula permasalahan – permasalahan dalam karyawan maupun organisasi, salah satunya yaitu masalah pergantian karyawan. Mobley (1996) Pergantian karyawan akan berpengaruh pada aktivitas perusahaan dan juga dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Dengan terjadinya *turnover* maka perusahaan akan kehilangan sejumlah karyawan. Dengan kehilangan karyawan maka perusahaan harus mengeluarkan biaya untuk

perekrutan dan mengganti karyawan dengan karyawan baru. Hal ini akan mengakibatkan karyawan lama terpengaruh untuk mencari pekerjaan baru dan akan mencari lowongan kerja yang kemudian akan melakukan pergantian. Tetapi dengan adanya *Turnover* maka adanya potensi bagi perusahaan untuk merekrut karyawan baru yang lebih memiliki potensi dan keahlian, sedangkan karyawan yang berpotensi akan lebih bisa mengembangkan potensinya.

Permasalahan yang dialami oleh Amy Bakery yaitu terjadinya *turnover* karyawan. *Turnover* tersebut dikarenakan karyawan tidak sabar dengan proses penggajian dan pemberian kompensasi yang ada di toko yang mengakibatkan adanya ketidakpuasan dalam pekerjaan.

Adapun beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terjadinya *Turnover* yaitu sebagai berikut :

1. Faktor Eksternal

Dalam faktor eksternal terdapat dua bagian yaitu :

- Aspek lingkungan

Dalam aspek lingkungan adanya pilihan – pilihan pekerjaan lainnya yang dapat menjadi factor untuk kemungkinan keluar.

- Aspek individu

Dalam aspek ini yaitu meliputi usia muda, jenis kelamin dan masa kerja lebih singkat, dimana besar kemungkinannya untuk keluar.

2. Faktor Internal

Pada faktor internal terdapat lima aspek bagian yaitu :

- Budaya Organisasi

Dalam budaya organisasi terdapat kepuasan terhadap kondisi – kondisi kerja dan kepuasan terhadap kerabat – kerabat kerja yang merupakan factor – factor yang dapat menentukan *turnover*.

- Gaya kepemimpinan

Kepuasan dalam kepemimpinan dan variable – variable lainnya seperti sentralisasi yaitu merupakan factor yang menentukan *turnover*.

- Kompensasi

Dalam penggajian dan kepuasan terhadap pembayaran merupakan factor – factor yang dapat menentukan *turnover*.

- Kepuasan kerja

Terjadinya kepuasan dalam pekerjaan baik secara menyeluruh dan kepuasan terhadap bobot pekerjaan merupakan factor yang dapat menentukan *turnover*.

- Karir

Adanya kepuasan terhadap promosi merupakan salah satu factor yang dapat menentukan *turnover*.

Amy Bakery merupakan suatu usaha atau bisnis yang bergerak dibidang kuliner ( kue ) dalam usahanya Amy Bakery mempunyai aktivitas penjualan. Seperti perusahaan dan pelaku bisnis lainnya tidak menutup kemungkinan dalam aktivitas bisnis Amy Bakery mempunyai permasalahan dalam kegiatan bisnis, salah satu permasalahan yang terjadi di Amy Bakery yaitu *turnover* karyawan. Permasalahn *turnover* tersebut terjadi pada Toko Roti Amy Bakery dimana perusahaan ini mempunyai *turnover* tinggi terhadap karyawannya. Adanya

pergantian tersebut berpengaruh terhadap kinerja dan aktifitas perusahaan. Tingginya tingkat *turnover* karyawan tersebut menjadi masalah inti dalam organisasi. Dengan adanya permasalahan dalam pergantian ini mengharuskan perusahaan mempunyai strategi – strategi, salah satunya strategi dalam pemberian kompensasi karyawan. Strategi kompensasi disetiap perusahaan yaitu berbeda- beda juga seperti yang ada pada Toko Roti *Amy Bakery* dimana salah satu strategi tersebut yaitu karyawan diberikan target oleh atasan untuk memperoleh kompensasi ataupun intensif. Strategi pada Toko Roti *Amy Bakery* sendiri mempunyai strategi yang berbeda-beda disetiap bagian karyawan, seperti pada bagian Pemasaran dan penjualan, produksi, administrasi dan lain – lain.

Menurut informasi yang diberikan oleh pemilik karyawan baru sering menjadikan pekerjaannya sebagai batu loncatan untuk melanjutkan kerjanya, banyak karyawan yang hanya bekerja sementara di Toko tersebut untuk hanya mencari pengalaman, hal ini dikarenakan Toko Roti *Amy Bakery* cenderung merekrut karyawan *Fresh graduate* seperti tamatan SMA ( sekolah menengah atas ) ataupun lulusan S1. Perekrutan karyawan dengan *Fresh graduate* tersebut dijadikan salah satu cara dalam pemberian gaji dan kompensasi oleh Toko Roti *Amy Bakery* dimana karyawan baru akan diberi gaji dibawah UMR dan karyawan lama akan diberikan gaji sesuai UMR bahkan sampai diatas UMR.

Pergantian tersebut dikarenakan karyawan yang tidak merasa puas dengan gaji atau kompensasi yang didapat, pergantian karyawan tersebut bisa dihitung dalam waktu satu tahun kerja adanya pergantian dalam karyawan bisa mencapai lima karyawan bahkan lebih. Sedangkan salah satu strategi yang

digunakan oleh Amy Bakery yaitu melihat lamanya karyawan dalam bekerja. Tidak sedikit karyawan yang tidak sabar dengan hal itu yang menyebabkan karyawan keluar dari pekerjaan.

Dalam penelitian ini penulis akan membahas mengenai strategi kompensasi yang ada di Toko Roti Amy Bakery yang terletak di Surakarta. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui strategi kompensasi dan apa saja yang menjadi tolak ukur dalam penentuan kompensasi. Dalam penerapan kompensasi tersebut, Amy Bakery mempunyai strategi – strategi yang menjadi kunci atas kepuasan yang akan didapatkan oleh karyawannya.

## 2. Fokus Penelitian

Fokus penelitian digunakan untuk membatasi permasalahan dan jangkauan penelitian, sehingga lebih efektif dan efisien dalam penulisan penelitian. Fokus penelitian diantaranya adalah :

- a. Objek penelitian berfokus pada pembuat strategi kompensasi pada Toko Roti *Amy Bakery* Surakarta
- b. Objek penelitian berfokus pada karyawan yang menerima kompensasi pada Toko Roti *Amy Bakery* Surakarta
- c. Objek penelitian berfokus pada penerapan strategi kompensasi di Toko Roti *Amy Bakery* Surakarta
- d. Objek penelitian berfokus pada hasil dari penerapan strategi kompensasi di Toko Roti *Amy Bakery* Surakarta

### 3. Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah yang akan diteliti yaitu :

1. Bagaimana penerapan strategi kompensasi yang ada di Toko Roti *Amy Bakery* Surakarta ?
2. Apakah strategi kompensasi yang diterapkan bisa menambah produktivitas karyawan di Toko Roti *Amy Bakery* Surakarta ?

### 4. Tujuan penelitian

Berdasarkan dengan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui penerapan strategi kompensasi yang ada di Toko Roti *Amy Bakery* Surakarta
2. Untuk mengetahui produktivitas karyawan dari adanya penerapan strategi kompensasi yang ada di *Amy Bakery* Surakarta

### 5. Manfaat Penelitian

1. Bagi Organisasi

Dengan adanya penelitian ini diharapkan agar *Amy Bakery* bisa mengetahui seberapa besar efek dari adanya strategi kompensasi yang diberikan terhadap karyawannya sehingga dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya.

2. Bagi Pihak Lain

Melalui penelitian ini diharapkan untuk menambahkan informasi mengenai strategi kompensasi yang ada di Toko Roti *Amy Bakery*.

### 3. Bagi Penulis

Sebagai sarana untuk menambah wawasan dan pengetahuan mengenai penerapan strategi kompensasi yang ada di Toko Roti Amy Bakery.

