BABI

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah unsur terpenting bagi setiap perusahaan dimana perusahaan berusaha sebaik mungkin untuk menjaring talentatalenta yang menguasai ilmu sumber daya manusia ini. Hal ini dimaksudkan agar nantinya perusahaan dapat memperoleh individu yang berkualitas demi kemajuan perusahaannya. Menurut Dessler (2007:5) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses memperoleh, melatih, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan, dan masalah keadilan.

Pada era globalisasi saat ini perusahaan dituntut untuk selalu berinovasi menciptakan produk-produk baru. Semua yang bisa tercapai oleh perusahaan tak bisa terlepas dari adanya karyawan-karyawan yang berkualitas unggul. Menurut Rivai (2004:13) Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang ada dalam perusahaan melalui sejumlah cara yang bertanggug jawab secara strategis, etis, dan sosial.

Manusia bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehingga dalam bekerja mereka mengharap akan mendapatkan balas jasa yang sesuai dan setimpal dengan kinerja yang telah mereka berikan kepada perusahaan agar supaya dapat memenuhi kebutuhan hidupnya secara layak. Menurut Kadarisman (2012) Kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikan.

Karyawan dapat bekerja dengan baik tidak hanya karena dukungan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan, tetapi lebih kepada kualitas sumber daya manusia dalam menjalankan tanggung jawabnya. Demi menjaga kualitas kinerja dari setiap karyawan tentunya perusahaan akan berupaya keras untuk menjaga figur pentingnya tersebut, salah satunya adalah memberikan kompensasi yang layak. Menurut Samsudin (2006:188) Pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan bekerja secara produktif.

Pemberian kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling berarti bagi karyawan maupun perusahaan. Bila kompensasi diberikan secara benar oleh perusahaan, maka otomatis karyawan akan terpuaskan dengan apa yang diberikan oleh perusahaan. Menurut Samsudin (2006) Semakin berani suatu organisasi memberikan kompensasi yang tinggi, semakin menunjukkan betapa makin suksesnya organisasi.

Kompensasi juga sangat penting bagi seorang karyawan, karena kompensasi mencerminkan suatu ukuran nilai kerja yang telah dilakukan oleh karyawan, kompensasi juga merupakan nilai yang diberikan atas jabatan yang telah dicapai oleh karyawan. semakin tinggi jabatan seseorang maka kompensasi yang didapat juga akan semakin tinggi. Menurut Simamora (2006:442) menyatakan Kompensasi meliputi imbalan finansial dan jasa berwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada perusahaan.

Setiap karyawan yang telah bersunguh-sungguh dalam bekerja dalam perusahaan berarti dia telah serius untuk berkomitmen di dalam perusahaan. Faktor-

faktor seperti inilah yang membuat karyawan mencari celah agar dapat meningkatkan pendapatannya untuk memenuhi kebutuhan yang selalu meningkat. Salah satu upaya yang dilakukan karyawan adalah mengembangkan karirnya, setiap perusahaan tentunya mempunyai jenjang karir yang terstruktur yang dapat ditawarkan kepada siapa aja yang mampu dan berkompeten di dalam perusahaan. Perusahaan yang baik tentunya mempunyai perencanaan karir yang jelas dimana hal tersebut diketahui oleh seluruh karyawan yang bekerja didalamnya. Menurut Hasibuan (2006:117) Besarnya balas jasa telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya balas jasa dan komponen yang akan diterima.

Zaman era globalisasi saat ini mudah sekali bagi semua orang untuk mendapatkan apa yang diinginkan seperti contohnya adalah berbelanja. Ketika sedang berada dimanapun sangat mudah untuk mendapatkan tempat berbelanja seperti misalnya *minimarket*, warung kelontong, bahkan *supermarket*. Besarnya daya beli konsumen dari waktu ke waktu dibarengi dengan banyaknya produkproduk baru yang muncul di pasaran membuat investor berbondong-bondong untuk melirik bisnis di bidang retail. Hasilnya sekarang disetiap sudut jalan akan mudah menemui *minimarket* yang menjual segala kebutuhan yang diperlukan semua orang, membuat bisnis ini makin menjamur dari tahun ke tahun.

Banyaknya perusahaan retail yang ada di Indonesia tentunya berimbas juga dengan terbukanya lapangan kerja yang saat ini memang sangat dibutuhkan bagi masyarakat. Retail merupakan bisnis yang membutuhkan banyak sekali sumber daya manusia maka dari itu sangatlah bermanfaat bagi seseorang yang ingin mendapatkan pekerjaan, disamping itu banyaknya pencari kerja yang membutuhkan

pekerjaan yang layak membuat bisnis retail ini dipercaya dapat menopang hidup mereka, karena tidak hanya memberikan pekerjaan sebatas kasir namun juga menawarkan jenjang karir yang terstruktur. Orang yang bekerja tentunya ingin pekerjaannya dihargai dengan cara peningkatan karir yang jelas agar supaya individu tersebut dapat mengembangkan karirnya dengan lebih baik. Menurut Rivai (2009) Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.

Sebagai salah satu perusahaan retail multinasional Circle K awal mula berdiri pada tahun 1951 di El Paso Texas Kanada, baru setelah itu diikuti berbagai gerai lain yang dibuka di berbagai negara seperti Amerika Serikat, Kanada, Meksiko, Guam, Jepang, Tiongkok, Hongkong, Makau, Vietnam, Filipina, Malaysia, Uni Emirat Arab, dan Honduras. Pada tahun 1986 Circle K mulai masuk ke Indonesia dengan dibukanya gerai pertama di Jakarta kemudian diikuti kota-kota lain seperti Bandung, Yogyakarta, Bali, Batam, dan Makassar. (Anonim, 2013)

Hingga saat ini tercatat lebih dari 2100 gerai ada di Amerika Serikat dan 4000 gerai ada diluar Amerika Serikat. Untuk di Indonesia sendiri saat ini ada sekitar 104 gerai yang dibuka dan jumlahnya masih akan terus bertambah serta 700 tenaga kerja yang tersebar di seluruh Indonesia. Circle K juga merupakan pelopor adanya *minimarket* yang buka 24 jam yang kemudian sekarang ini mulai marak dibuka di Indonesia dengan berbagai nama. Hal inilah yang membuat Circle K memiliki keunggulan yang sampai saat ini masih dipertahankan. (Anonim, 2013)

Berdasarkan hal tersebut peneliti ingin mewawancarai beberapa narasumber yang sudah lama bekerja di Circle K, yang pertama adalah Bapak Vicko beliau sudah bekerja di Circle K sejak tahun 2005, Bapak Elly yang bekerja sejak tahun

2002, dan Bapak Bogy yang bekerja sejak tahun 2004. Menurut peneliti sendiri mereka merupakan sosok yang tepat untuk diwawancarai karena mereka merupakan karyawan senior yang ada di Circle K Region Yogyakarta. Tujuan dari penelitian ini adalah agar peneliti dapat mengetahui besaran kompensasi dan juga pengembangan karir yang ada di PT. Circleka Indonesia Utama. Manfaat yang bisa diambil dari penelitian ini adalah agar pembaca dapat mengetahui bagaimana gambaran bentuk kompensasi yang ada di perusahaan retail dan bagaimana pula pengembangan karir yang ada dalam perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti ini bertujuan untuk memberikan sumbangan ilmu yang khususnya berkaitan dengan bisnis retail. Karena selama ini belum banyak ditemui penelitian-penelitian sejenis yang memberikan informasi mengenai kompensasi dan pengembangan karir yang ada di perusahaan retail. Penelitian ini juga dimaksudkan untuk membuka wawasan kepada pembaca mengenai bisnis retail yang kini sedang marak di indonesia.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "BURUH LOKAL PADA WARALABA INTERNASIONAL (Studi Kasus Kompensasi dan Pengembangan Karir Karyawan Pada PT. Circleka Indonesia Utama Yogyakarta)".

1.2 Fokus Penelitian

Fokus penelitian ini merupakan batasan masalah guna membatasi permasalahan yang akan di bahas penulis sehingga penelitian yang dilakukan lebih terfokus dan efektif. Berikut merupakan batasan – batasan nya antara lain :

- Narasumber penelitian ini adalah tiga karyawan yang bekerja di PT. Circleka Indonesia Utama yang masing-masing sudah bekerja cukup lama dan mengampu jabatan sebagai Operational Manager, Area Coordinator, dan Store Supervisor.
- Penelitian ini difokuskan pada tiga karyawan yang ada di PT. Circleka Indonesia Utama.
- Permasalahan difokuskan pada pengembangan karir karyawan PT. Circleka Indonesia Utama.
- 4. Permasalahan difokuskan pada bentuk dan besaran kompensasi yang didapat selama bekerja di PT. Circleka Indonesia Utama serta proses pengembangan karir menjadi Operational Manager, Area Coordinator, dan Store Supervisor. Kemudian hambatan-hambatan yang dihadapi selama bekerja di PT. Circleka Indonesia Utama.
- 5. Penelitian ini difokuskan pada kepuasan karyawan terhadap kompensasi yang diterima selama bekerja di PT. Circleka Indonesia Utama.

1.3 Rumusan Masalah

Rumusan masalah merupakan panduan awal bagi peneliti untuk meneliti pada objek yang akan diteliti. Adapun rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini antara lain :

- Bagaimana proses perjalanan karir menjadi OM, AC dan SS di PT. Circleka Indonesia Utama?
- 2. Bagaimana proses pengembangan karir menjadi OM, AC, dan SS di PT. Circleka Indonesia Utama?
- 3. Apa saja hambatan dan tantangan yang dihadapi selama bekerja di PT. Circleka Indonesia Utama?
- 4. Apa saja bentuk dan besaran kompensasi yang diterima selama bekerja di PT. Circleka Indonesia Utama ?
- 5. Bagaimana kepuasan karyawan terhadap kompensasi yang diterima selama bekerja di PT. Circleka Indonesia Utama ?

1.4 Tujuan Penelitian

- Untuk mengetahui bagaimana proses perjalanan karir menjadi OM, AC dan SS di PT. Circleka Indonesia Utama.
- Untuk mengetahui proses pengembangan karir menjadi OM, AC, dan SS di PT.
 Circleka Indonesia Utama.
- Untuk mengetahui hambatan dan tantangan apa saja yang dihadapi selama bekerja di PT. Circleka Indonesia Utama.
- 4. Untuk mengetahui bentuk dan besaran kompensasi yang diterima selama bekerja di PT. Circleka Indonesia Utama.
- 5. Untuk mengetahui kepuasan karyawan terhadap kompensasi yang diterima selama bekerja di PT. Circleka Indonesia Utama.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Untuk memenuhi tugas akhir skripsi Manajemen Sumber Daya Manusia dan sebagai pembelajaran mengenai kompensasi dan pengembangan karir pada perusahaan.

2. Bagi Objek Penelitian

Penelitian ini diharapakan dapat menambah sumbangan pemikiran kepada perusahaan agar menjadi lebih baik di masa yang akan datang.

3. Bagi Universitas

Semoga penelitian dapat memberikan referensi dan manfaat khususnya kepada para peneliti jurusan Ekonomi Universitas Islam Indonesia dalam bidang konsentrasi Sumber Daya Manusia.