BAB I
PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penilitian

Setiap manusia mempunyai kepentingan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya seperti kebutuhan makan, minum, pakaian, rumah, keluarga sampai kebutuhan bergaul bermasyarakat sosial dan lain lainnya. Untuk memenuhi kebutuhan tersebut manusia harus bekerja. Mereka bisa bekerja sendiri atas dasar keterampilan yang dimiliki, membuka usaha, toko, jadi pedagang, jual makanan, menjadi kuli, kontraktor, guru atau bekerja pada suatu badan usaha perusahaan sebagainya. Dengan bekerja mereka mendapat imbalan penghasilan yang dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Apabila berusaha sendiri, mandiri berwiraswasta, mereka mendapatkan keuntungan dari sisa hasil usahanya, apabila bekerja pada badan hukum atau perusahaan, atau biasa disebut pabrik maka ia mendapat upah atau gaji sebagai kompensasi yang diberikan dari hasil jerih payah kerja atau jasa yang diberikan atau dilakukan pada perusahaan.

Banyak sekali jenis atau macam perusahaan yang mempekerjakan manusia dalam proses produksinya, karena faktor manusia adalah salah satu dari kunci keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang terkenal dengan istilah 6M yaitu *money, method, machin, material* dan *market.*

Karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (Fisik dan Pikiran) kepada suatu perusahan dan memperoleh balas jasa sesuai dengan peraturan dan perjanjian.

Besarnya balas jasa ini telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan itu secara pasti mengetahui besarnya balas jasa/kompensasi yang akan diterimanya.

Kompensasi inilah yang akan dipergunakan karyawan itu untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Besarnya kompensasi ini mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan. Jika balas jasa yang diterima karyawan semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula. Dengan demikian kepuasan kerjanya semakin baik. Disinilah letak pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai seorang penjual tenaga (fisik dan pikiran)

Program kompensasi atau balas jasa pada umumnya bertujuan untuk kepentingan perusahaan, karyawan, dan pemerintah, atau masyarakat. Supaya tujuan ini tercapai dan memberikan kepuasan bagi semua pihak hendaknya program kompensasi ditetapkan berdasarkan prinsip adil dan wajar, undang-undang perburuhan dan memperhatikan internal dan eksternal konsistensi.

PT. Bahari Sandi Pratama adalah. Di dalam perusahaan terdapat berbagai macam karyawan dengan perusahaan jasa perizinan kapal dan ke agenan kapal yang dapat menghandel kargo baik pengiriman maupun bongkar muat kapal perusahaan bermacam macam job discription yang berbeda-beda. Dengan memperkerjakan karyawan, sebagai balas jasa atas pekerjaan karyawan perusahaan memberikan kompensasi yang berupa gaji, tunjangan, uang transport, kesahatan. Kompensasi tersebut bisa berpotensi menimbulkan kecemburuan sosial antar karyawan yang tidak memahami akan hak dan kewajiban mereka di dalam perusahaan. Di samping

itu pemberian kompensasi tersebut juga diperkiarakan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Mengingatnya pentingnya sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan maka kinerja karyawan yang harus diperhatikan sehingga dapat dimanfaatkan seoptimal mungkin, agar dapat daya guna dan berhasil guna. Kemudian jenis pekerjaan yang memerlukan peranan karyawan sangat besar maka perusahaan berupaya dengan keras untuk memberikan kompensasi agar meningkatkan kinerja karyawan.

Di bawah ini merupakan gambaran perkembangan jumlah karyawan PT. Bahari Sandi Pratama selama 5 tahun terakhir:

Tabel 1. 1

Perkembangan Jumlah Karyawan Pada PT. Bahari Sandi Pratama Tahun 2018-2022

Tahun	Jumlah Karyawan (orang)	Perkembangan (%)
2018	12	-
2019	17	41,67
2020	22	29,41
2021	25	13,63
2022	30	20

Sumber: PT. Bahari Sandi Pratama 2023

Berdasarkan table diatas terlihat bahwa perkembangan karyawan pada PT. Bahari Sandi Pratama pada tahun 2019 terjadi peningkatan karyawan sebanyak 5 orang atau sebesar 41,67%. Ditahun 2020 kenaikan Kembali terjadi sebanyak 5 orang atau sebesar 29,41% dan ditahun 2021 terjadi kenaikan sebanyak 3 orang atau sebesar 13,63%. Ditahun 2022 kenaikan meningkat Kembali sebanyak 5 orang atau sebanyak 20% dan secara keseluruhan menjadi 30 orang. Peningkatan jumlah

karyawan tersebut diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Bahari sandi pratama.

Adapun bentuk Kompensasi yang diberikan kepada karyawan PT. Bahari Sandi Pratama adalah sebagai berikut:

Tabel 1. 2

Kompensasi yang diterima karyawan PT. Bahari Sandi Pratama Tahun 2018-2022

Uraian		Tahun				
		2018	2019	2020	2021	2022
Gaji Pokok	Kacab	Rp.2.500.000	Rp.2.750.000	Rp.3.000.000	Rp.3.000.000	Rp.3.000.000
	Kabag	Rp.2.500.000	Rp.2.750.000	Rp.3.000.000	Rp.3.000.000	Rp.3.000.000
	Staff	Rp.2.000.000	Rp.2.250.000	Rp.2.500.000	Rp.2.700.000	Rp.2.700.000
	Kasir	Rp.2.000.000	Rp.2.250.000	Rp.2.500.000	Rp.2.700.000	Rp.2.700.000
Insentif	Kacab	Rp.1.000.000	Rp.1.000.000	Rp.1.000.000	Rp.1.000.000	Rp.1.000.000
	Kabag	Rp.1.000.000	Rp.1.000.000	Rp.1.000.000	Rp.1.000.000	Rp.1.000.000
	Staff	Rp.500.000	Rp.500.000	Rp.500.000	Rp.500.000	Rp.500.000
	Kasir	Rp.500.000	Rp.500.000	Rp.500.000	Rp.500.000	Rp.500.000
Bpjs Ketenaga-kerjaan	Kacab	Rp.119.097	Rp.119.097	Rp.119.097	Rp.119.097	Rp.148.610
	Kabag	Rp.119.097	Rp.119.097	Rp.119.097	Rp.119.097	Rp.148.610
	Staff	Rp.119.097	Rp.119.097	Rp.119.097	Rp.119.097	Rp.148.610
	Kasir	Rp.119.097	Rp.119.097	Rp.119.097	Rp.119.097	Rp.148.610
Uang makan	Kacab	Rp.260.000	Rp.260.000	Rp.390.000	Rp.390.000	Rp.390.000
	Kabag	Rp.260.000	Rp.260.000	Rp.390.000	Rp.390.000	Rp.390.000
	Staff	Rp.260.000	Rp.260.000	Rp.390.000	Rp.390.000	Rp.390.000
	Kasir	Rp.260.000	Rp.260.000	Rp.390.000	Rp.390.000	Rp.390.000

Sumber: PT. Bahari Sandi Pratama Tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa kompensasi yang diberikan oleh PT. Bahari Sandi Pratama pada karyawan mengalami peningkatan dan seharusnya bisa berdampak positif dalam memotivasi dan kinerja karyawan.

Target dan Realisasi jasa perizinan serta kinerja karyawan PT. Bahari Sandi Pratama dalam lima tahun terakhir dapat dilihat berikut ini:

Tabel 1. 3

Target dan Realisasi Jasa Perizinan Berlayar pada PT. Bahari Sandi Pratama Tahun 2018-2022

Tahun	Target (Perizinan)	Realisasi	Persentase Pencapaian Target (%)
2018	50	85	170
2019	100	92	92
2020	100	68	68
2021	80	73	91,2
2022	80	97	121,2

Sumber: PT. Bahari Sandi Pratama Tahun 2023

Berdasarkan table diatas terlihat bahwa target perizinan pada PT. Bahari Sandi Pratama pada tahun 2020 terjadi penurunan perizinan sebanyak 68% dari target yang telah ditetapkan oleh PT. Bahari Sandi Pratama. Ditahun 2021 terjadi kenaikan pada realisasi sebanyak 91,2% dari target yang telah ditetapkan oleh PT. Bahari Sandi Pratama dan ditahun 2022 terjadi kenaikan realisasi melebihi dari target sebanyak 121,2% dari target yang telah ditetapkan oleh PT. Bahari Sandi Pratama.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik melakukan melakukan penelitian yang berjudul "**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BAHARI SANDI PRATAMA"**

1.2.Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah penelitian tersebut makan yang menjadi pokok dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana kompensasi dan kinerja karyawan di PT. Bahari Sandi Pratama?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Bahari Sandi Pratama?

1.3. Identifikasi Masalah

Dari uraian dan latar belakang diatas maka dapat di identifikasikan antara lain sebagai berikut:

1. Jumlah karyawan pada PT. Bahari Sandi Pratama 5 tahun terakhir mengalami fluktuatif
2. Pemberian gaji dan tunjangan antara Kabag dan Kacab sama
3. Insentif yang diberikan pada kasir dan staff tidak ada perbedaan
4. Tidak ada kompensasi bila karyawan lembur
5. Belum tercapainya target perizinan pada PT. Bahari Sandi Pratama

1.4. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan kompensasi dan kinerja karyawan di PT. Bahari Sandi Pratama
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Bahari sandi pratama.

1.5. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah :

1. Manfaat akademis
   a. Hasil penelitian ini diharapkan menjadi tambahan pengetahuan serta wawasan bagi yang meneliti tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bahari Sandi Pratama.
   b. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi untuk penelitian sejenis dan sebagai bahan perbandingan dimasa yang akan datang.
2. Manfaat praktis
   a. Bagi perusahaan hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi bahan pertimbangan dalam melaksanakan program kegiatan peningkatan kinerja karyawan pada masa yang akan datang.
   b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan bagi pengembangan ilmu sumber daya manusia yang berhubungan dengan kompensasi untuk meningkatkan kinerja karyawan.