

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Setiap organisasi mempunyai tujuan yang hendak dicapai dengan mendayagunakan sumber – sumber yang dimiliki. Adapun sumber – sumber tersebut dapat dikategorikan atas empat tipe, antara lain finansial, fisik, manusia, kemampuan teknologis dan sistem.

Aset organisasi yang paling penting milik perusahaan adalah sumber daya manusia karena mampu mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi serta merupakan elemen penting dalam menjalankan organisasi. Oleh sebab itu perlu adanya suatu sistem yang dapat mengatur sumber daya manusia tersebut serta menentukan karyawan – karyawan mana yang diharapkan melaksanakan fungsi dan tugas – tugas tertentu yang harus dituntaskan. Sistem itu disebut dengan deskripsi pekerjaan atau job discription yang disusun secara terinci, akurat dan ringkas. Job discription mempunyai beberapa fungsi antara lain, desain organisasi, klarifikasi tanggung jawab, rekrutmen, desain tes, wawancara, orientasi, pelatihan, evaluasi pekerjaan, penilaian kinerja, survei kompensasi, penempatan keluar.

Namun salah satu yang menjadi permasalahan disini adalah, bagaimana terus memotivasi karyawan untuk terus bekerja sesuai dengan diskripsi pekerjaan yang diberikan, untuk menjawab pertanyaan ini, salah satu cara yang dilakukan oleh perusahaan melalui pemberian kompensasi

Kompensasi dapat diberikan dalam berbagai macam bentuk baik itu keuangan maupun nonkeuangan. Kompensasi keuangan dapat berbentuk gaji, upah, bayaran Prestasi (merit pay), bonus, komisi, pembagian laba, opsi saham), program tabungan dan anuitas pembelian saham, asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun, asuransi tenaga kerja, bayaran di luar jam kerja, misalnya liburan, hari besar, cuti tahunan, cuti hamil, dan fasilitas – fasilitas. Sedangkan kompensasi non keuangan berbentuk pemberian tugas – tugas yang menarik, tantangan baru dalam pekerjaan, tanggungjawab yang menarik, pengakuan, rasa pencapaian, kebijakan – kebijakan yang sehat, supervisi yang kompeten, kerabat kerja yang menyenangkan, lingkungan kerja yang nyaman dan sebagainya.

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan yang ada di perusahaan yang satu berbeda dengan karyawan yang ada di perusahaan yang lain, begitupula kompensasi yang diberikan kepada pegawai produksi dan kompensasi yang diberikan kepada pegawai profesional mempunyai nilai yang berbeda. Kompensasi bagi pegawai produksi biasanya diberikan berdasarkan pada beberapa program antara lain, pertama, program kerja borongan dimana perolehan dikaitkan secara langsung dengan jumlah yang dihasilkan karyawan dengan membayar orang yang bersangkutan suatu “upah per potong bagi tiap unit yang dihasilkan. Kedua, program jam standar, dimana karyawan diberi imbalan berdasarkan presentasi premi yang sama dengan presentasi hasil yang dicapai diatas standar. Ketiga, program insentif kelompok, dimana perusahaan akan menyusun standar kerja bagi tiap anggota kelompok dan menggunakan suatu cara perhitungan keluaran yang dihasilkan oleh tiap anggota.

Keputusan pemberian kompensasi berkenaan dengan para pegawai profesional merupakan masalah yang unik. Salah satu diantaranya adalah bahwa bagi profesional umumnya soal uang barangkali kurang penting dibandingkan bagi kelompok pegawai lain. Hal ini karena jenis pekerjaan yang dijalankan merupakan pekerjaan investigatif yang memerlukan kadar kreativitas dan pemecahan masalah yang sangat tinggi sehingga tidak mudah membandingkan dan mengukur faktor – faktor yang dapat dikompensasikan. Oleh karena itu faktor – faktor yang dapat dikompensasikan di sini cenderung berfokus pada pemecahan masalah, kreativitas, ruang lingkup pekerjaan serta pengetahuan teknis dan keahlian.

Bedasarkan jenis pekerjaan tersebut di atas maka perlu adanya evaluasi terhadap tugas yang dijalankan dalam rangka penentuan kompensasi yang sesuai, karena tujuan dari kompensasi itu sendiri adalah untuk mendorong timbulnya prestasi kerja yang lebih baik.

Bagi pekerjaan – pekerjaan profesional, evaluasi pekerjaan hanya menyediakan jawaban parsial terhadap persoalan cara membayar kompensasi bagi karyawan dalam pekerjaan tersebut, karena dalam beberapa hal pekerjaan – pekerjaan itu berbeda dari pekerjaan produksi dan administratif. Meskipun demikian dalam mengevaluasi pekerjaan profesionalisme sama sekali tidak mungkin dengan cara mengidentifikasi faktor – faktor dan tingkat faktor yang membedakan antara nilai – nilai pekerjaan profesional karena pengetahuan dan keterampilan untuk melaksanakan pekerjaan profesional sangat sulit dikuantifikasikan dan diukur. Akibatnya, hampir semua perusahaan menggunakan pendekatan harga-pasar dalam mengevaluasi pekerjaan profesional, sedapat

mungkin mereka menentukan harga pekerjaan profesional dalam pasar tenaga kerja untuk menetapkan nilai pekerjaan – pekerjaan tolak; selanjutnya pekerjaan tolak ini dan pekerjaan – pekerjaan profesional lainnya ditempatkan ke dalam struktur gaji. Pendekatan yang agak subyektif ini membantu perusahaan untuk tetap kompetitif dalam upaya mengundang minat karyawan yang prestasinya sangat bervariasi.

Jenis pekerjaan yang juga digolongkan dalam pekerjaan profesional adalah wartawan. Seiring dengan perkembangan jenis media cetak di Indonesia maka telah terjadi peningkatan yang cukup besar, hal ini dapat dilihat dengan perkembangan jumlah media cetak antara tahun 1995 hingga 1998 dalam tampilan tabel berikut ini :

Tabel 1

## Jumlah Media Cetak Tahun 1995 – 1998

Jenis Media	1995	1996	1997	1998
Surat Kabar Harian	77	72	79	172
Surat Kabar Mingguan	90	91	88	425
Majalah Mingguan	28	26	31	55
Majalah Tengah Bulan	51	51	48	104
Majalah Bulanan	35	32	31	95
Majalah Dwibulanan	2	2	2	10
Majalah Tribulanan	1	1	1	2
Buletin	8	8	8	8
<b>Jumlah</b>	<b>292</b>	<b>283</b>	<b>289</b>	<b>871</b>

Sumber : Dirjen Pembinaan Pers dan Grafika

Berdasarkan data di atas, dapat dilihat bahwa bidang usaha jurnalistik sudah mulai berkembang dengan pesat maka profesi sebagai wartawan pun perlu diperhitungkan. Oleh karena itu perlu adanya suatu usaha mempertahankan sumber daya manusia yang dimiliki untuk terus dapat meningkatkan prestasi guna bersaing dengan bidang usaha sejenis lainnya. Salah satu caranya adalah dengan memberikan kompensasi yang pantas dan sesuai dengan jenis pekerjaan yang dijalankan.

Salah satu bidang usaha dalam jurnalistik yang sedang berkembang saat ini adalah Harian Jawa Pos. Dalam rangka terus meningkatkan semangat dari karyawannya maka diberikanlah program kompensasi. Tetapi tentu saja ada beberapa hal yang menjadi perbedaan dalam pemberian kompensasi kepada karyawan yang bekerja dalam bidang non redaksi dan bidang redaksi (dalam hal ini wartawan). Kompensasi yang diberikan kepada wartawan dan tidak diberikan pada karyawan bagian non redaksi antara lain, peluang untuk ke luar negeri tidak diberikan pada karyawan bagian non redaksi, bayaran prestasi, komisi atas iklan yang diterima, waktu kerja yang lebih panjang dan prosen kenaikan gaji pun sesuai standar yang ada.

Begitu pula yang terjadi dalam penilaian terhadap prestasi kerja pada bagian non redaksi berbeda dengan wartawan. Penilaian terhadap wartawan dilakukan dengan melihat sejauh mana produktivitas berita yang masuk, kualitas tulisan yang masuk, inisiatif, performance, disiplin deadline. Sedangkan pada bagian non redaksi penilaian prestasi kerja dilakukan berdasarkan kinerja dari karyawan tersebut, jumlah jam kerja, disiplin selama bekerja, dan kecepatan menyelesaikan suatu pekerjaan.

## 1.2. Rumusan Masalah

Dengan mengacu pada latar belakang yang telah dijelaskan maka dapat dijelaskan rumus permasalahannya sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh pemberian kompensasi terhadap peningkatan prestasi kerja wartawan pada harian Jawa Pos ?
2. Berapa besar kekuatan hubungan antara kompensasi dan prestasi kerja wartawan pada harian Jawa Pos ?

## 1.3. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah yang telah disebutkan diatas, maka pada bagian **ini** penulis akan menjelaskan tujuan penelitian sebagai berikut :

- I. Mengetahui pengaruh pemberian kompensasi terhadap peningkatan prestasi kerja wartawan pada harian Jawa Pos.
2. Mengetahui besarnya kekuatan hubungan antara kompensasi dan prestasi kerja wartawan pada harian Jawa Pos .

## 1.4. Manfaat Penelitian

Melalui penelitian ini, tentunya penulis berharap agar adanya manfaat yang ditemukan oleh semua pihak di masa mendatang. Adapun manfaat tersebut meliputi

1. Bagi kepastakaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan pustaka bagi perpustakaan Universitas Kristen Petra Surabaya

2. Bagi Penulis

Berdasar hasil penelitian ini, penulis dapat mengetahui masalah – masalah nyata yang terjadi **dalam** bidang sumber daya manusia, dalam hal ini tentang kompensasi dan prestasi kerja sehingga dapat dipakai sebagai bahan acuan pertimbangan, perbandingan teori – teori yang diperoleh di bangku kuliah dengan kenyataan yang ada di dunia kerja nantinya.

Bagi Perusahaan

Penulis berharap penelitian ini dapat menjadi suatu masukan atau tambahan saran alternatif bagi perusahaan yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pemberian kompensasi kepada karyawan dan penilaian prestasi kerjanya masing – masing.