

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Objek yang diambil untuk penelitian ini adalah layanan jasa angkutan wisata CV. Qitarabu Jaya Utama. Hal tersebut dikarenakan layanan jasa angkutan wisata CV. Qitarabu Jaya Utama merupakan salah satu produk jasa terbaru yang diluncurkan oleh CV. Qitarabu Jaya Utama.

1.1.1 Profil Perusahaan CV. Qitarabu Jaya Utama

CV. Qitarabu Jaya Utama merupakan salah satu perusahaan transportasi jasa angkutan darat yang dimiliki oleh Bapak Isral, ST berdiri pada tahun 2009 yang berlokasi di kabupaten Bandung. CV. Qitarabu Jaya Utama, memiliki moto “Kepuasan anda, komitmen kami” yang berarti bahwa perusahaan berkomitmen akan selalu memberikan kepuasan kepada konsumennya dengan terus meningkatkan pelayanan dari layanan jasanya.

Kantor pusat CV. Qitarabu Jaya Utama berada di dua kota yaitu di kota Bandung (Jl. Cikutra No.328, Bandung) dan di kota Jakarta (Metro Tanah Abang, lantai 1, Jakarta).

Produk yang ditawarkan oleh CV. Qitarabu Jaya Utama pada awal berdirinya perusahaan adalah layanan jasa angkutan barang dan angkutan penumpang umum yang disediakan untuk para pedagang pakaian untuk tujuan khusus dari Bandung ke Tanah Abang ataupun sebaliknya. Semakin berkembangnya perusahaan dan semakin meningkatnya kebutuhan transportasi darat untuk mendukung industri pariwisata, pada tahun 2009 CV. Qitarabu Jaya Utama mulai membuka bisnis barunya yaitu layanan jasa angkutan wisata untuk memenuhi kebutuhan tersebut dan hingga kini perusahaan masih terus mengembangkan produk layanan jasa angkutan wisata tersebut.

1.1.2 Layanan Jasa CV. Qitarabu Jaya Utama

- A. Shuttle Tanah Abang, yaitu layanan transportasi darat reguler yang melayani penumpang antar kota antar provinsi dengan tujuan Bandung – Tanah Abang.
- B. Jasa angkutan barang yang dimiliki CV. Qitarabu Jaya Utama yaitu jasa Paket Kilat, yaitu layanan pengiriman barang dengan cepat khusus kota Bandung ke kota Jakarta.
- C. Angkutan Wisata, yaitu berupa penyewaan bis dengan ukuran mikro, sedang maupun besar untuk keperluan wisata atau keperluan yang lainnya yang dibutuhkan konsumen.

1.1.3 Logo Perusahaan CV. Qitarabu Jaya Utama

Gambar 1.1 Logo CV. Qitarabu Jaya Utama



1.1.4 Visi dan Misi Perusahaan

A. Visi

Menjadi salah satu layanan yang paling dapat diandalkan dalam bepergian

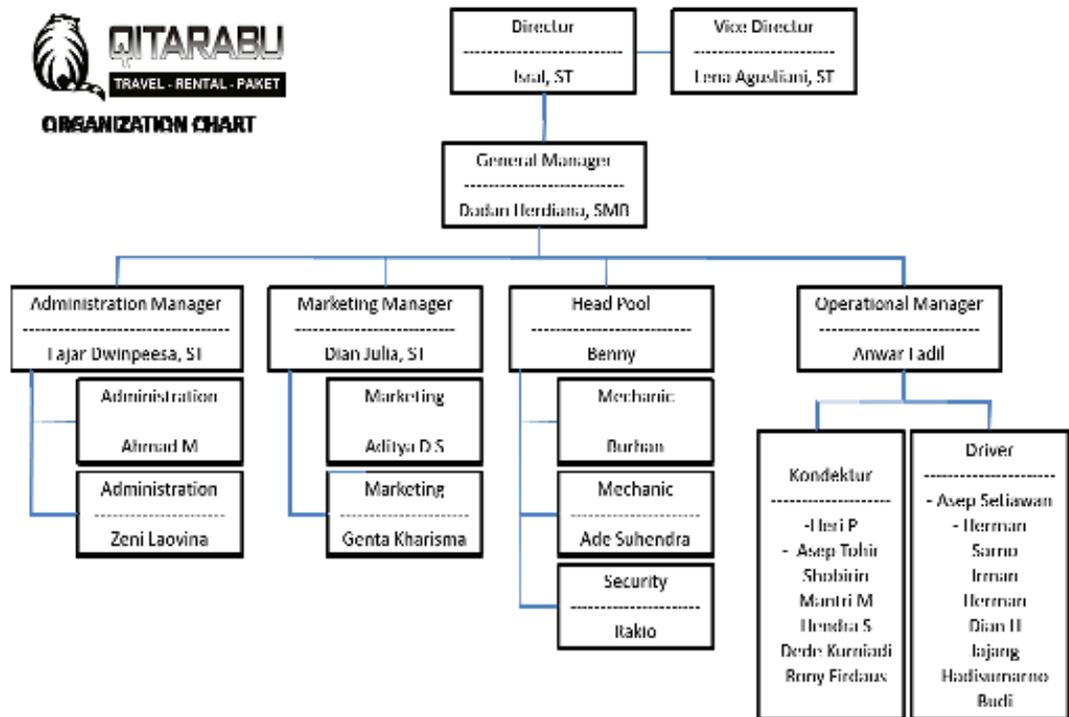
B. Misi

Berusaha untuk menjadi pelayanan perjalanan yang terkemuka dan bertujuan untuk mendapatkan kepuasan pelanggan kami dengan menyediakan berbagai fasilitas untuk memenuhi kebutuhan pelanggan

1.1.5 Struktur Organisasi CV. Qitarabu Jaya Utama

Berikut struktur organisasi pada divisi angkutan wisata CV. Qitarabu Jaya Utama pada Gambar 1.2

Gambar 1.2 Struktur Organisasi CV. Qitarabu Jaya Utama



Sumber: Zakaria (2013)

1.2 Latar Belakang Penelitian

Indonesia memiliki banyak daerah yang potensi wisatanya sangat baik. Pemerintah mengeluarkan kebijakan otonomi daerah yang menjadikan setiap pemerintah mengembangkan seluruh potensi yang ada di daerah masing-masing. Melalui kebijakan tersebut setiap daerah diizinkan untuk melakukan berbagai upaya dalam mengembangkan potensi daerah. Terdapat banyak potensi wisata yang ada di berbagai pulau yang tersebar di berbagai provinsi di Indonesia, salah satu pulau dengan potensi daya tarik wisata yang baik serta ditunjang oleh sumber daya manusia yang cukup adalah pulau Jawa.

Pulau Jawa adalah salah satu pulau besar di Indonesia, di dalamnya terbagi ke dalam 6 provinsi. Dari 6 Provinsi tersebut Jawa Barat merupakan provinsi terbesar dengan luas wilayah 34.669,11 km². Jawa Barat memiliki potensi wisata yang potensial bila dikelola dengan baik dapat meningkatkan kunjungan wisatawan ke Jawa Barat untuk mendukung bangkitnya pariwisata nasional. Pada tahun 2011 Jawa Barat memiliki 614 objek wisata, diantaranya

335 objek wisata alam, 121 objek wisata budaya, dan 158 objek wisata minat khusus (disparbud.jabarprov.go.id, 2014)

Setiap kota di provinsi Jawa Barat memiliki potensi wisata yang berbeda serta beranekaragam jenisnya, salah satu kota yang memiliki jumlah kunjungan wisatawan terbanyak diantara kota lainnya adalah Kota Bandung. Kota Bandung masih menjadi tujuan wisata bagi banyak wisatawan, baik wisatawan dalam negeri maupun luar negeri. Beragam jenis wisata tersedia di kota Bandung, diantaranya Wisata Belanja, Kuliner, Budaya, dan berbagai tempat rekreasi alam. Letak kota Bandung itu sendiri dekat dengan Ibu Kota Jakarta yang kini bisa ditempuh dengan waktu kurang lebih dua jam. Berbagai sarana transportasi umum bermunculan untuk mempermudah akses menuju atau keluar kota Bandung.

Pemerintah Kota Bandung memberikan perhatian bagi perkembangan kepariwisataan di Kota Bandung dengan tujuan memperoleh dampak positif dari industri pariwisata seperti jalan untuk menuju objek wisata yang tentunya akan berdampak bagi peningkatan ekonomi masyarakat, dan menjadikan industri pariwisata sumber potensial bagi pemasukan daerah. Berikut merupakan jumlah kunjungan wisatawan yang berkunjung ke Kota Bandung berdasarkan data dari Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung pada tahun 2010-2013:

Tabel 1.1 Jumlah Wisatawan Mancanegara dan Domestik Kota Bandung

Tahun	Wisatawan		
	Mancanegara	Domestik	Jumlah
2010	180.603	3.024.666	3.205.269
2011	194.062	3.882.010	4.070.072
2012	158.848	3.354.857	3.513.705
2013	170.982	3.726.447	3.897.429

Sumber: Data Sekunder Dinas Kebudayaan Kota Bandung

Akomodasi yang tersedia untuk wisatawan (wisatawan domestik dan mancanegara) di Kota Bandung antara lain terdapat 84 Hotel, 208 Hotel Melati, 128 Agen Perjalanan, dan 4 Penyelenggara Mice (Disbudpar Kota Bandung 2012). Jumlah agen perjalanan yang cukup tinggi di kota Bandung menyebabkan persaingan sempurna. Persaingan tersebut mendorong setiap agen perjalanan untuk membangun keunggulan produk atau jasa yang ditawarkan dan pengelolaan sumber daya manusia dengan tepat. Hal ini dilakukan agar dapat bertahan terhadap kondisi persaingan sempurna tersebut.

Pengelolaan sumber daya manusia yang dilakukan oleh agen perjalanan yaitu membangun dan meningkatkan kinerja dari sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan agen perjalanan. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya- sumber daya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output optimal.

Salah satu cara untuk menjaga potensi sumber daya manusia agar memberikan output yang optimal adalah kompensasi, karena kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia. Kinerja karyawan yang optimal sangat dibutuhkan untuk meningkatkan produktivitas dan menjaga kelangsungan hidup perusahaan ini. Setiap perusahaan tidak akan pernah lepas dari hal pemberian balas jasa atau kompensasi yang merupakan salah satu masalah penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan cara pemberian kompensasi yang baik, maka akan dapat membuahkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakannya

Di sisi lain, kompensasi menurut Hasibuan (2011) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Salah satu agen perjalanan yang menerapkan kompensasi di Kota Bandung yaitu CV. Qitarabu Jaya Utama. Kompensasi yang diberikan oleh CV. Qitarabu Jaya Utama kepada karyawan antara lain gaji, bonus, dan tunjangan hari raya. Berdasarkan hasil observasi tersebut maka kompensasi yang diberikan oleh CV. Qitarabu Jaya Utama terbagi menjadi dua jenis kompensasi finansial yaitu kompensasi finansial langsung dan tidak langsung. Tabel 1.2 menunjukkan kompensasi yang diberikan oleh CV. Qitarabu Jaya Utama berdasarkan jenis kompensasi:

Tabel 1.2 Jenis Kompensasi Finansial di CV. Qitarabu Jaya Utama

No	Kompensasi Finansial	
	Kompensasi Finansial Langsung	Kompensasi Finansial Tidak Langsung
1	Gaji	Tunjangan Hari Raya
2	Bonus	

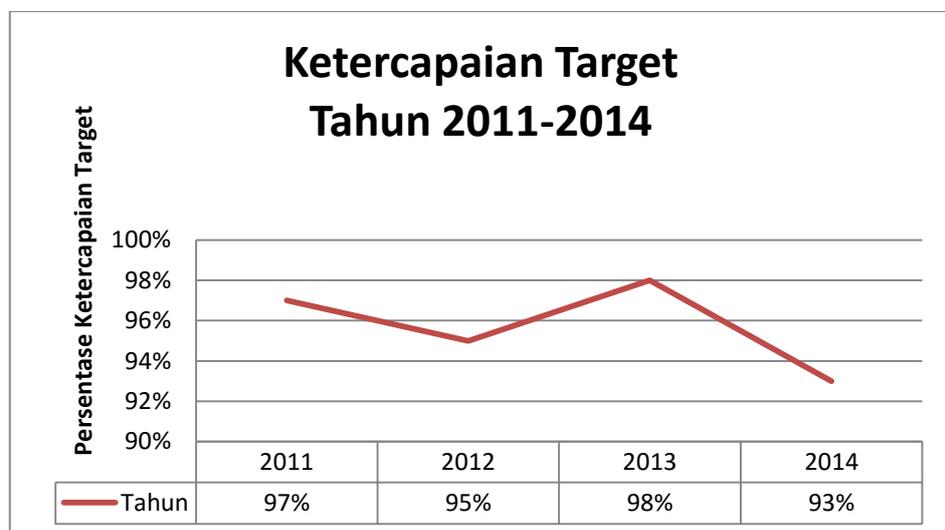
Sumber : CV. Qitarabu Jaya Utama 2014

Karyawan setiap bulan mendapatkan gaji pokok yang dapat dirasakan manfaatnya secara langsung dan diberikan sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan. Gaji yang diberikan kepada karyawan CV. Qitarabu Jaya Utama berkisar antara Rp2.000.000,- hingga Rp5.000.000,-. Kenaikan gaji diberikan bila masa kerja 2 tahun dan kelipatannya. Jumlah kenaikan gaji yang diberikan sebesar 10% sampai 30% dari gaji pokok yang diterima. Selain itu, karyawan mendapatkan bonus yang didapatkan satu tahun sekali. Besaran bonus yang diberikan sebesar maksimal 1 kali gaji sesuai dengan keuntungan yang diterima perusahaan, dan bonus sebesar Rp250.000,-/bulan bila order mencapai lebih dari 20 order. Di sisi lain, kompensasi finansial tidak langsung yang diberikan hanya tunjangan hari raya. Tunjangan hari raya didapatkan satu kali dalam setahun dan waktu pemberian tergantung pada waktu perayaan atas kepercayaan yang dimiliki oleh masing-masing karyawan. Besaran tunjangan hari raya sebesar separuh dari gaji yang diterima.

Pemberian kompensasi yang dilakukan oleh CV. Qitarabu Jaya Utama diharapkan dapat menciptakan kinerja karyawan yang optimal dan berdampak

terhadap perkembangan bisnis yang dimiliki oleh CV. Qitarabu Jaya Utama. Namun, hasil yang didapatkan oleh CV. Qitarabu Jaya Utama menunjukkan bahwa kinerja karyawan mengalami fluktuasi dalam hal target dan realisasi pencapaian dari total keseluruhan karyawan CV. Qitarabu Jaya Utama dengan jumlah karyawan sebesar 66 orang. Berikut ini adalah data persentase ketercapaian target karyawan selama tahun 2011 sampai dengan tahun 2014 dapat dilihat pada Gambar 1.3 dibawah ini:

Gambar 1.3 Grafik Ketercapaian Target Tahun 2011-2014



Sumber : CV. Qitarabu Jaya Utama 2014

Berdasarkan grafik ketercapaian target CV. Qitarabu Jaya Utama selama tahun 2011-2014 mengalami fluktuasi target ketercapaian, pada periode tahun 2011 – 2012 mengalami penurunan sebesar 2%, pada periode tahun 2012-2013 mengalami kenaikan sebesar 3% dan pada periode tahun 2013-2014 mengalami penurunan yang cukup drastis sebesar 5%. Fluktuasi yang dialami tersebut dapat dipengaruhi oleh kinerja pegawai yang menurun.

Penurunan kinerja pegawai CV. Qitarabu Jaya Utama dapat digambarkan oleh data Nilai Rata-Rata Kinerja Pegawai CV. Qitarabu Jaya Utama selama tahun 2012-2014 yang ditunjukkan pada tabel dibawah ini :

Tabel 1.3 Nilai Rata-Rata Kinerja Pegawai CV. Qitarabu Jaya Utama

No.	Unsur yang Dinilai	Jumlah Rata-rata dalam 3 tahun			
		Target	2012	2013	2014
1.	Kesetiaan	100 %	90,00	90,50	90,30
2.	Prestasi Kerja	100 %	78,50	79,00	76,00
3.	Tanggung Jawab	100 %	81,00	80,00	80,00
4.	Ketaatan	100 %	80,00	79,00	80,00
5.	Kejujuran	100 %	81,50	80,00	82,00
6.	Kerjasama	100 %	81,60	81,00	79,00
7.	Prakarsa	100 %	75,00	80,50	80,00
Jumlah Rata-Rata		100 %	80,95	81,38	80,48

Sumber :Personalia CV. Qitarabu Jaya Utama, 2014

Dari Tabel di atas bahwa nilai rata-rata penilaian kinerja CV. Qitarabu Jaya Utama secara keseluruhan mengalami penurunan, akan tetapi apabila dilihat per unsur yang dinilai terjadi penurunan pada tahun 2013 terutama pada unsur tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, sedangkan pada tahun 2014 unsur yang mengalami penurunan nilai pada prestasi kerja, kerjasama dan prakarsa dan dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan CV. Qitarabu Jaya Utama mengalami penurunan terutama pada aspek prestasi kerja, kerjasama, dan prakarsa.

Nilai penilaian kinerja digunakan oleh manajemen yang dibuat setiap tahun untuk menilai kinerja para karyawan, penilaian kinerja karyawan ini selalu diperhitungkan bila seseorang akan naik jabatan, dengan ketentuan bahwa karyawan dengan standar nilai baik memiliki skor 76 - 100, akan tetapi apabila ada karyawan yang mempunyai standar nilai di bawah rata-rata 75, menjadi bahan pertimbangan CV. Qitarabu Jaya Utama, dalam merotasi atau memberhentikan kerja karyawan yang nilai kinerjanya rendah, selain itu penilaian kinerja berfungsi untuk menentukan besaran bonus yang diberikan setiap akhir tahun kepada karyawan yang memiliki nilai tertinggi.

Berdasarkan kenaikan dan penurunan prestasi kerja karyawan berdampak pada pemberian bonus yang diberikan kepada karyawan, berikut ini adalah

data mengenai jumlah penerima bonus setiap bulan dari seluruh karyawan atas ketercapaian target pekerjaan dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1.3 Tabel Data Jumlah dan Persentase Penerima Bonus Selama Tahun 2011-2014

Bulan	2011		2012		2013		2014	
	PB	%	PB	%	PB	%	PB	%
Januari	7	10,61	6	9,09	12	18,18	4	6,06
Februari	8	12,12	3	4,55	5	7,58	7	10,61
Maret	12	18,18	10	15,15	14	21,21	12	18,18
April	3	4,55	4	6,06	2	3,03	16	24,24
Mei	10	15,15	3	4,55	3	4,55	9	13,64
Juni	2	3,03	4	6,06	5	7,58	7	10,61
Juli	7	10,61	7	10,61	7	10,61	5	7,58
Agustus	3	4,55	8	12,12	4	6,06	5	7,58
September	8	12,12	11	16,67	8	12,12	11	16,67
Oktober	6	9,09	6	9,09	12	18,18	8	12,12
Nopember	16	24,24	19	28,79	11	16,67	2	3,03
Desember	15	22,73	14	21,21	15	22,73	7	10,61
Rata-Rata	12,25		11,99		12,37		11,74	

Sumber :Personalia CV. Qitarabu Jaya Utama, 2014

*PB : Penerima Bonus/orang

Berdasarkan Tabel 1.3 diatas, mengenai persentase penerima bonus mengalami kenaikan dan penurunan pada setiap tahunnya, hal tersebut sebanding dengan rata-rata ketercapaian target kerja para karyawan CV. Qitarabu Jaya Utama, semakin tinggi bonus yang diberikan maka kinerja akan meningkat, begitu pula sebaliknya. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian dari Hamdan dan Setiawan (2014), kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja sehingga dengan adanya pemberian kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, kinerja tidak dapat dilepaskan dari kompensasi, kompensasi adalah elemen penting dalam kinerja karyawan (Mahmudi, 2005).

Bertitik tolak dari uraian di atas maka penulis merasa tertarik untuk mengetahui secara mendalam mengenai hubungan kompensasi finansial yang diberikan oleh perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu,penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut

dengan judul "**Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan CV. Qitarabu Jaya Utama**"

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian tersebut maka rumusan permasalahan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana pemberian kompensasi finansial berdasarkan persepsi karyawan CV. Qitarabu Jaya Utama?
2. Bagaimana kinerja berdasarkan persepsi karyawan CV. Qitarabu Jaya Utama?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan CV. Qitarabu Jaya Utama?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dijelaskan maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui gambaran pelaksanaan pemberian kompensasi finansial CV. Qitarabu Jaya Utama.
2. Untuk mengetahui gambaran kinerja karyawan CV. Qitarabu Jaya Utama.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan CV. Qitarabu Jaya Utama.

1.5 Kegunaan Penelitian

1.5.1 Aspek Teoritis

1. Penelitian lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti lain yang akan mengambil permasalahan yang sama.

2. Bagi penulis

Hasil penelitian diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan dan daya nalar sebagai bagian dari proses belajar mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya dalam kompensasi dan kinerja karyawan.

1.5.2 Aspek Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pemikiran dan informasi bagi perusahaan akan pentingnya kompensasi terhadap kinerja karyawan.

1.6 Sistem Penulisan

Penelitian ini akan disusun dalam lima bab dengan tahapan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai gambaran umum objek penelitian, latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai landasan teori yang mendasari penelitian ini, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, hipotesis penelitian dan ruang lingkup penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai jenis penelitian; variabel-variabel yang akan diteliti; tahapan penelitian; populasi dan penentuan sampel; metode pengumpulan data; uji validitas dan reliabilitas dan teknik analisis.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai hasil penelitian dan pembahasannya sesuai dengan perumusan masalah serta tujuan penelitian.

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai kesimpulan yang merupakan penyajian singkat dari keseluruhan hasil penelitian yang diperoleh dalam pembahasan serta saran yang dapat dijadikan sebagai rekomendasi kepada para pembuat kebijakan di perusahaan dan bagi peneliti selanjutnya.