

-

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dunia bisnis sekarang dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumberdaya – sumber daya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan.

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja 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.

Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Oleh karena itu, manusia ditempatkan sebagai unsur yang sangat khusus, karena manusia terdorong untuk bekerja dan meningkatkan kinerjanya jika beragam kebutuhannya dapat terpenuhi dengan baik. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pada diri manusia terdapat kebutuhan-kebutuhan yang pada saatnya nanti membentuk tujuan-tujuan yang hendak dicapai dan dipenuhinya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan inilah yang dipandang sebagai pendorong atau penggerak bagi seseorang untuk melakukan sesuatu, termasuk melakukan pekerjaan atau bekerja.

Bagi sebagian pegawai, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja, Oleh sebab itu pegawai di tuntut untuk bekerja semaksimal mungkin agar mendapat kompensasi sesuai pekerjaan yang dilakukan. Kompensasi seringkali disebut sebagai penghargaan dan dapat di definisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang di berikan pada pegawai sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi dalam bentuk uang atau lainnya yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan.

Dari uraian di atas dapat dikatakan, bahwa kesediaan pegawai untuk mencurahkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, tenaga, dan waktunya, sebenarnya mengharapkan adanya imbalan dari pihak organisasi yang dapat memuaskan kebutuhannya. Dengan adanya pemberian kompensasi tersebut dapat mendorong dan meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Rachmawati ( 2008 ; 144 ) Kompensasi adalah salah satu cara organisasi untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja pada karyawan. Kompensasi merupakan hal yang kompleks dan sulit, karena didalamnya melibatkan dasar kelayakan, logika, rasional dan dapat dipertanggung jawabkan serta menyangkut faktor emosional dari aspek tenaga kerja. Kompensasi diberikan dengan tujuan memberikan rangsangan dan motivasi kepada tenaga kerja untuk meningkatkan prestasi kerja, serta efisiensi dan efektivitas produksi. Kepuasan kerja karyawan terletak pada salah satu factor, yaitu kompensasi yang merupakan segala sesuatu yang diterima tenaga kerja sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah mereka lakukan.

Hariandja (2002 ; 224) menyatakan bahwa kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat pelaksanaan pekerjaan diorganisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yaitu dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari kerja, uang makan, uang cuti dan lain – lain.

Dari beberapa pendapat yang dikemukakan maka dapat disimpulkan Kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang dan juga dalam bentuk – bentuk lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja pada karyawan.

PT.Telkom adalah suatu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang jasa Telekomunikasi. PT Telkom ini menyediakan sarana dan jasa layanan Telekomunikasi dan informasi kepada masyarakat luas sampai ke pelosok daerah di seluruh Indonesia termasuk Gorontalo. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Berbagai cara akan ditempuh oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Banyak karyawan terutama bagian lapangan melanggar aturan kedisiplinan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan mulai datang terlambat hingga absen tanpa ijin. Tingginya tingkat absensi ini sering terjadi meskipun sudah banyak teguran, sanksi, bahkan ada pemecatan secara sepihak oleh perusahaan.

Lebih lanjut lagi dari hasil penelitian dilapangan, permasalahan yang muncul dilapangan antara lain yaitu keinginan dari pimpinan yang mengharuskan adanya perbaikan terus - menerus dalam perusahaan sehingga menimbulkan keluhan-keluhan para karyawan yang tidak tersampaikan secara terbuka dalam forum perusahaan. Hal-hal tersebut dicurigai berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini disebabkan adanya upaya dari perusahaan untuk meningkatkan produktivitas melalui peningkatan beban karywan dan penambahan jam kerja namun tidak disertai dengan kenaikan kompensasi. Selain itu, muncul permasalahan internal antara karyawan sikap saling tuduh jika ada kesalahan dalam menjalankan pekerjaan yang sudah ditetapkan sehingga hal tersebut menimbulkan konflik tersendiri bagi mereka.

Dari paparan – paparan diatas, penelitian ini memfokuskan untuk meneliti tingkat kinerja karyawan yang dicurigai menurun dengan indikasi dari perusahaan untuk meningkatkan kinerja melalui peningkatan beban karyawan dan penambahan jam kerja untuk pencapaian target namun tidak disertai dengan kenaikan kompensasi Hal ini yang mendorong peneliti melakukan penelitian tentang kinerja karyawan Kopegtel Gorontalo, dengan penelitian pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Kopegtel Gorontalo.

## **1.2 Identifikasi masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas, peneliti mengidentifikasi masalah yang terjadi pada Karyawan Kopegtel Gorontalo adalah sebagai berikut :

1. Banyaknya karyawan yang sering datang terlambat
2. Kurangnya keseriusan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepada mereka
3. Tidak adanya pemberian bonus pada karyawan yang bekerja diluar jam kerja
4. Kurangnya komunikasi yang baik antar karyawan.

## **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian yang telah diuraikan, maka peneliti mengambil suatu rumusan masalah yakni Seberapa besar pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja karyawan pada Kopegtel Gorontalo.

#### **1.4 Tujuan penelitian**

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :  
Mengetahui berapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada  
Kopegtel Gorontalo

#### **1.5 Manfaat penelitian**

##### 1.5.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada pembaca dalam teori kompensasi, dan kinerja karyawan.

##### 1.5.2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberika informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan bagi perusahaan untuk mengetahui arti pentingnya kompensasi, dan motivasi sehingga dapat mendorong kinerja karyawan pada Kopegtel Gorontalo.