

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah.

Sumber daya Manusia merupakan faktor mutlak yang diperlukan dalam suatu organisasi, baik pada instansi pemerintah, perusahaan atau usaha sosial. Sumber daya Manusia dapat diartikan sebagai buruh, karyawan, pekerja, pegawai, yang pada hakekatnya merupakan asset dalam organisasi. Oleh karena itu manajemen sumber daya manusia merupakan sarana untuk meningkatkan kualitas manusia terutama pegawai. Dengan memotivasi pegawai diharapkan dapat meningkatkan pula kinerja pegawai suatu organisasi. Pegawai yang memiliki disiplin dan kinerja yang tinggi dapat diciptakan apabila ada motivasi/dorongan yang besar dari pimpinan organisasi.

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dalam organisasi yang mempunyai peranan penting, di mana maju mundurnya suatu organisasi bergantung pada peran yang dijalankan oleh orang-orang yang ada di dalamnya. Penekanan perhatian pada faktor manusia dalam organisasi, bukan berarti bahwa faktor-faktor lain tidak memegang peranan penting, karena berbagai faktor yang diperlukan dalam organisasi saling menunjang dan melengkapi, atau dengan kata lain bersinergi satu sama lainnya.

Usaha yang dilakukan manusia melalui organisasi termasuk dalam bentuk pemenuhan kebutuhan (*need*) sebagai manusia. Untuk dapat hidup layak secara manusiawi berdasarkan hakikat kemanusiaannya, manusia memiliki kebutuhan

yang harus dipenuhi. Salah satu kebutuhan setiap manusia termasuk dalam hal ini karyawan adalah kompensasi.

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam perusahaan (Hasibuan,2006:117).

Suatu pemberian kompensasi *financial* maupun *nonfinancial* baik yang berupa gaji, jasa produksi, maupun jaminan kesehatan kepada karyawan merupakan faktor penting untuk dapat menarik, memelihara maupun mempertahankan tenaga kerja bagi kepentingan organisasi.

Kebijaksanaan kompensasi baik besarnya, susunannya, maupun waktu pembayaran dapat mendorong gairah kerja dan keinginan karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal, sehingga membantu terwujudnya sasaran perusahaan. Kinerja dimaksudkan adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik/material maupun non-fisik/non-material. Setiap pekerja dalam melaksanakan tugas-tugasnya, perlu dinilai hasilnya. Kinerja juga merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan.

Kinerja dalam suatu organisasi atau perusahaan sangat diperlukan karena tingkat kerja memberikan output yang diinginkan oleh organisasi suatu perusahaan. Olehnya itu perlu adanya manajemen kerja, karena merupakan tahap awal dalam

upaya mengembangkan Sumber Daya Manusia organisasi. Kinerja seseorang dipengaruhi oleh berbagai faktor yang dapat dikelompokkan dalam dua faktor, yaitu : (1) faktor individu yang meliputi; kemampuan, kebutuhan, kepercayaan, pengalaman dan penghargaan, (2) faktor lingkungan organisasi yang meliputi; tugas-tugas, wewenang, tanggung jawab dan kepemimpinan (Thoha : 1996). Penilaian kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Berdasarkan pengertian penilaian kinerja dapat ditarik kesimpulan yang menerangkan bahwa penilaian kinerja di dalam sebuah organisasi modern, penilaian kinerja merupakan mekanisme penting bagi manajemen untuk digunakan dalam menjelaskan tujuan dan standar kinerja dan memotivasi kinerja individu waktu berikutnya. Penilaian kinerja menjadi basis bagi keputusan-keputusan yang mempengaruhi gaji, kompensasi, promosi, pemberhentian, pelatihan, transfer, dan kondisi kepegawaian lainnya. Terkait dengan kinerja karyawan tersebut menjadikan tolak ukur standarisasi perusahaan dalam penilaian untuk pemberian kompensasi.

PT Pertamina Persero Cabang Gorontalo adalah salah satu perusahaan BUMN, dimana telah melakukan pembenahan di bidang pemberdayaan Sumber Daya Manusia. Berbagai prosedur dan aturan kerja telah diperbaiki dan diberlakukan

untuk semua karyawan. Upaya ini dilakukan, menurut pimpinan PT Pertamina Persero Cabang Gorontalo adalah untuk mempertahankan stabilitas organisasi. Sejalan dengan upaya tersebut, pembenahan di bidang sumber daya manusia terus dilakukan, karena karyawan merupakan sumber daya yang utama bagi perusahaan, terutama untuk dapat memberikan pelayanan yang terbaik bagi para konsumen. Oleh karena itu, maju mundurnya perusahaan sangat bergantung pada peran dan sikap karyawan dalam bekerja.

Teori Kompensasi, pada dasarnya manusia bekerja juga ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itulah seorang karyawan mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan dan karena itulah perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan jalan memberikan kompensasi. Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kinerja para karyawan adalah melalui kompensasi (Mathis dan Jackson, 2000). Hani Handoko (1993) menyatakan bahwa kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat.

Observasi awal yang dilakukan di PT Pertamina Persero Cabang Gorontalo terlihat masih adanya pegawai yang datang terlambat, pembagian bonus yang tidak sesuai dengan jabatan dan lamanya bekerja, sering beristirahat melebihi waktu yang telah ditentukan serta bekerja pada waktu istirahat. Sehingga hal ini berdampak pada penyelesaian tugas yang tepat pada waktunya. Dalam hal ini ketentuan yang berlaku di PT Pertamina Persero Cabang Gorontalo, antara lain pegawai yang

sering datang terlambat 1 menit dari jam yang berlaku akan mendapat sanksi berupa pemotongan gaji. Untuk pegawai yang beristirahat melebihi batas waktu yang berlaku akan diberikan surat teguran. Berdasarkan hasil wawancara dengan *Supervisor* masih terdapat karyawan yang memberikan pelayanan kepada konsumen belum sesuai dengan penilaian pimpinan, seharusnya pelayanan terhadap pelanggan dilakukan secepatnya mungkin agar tidak ada komplain. Seperti pada bagian layanan jual ketika ada pelanggan yang meminta *delivery order* segera di layani. Fenomena tersebut menunjukkan bahwa kedisiplinan pegawai harus diperbaiki atau diberikan semangat agar kinerjanya lebih baik lagi.

Kompensasi Non financial yang diberikan berupa *Family Day*, yang diadakan pada daerah-daerah tertentu yang ditunjuk berdasarkan rapat koordinasi, hal di harapkan agar tercipta silaturahmi yang baik antara para karyawan dengan keluarga masing-masing. Dengan adanya hiburan *Family Day* ini juga dapat memberikan *refreshing* kepada para karyawan dan keluarga sehingga menambah gairah dan motivasi kerja ke depan dalam mewujudkan seluruh kegiatan di PT. Pertamina Persero.

Kompensasi yang diterima oleh para pekerja atas jasa yang diberikan kepada perusahaan harus memungkinkan mempertahankan harkat dan martabatnya sebagai insan yang terhormat. Kompensasi tersebut memungkinkannya mempertahankan taraf hidup yang wajar dan layak serta hidup mandiri tanpa menggantungkan berbagai jenis kebutuhannya kepada orang lain.

Salah satu upaya yang dilakukan oleh Pimpinan PT Pertamina Persero Cabang Gorontalo untuk memotivasi karyawannya adalah memberikan insentif

kepada karyawan. Bentuk kompensasi yang diberikan berupa, pemberian gaji yang berjenjang, bonus akhir tahun yang diberikan 2 kali gaji pokok, tunjangan kesehatan, kematian dan haritua, pemberian DPLK (Dana Pensiun Lembaga Keuangan), pemberian cuti,tunjangan pernikahan, bonus laba, reward naik haji, serta hiburan. Prosedur pemberian reward naik haji, diberikan kepada pegawai tetap yang bekerja lebih dari 5 tahun.

Berdasarkan berbagai informasi di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "***Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pertamina Persero Cabang Gorontalo***".

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah maka dapat diidentifikasi permasalahan penelitian sebagai berikut :

- 1.2.1 Masih adanya karyawan yang mendapatkan bonus tidak sesuai dengan jabatan dan lamanya bekerja.
- 1.2.2 Masih adanya sebagian pegawai yang datang dan kembali tidak tepat waktu.
- 1.2.3 Masih adanya pegawai yang bekerja pada waktu jam istirahat.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang dikemukakan maka dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut : Seberapa besar pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Pertamina Persero Cabang Gorontalo.

1.4 Tujuan Penelitian.

Tujuan pelaksanaan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Pertamina Persero Cabang Gorontalo.

1.5 Manfaat Penelitian.

1.5.1 Manfaat Teoritis.

Penelitian ini diharapkan dapat berguna dalam pengembangan ilmu pengetahuan SDM, khususnya yang berkaitan kompensasi dan kinerja karyawan.

1.5.2 Manfaat Praktis.

Sebagai bahan masukan bagi pimpinan PT Pertamina Persero Cabang Gorontalo dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.