

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Menghadapi persaingan yang ketat saat ini, mengharuskan organisasi/perusahaan untuk dapat memaksimalkan seluruh aset mereka baik dalam bentuk modal, produk, dan sumber daya manusianya agar dapat menunjukkan eksistensi dan kualitasnya sehingga tidak tertinggal dengan para pesaingnya.

Sebagai salah satu aset 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. Hal tersebut dilatarbelakangi oleh pencapaian 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 (Dito, 2010)

Hal ini didukung pendapat Hasibuan (2000) yang menyatakan bahwa manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi. Sebaik-baiknya program yang dibuat oleh perusahaan akan sulit untuk dapat dijalankan tanpa peran aktif karyawan yang dimiliki perusahaan tersebut. Dari pernyataan tersebut dapat diketahui arti penting karyawan dalam suatu perusahaan yang secara langsung dapat mempengaruhi aktifitas perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Beberapa hal yang perlu dipahami oleh perusahaan agar dapat memaksimalkan sumberdaya manusianya adalah dengan menyediakan lingkungan kerja yang kondusif, yang didukung oleh proses peningkatan karir yang jelas, pemberian penghargaan, kompensasi, motivasi kerja, dan lain-lain. Hal tersebut dimaksudkan agar sumber daya manusia/ karyawan pada perusahaan menjadi lebih bertanggungjawab dalam melaksanakan kerjanya yang nantinya selaras dengan tujuan perusahaan untuk mendapatkan peningkatan profit.

Setiap anggota dari suatu organisasi mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri ketika ia bergabung pada organisasi tersebut. Bagi sebagian karyawan, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja, namun yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja. Untuk menjamin tercapainya keselarasan tujuan, pimpinan organisasi bisa memberikan perhatian dengan memberikan kompensasi, karena kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia.

Kompensasi adalah penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja (Nawawi, 2001). Kompensasi juga merupakan penghargaan yang diberikan karyawan baik langsung maupun tidak langsung, financial maupun non financial yang adil kepada karyawan atas sumbangan mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan manapun guna meningkatkan kinerja karyawannya. Adapun bentuk kompensasi financial adalah tunjangan, bonus, dan komisi. Sedangkan untuk kompensasi non-financial diantaranya pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja (Dito, 2010).

PT. Air Minum Gorontalo Mandiri atau yang lebih dikenal dengan PT. AMGO Mandiri Gorontalo merupakan salah satu perusahaan Air Mineral yang berpusat di Gorontalo yang beralamat di Jalan Raja Eyato No. 09 Kelurahan biawao, Kota Gorontalo. Perusahaan yang dimiliki oleh Bapak Salmin Baladraf ini berdiri pada tahun 2006, dan beroperasi pada tahun 2008. Saat ini operasional perusahaan dipimpin oleh Ibu Fathia Baladraf. PT. AMGO Mandiri Gorontalo Mandiri Gorontalo memiliki produk Air Mineral kemasan yang bernama AMGO, dan memiliki Depot Air Mineral isi ulang dengan nama Aquamin. Dalam perjalanan perusahaan selama 6 tahun terakhir, PT. AMGO Mandiri Gorontalo terus melakukan Ekspansi pasar dengan membuka jaringan Depot Aquamin, dan air mineral kemasan AMGO ke seluruh pelosok Gorontalo, bahkan Depot Aquamin dapat kita lihat keberadaanya sampai di bagian Sulawesi dan propinsi Jawa Barat. Dan saat ini, dalam rangka diferensiasi (brand) merk, PT. AMGO telah mendesain satu produk air kemasan baru yang bernama “salga”.

Sebagai perusahaan yang memproduksi air mineral, tentunya tidak sulit bagi PT. AMGO Mandiri Gorontalo untuk mendapatkan konsumen didaerah Gorontalo, mengingat Air merupakan kebutuhan pokok manusia, dan citra perusahaan lokal dari PT. AMGO. Namun hal tersebut tidak serta-merta menjadikan produk PT. AMGO Mandiri Gorontalo sebagai produk yang paling diminati konsumen, mengingat ada banyak perusahaan-perusahaan air mineral lain baik Lokal maupun yang telah mengembangkan pasarnya pada level Internasional seperti Aqua, Club, Vit, Aquades, Aquality, dan lain-lain.

Sebagai perusahaan yang baru berdiri, mengharuskan PT. AMGO Mandiri Gorontalo untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas, dan bertanggung jawab dalam bekerja dan mengelola perusahaan. Hal tersebut dikerenakan telah banyak

perusahaan-perusahaan lain atau sejenis yang lebih dulu berdiri yang pastinya telah mendapatkan perhatian dari karyawan maupun calon karyawan. Hal tersebut ditambah dengan kecenderungan turnover karyawan atau calon karyawan yang lebih memilih tempat bekerja (perusahaan) dengan Gaji, tunjangan, komisi yang tinggi/banyak. Selanjutnya sifat pekerjaan di perusahaan swasta yang berorientasi pada target tertentu untuk mendapatkan komisi. Disisi lain, pemberian Gaji, komisi, dan tunjangan yang layak patut menjadi perhatian utama perusahaan untuk mendapatkan loyalitas dari karyawan sehingga dengan sendirinya secara keseluruhan hal-hal tersebut akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan dan perusahaan.

Untuk meningkatkan kinerja dan prestasi kerja karyawan, perusahaan/organisasi diharapkan mampu untuk menyusun suatu skenario kompensasi yang layak bagi karyawan dalam bentuk biaya dari organisasi dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja dari karyawannya (Sofyandi, 2008).

Hal tersebut sejalan dengan pemikiran Mangkunegara (2002), yang menyatakan bahwa kompensasi yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh pada kinerja, tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta hasil kerja. Perusahaan yang menentukan tingkat upah dengan mempertimbangkan standar kehidupan normal, akan memungkinkan pegawai bekerja dengan penuh motivasi. Hal ini karena motivasi kerja pegawai banyak dipengaruhi oleh terpenuhi atau tidaknya kebutuhan minimal kehidupan pegawai dan keluarganya.

Berdasarkan penjelasan tersebut diatas, penulis ingin menyusun suatu penelitian yang mengkaji tentang Pemberian kompensasi dan kinerja karyawan,

dengan formulasi judul: "Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. AMGO Mandiri Gorontalo ."

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang, teridentifikasi masalah pada penelitian ini antara lain:

1. Banyak perusahaan yang telah menerapkan kompensasi yang tinggi bagi karyawannya, sehingga menjadi pertimbangan bagi karyawan di PT. AMGO.
2. Kualitas kerja karyawan yang masih rendah, yang diakibatkan oleh rendahnya Kompensasi.
3. Kecenderungan turnover karyawan untuk memilih perusahaan dengan kompensasi yang tinggi/banyak.
4. Pekerjaan yang berorientasi pada target untuk mendapatkan kompensasi.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, maka penulis menyusun rumusan masalah dalam penelitian ini, yakni: "Seberapa besar Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. AMGO Mandiri Gorontalo.?"

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. AMGO Mandiri Gorontalo.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menciptakan dua manfaat yakni manfaat teoretis dan manfaat praktis:

1. Manfaat Teoretis

- a. Sebagai sumbangan bagi ilmu pengetahuan terutama yang berhubungan dengan Pemberian kompensasi dan Kinerja Karyawan.
- b. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi untuk melakukan penelitian selanjutnya, terutama yang berkaitan dengan manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi, dan Kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

- a. Memberikan sumbangan pemikiran bagi perusahaan/ organisasi sejenis dan objek penelitian dalam hal ini Perusahaan Air Mineral PT. AMGO Mandiri Gorontalo dalam hubungannya dengan pemberian kompensasi dan kinerja karyawan.
- b. Sebagai input atau bahan masukan untuk perbaikan pengelolaan Sumberdaya Manusia dan desain kompensasi, serta kinerja Karyawan pada PT. AMGO Mandiri Gorontalo, sehingga dapat menyusun suatu keputusan yang tepat dalam hal pemberian kompensasi bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja Karyawan