

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latarbelakang Masalah**

Era keterbukaan dan globalisasi yang sudah terjadi sekarang dan berkembang pesat, bangsa Indonesia lebih menekankan pada masalah sumber daya manusia dalam masa pembangunannya atau lebih khususnya pada peningkatan kualitas sumber daya manusia sehingga titik sentral bagi pembangunan nasional. Manusia merupakan unsur yang paling utama dalam proses pembangunan yang dapat membuat barang dan jasa yang bernilai bagi suatu bangsa dan hasil-hasil bernilai yang menentukan kesejahteraan dan taraf hidup masyarakat. Perkembangan dunia usaha tidak dapat di pindahkan dari perkembangan sumber daya terutama sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Perusahaan dalam meningkatkan kinerjanya, haruslah mempunyai komitmen terhadap pengembangan kualitas sumber daya manusia yang di miliki. Dalam usaha peningkatan kinerja sumber daya manusia (karyawan) bukanlah suatu hal yang mudah karena kinerja mempunyai konsep yang beraneka ragam dan dapat di analisa dari berbagai sudut pandang serta di pengaruhi oleh berbagai macam faktor antara lain, faktor kemampuan karyawan itu sendiri dan adanya dorongan atau motivasi dari luar terutama pada atasan.

Agar para karyawan yang bekerja dapat memberikan yang terbaik bagi perusahaan, maka pemberian motivasi terhadap karyawan sangat penting untuk di lakukan. Hal ini harus segera ditanggapi oleh para personalia atau atasan tentang bagaimana cara dalam memberikan motivasi agar karyawan dapat langsung merasakan dalam melaksanakan pekerjaannya. Apabila dalam pemberian motivasi kepada karyawan kurang efektif, maka hal tersebut akan berdampak langsung terhadap kinerja dari pada karyawan.

Upaya mengukur dengan memacu kinerja tentu saja tidak lepas dari sistem kompensasi pemantauan atau monitoring dan evaluasi kerja pada setiap akhir periode yang telah ditetapkan, misalnya pada akhir tahun, namun demikian tidak berarti dengan pemberlakuan sistem tersebut, para karyawan atau staf hanya berorientasi pada hasil kerja.

Peranan tenaga kerja bagi perusahaan sangatlah penting, sehingga perusahaan berusaha untuk mempertahankan dan menjaga agar karyawan betah bekerja di perusahaan tersebut, dan usaha yang dilakukan perusahaan adalah dengan memberikan balas jasa baik berupa upah, gaji maupun premi balas jasa yang memadai dari perusahaan, memberikan motivasi keryawan untuk bekerja lebih giat yang selanjutnya dapat meningkatkan produktifitas kerja, balas jasa tersebut penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya balas jasa mencerminkan keberadaan mereka di antara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat.

Selain itu pemberian balas jasa misalnya, dengan pemberian kompensasi akan berpengaruh terhadap produktifitas kinerja karyawan karena secara tidak langsung perusahaan dapat memberikan semangat kerja kepada karyawan sehingga gairah kerja karyawan meningkat, terarahnya keputusan yang di ambil oleh perusahaan akan menciptakan kerja sama yang saling menguntungkan antara perusahaan dan karyawan untuk mencapai tujuan yang telah di tetapkan.

Kompensasi adalah semua balas jasa yang diterima seorang karyawan dari perusahaannya sebagai akibat dari jasa atau tenaga yang telah diberikannya pada perusahaan tersebut. Singodimedjo (dalam Adli, 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 maupun guna meningkatkan kinerja karyawannya. Adapun bentuk kompensasi financial adalah gaji, upah, tunjangan dan insentif, sedangkan untuk kompensasi non finansial adalah variasi tugas, identifikasi tugas, rekan kerja yang menyenangkan, kondisi kerja dan pemberian status yang sesuai.

Tidak hanya faktor pemberian kompensasi yang perlu di perhatikan oleh perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan, akan tetapi perusahaan harus memperhatikan faktor motivasi. Karayawan dapat

melaksanakan tugasnya secara maksimum antara lain ditentukan oleh motivasi yang mendorong pegawai itu bekerja dengan tekun serta disiplin yang diterapkan sehingga dapat tercapai tujuan perusahaan. Setiap karyawan belum tentu bersedia mengarahkan kinerja yang dimiliki secara optimal sehingga masih diperlukan adanya pendorong agar seseorang mau menggunakan seluruh potensinya untuk bekerja.

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang, Adli (2001). Orang-orang yang terbiasa termotivasi atau terdorong untuk bekerja pada suatu jabatan tertentu yang mereka rasa akan memperoleh imbalan. Termotivasi bekerja itu untuk memotivasi kerja seorang pegawai yang diperlukan dan syarat yaitu kemampuan bekerja dan keamauan bekerja. Pemahaman terhadap motivasi akan sangat penting dengan pencapaian tujuan, yaitu produktifitas dan efisiensi.

Terpenuhi pemberian kompensasi yang baik tentu saja akan meningkatkan kinerja karyawan. Slamet.R, (2000:40) Kinerja adalah kondisi seseorang yang menggambarkan kecenderungan dari nilai-nilai yang diperoleh dari penilaian-penilaian periode dan menurut Mangkunegara, (2005:91) Kinerja Karyawan adalah hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standart, target /

sasaran atau kriteria yang disepakati bersama. Kinerja karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja karyawan selama periode tertentu.

Dengan demikian, kinerja karyawan dalam suatu perusahaan sangatlah penting karena apabila kinerja karyawannya kurang baik, maka dapat dipastikan perusahaan tidak akan mampu bersaing dengan perusahaan lain. Dengan kinerja karyawan yang baik diharapkan perusahaan akan mampu bersaing dengan perusahaan lain. Kinerja dapat ditingkatkan melalui berbagai macam cara termasuk diantaranya kompensasi, karena kompensasi memberikan semangat kepada karyawan hal ini menjadi bagian motivasi yang bersangkutan untuk meningkatkan kinerjanya.

Kondisi tersebut hampir semua dialami oleh setiap perusahaan, apalagi perusahaan – perusahaan yang bergerak pada sektor jasa keuangan seperti halnya PT. Mitra Dana Putra Utama Finance. Tingginya persaingan pemberian jasa layanan keuangan, mendorong kinerja perusahaan tersebut terus ditingkatkan baik yang berhubungan dengan pelayanan maupun dengan proses pemberian jasa keuangan. PT. MPDU Finance dalam aktivitas keseharian yaitu sebuah perusahaan pembiayaan yang memiliki izin untuk menjalankan kegiatan Sewa Guna Usaha, Pajak Piutang, kartu kredit dan Pembiayaan Konsumen yang berfokus pada kendaraan bermotor. Mengacu pada kondisi tersebut, tentunya karyawan PT. MDPU Finance sangat dibutuhkan kemampuan kerja ekstra dalam rangka memenuhi target - target perusahaan dalam setiap minggu ataupun bulan.

Memaksimalkan potensi tersebut, maka peran manajemen sangat penting dalam rangka mendorong karyawan untuk melaksanakan tugas dengan baik, tentunya gaji ataupun upah bulanan belum akan maksimal untuk mengoptimalkan user, maka yang terjadi selama ini sebagaimana hasil interview tidak resmi dengan karyawan dan pihak manajemen bila seorang karyawan mampu menggaet user dalam jumlah besar pada setiap bulannya atau minggu maka akan mendapatkan persentase tambahan penghasilan sebagai kompensasi dari apa yang telah dikerjakannya. Kompensasi tersebut dalam hasil pengakuan pihak – pihak di PT. MDPU Finance sangat mendorong motivasi karyawan untuk terus melakukan upaya – upaya yang secara langsung dimediasi oleh perusahaan.

Oleh karena frekuensi pekerjaan yang tinggi, maka perusahaan terus memberikan dorongan agar dalam menjalankan tugas selalu mengedepankan prinsip – prinsip profesionalisme, dengan sikap seperti itu maka penghargaan oleh perusahaan akan meningkat. hal – hal tersebut sangat memberikan dampak psikologi karyawan untuk selalu melakukan yang lebih dari tugas yang berikan. Oleh karena itu, peran kompensasi sangat menarik untuk dilakukan research, karena lembaga keuangan di Provinsi Gorontalo tumbuh dengan sangat pesatnya, yang pada akhirnya akan berakibat pada pekerja atau karyawan. Karena hal tersebut, peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian tentang Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan pada PT. MDPU Finance.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada lokus penelitian ini, maka peneliti dapat mengidentifikasi masalah dalam penelitian ini meliputi:

1. Frekuensi kerja yang sangat tinggi, mengharuskan setiap karyawan untuk terus menyelesaikan pekerjaan pada hari yang itu juga;
2. Adanya target capaian kerja bagi setiap karyawan PT. MDPU Finance;
3. Penghargaan yang diberikan oleh perusahaan masih berdasarkan pada kemampuan menarik pelanggan.
4. Fasilitas kerja seperti kendaraan yang belum menjanjikan kepada karyawan;

## **1.3 Rumusan Masalah**

Dari latarbelakang tersebut di atas, peneliti dapat merumuskan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. MDPU Finance.

## **1.4 Tujuan Penelitian**

Selanjutnya, mengacu pada rumusan masalah tersebut, peneliti dapat merumuskan tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. MDPU Finance;

## **1.5 Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini adalah:

### **1.5.1 Manfaat Praktis**

Manfaat praktis yakni hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran bagi pengetahuan dan informasi bagi PT. MDPU Finance;

### **1.5.2 Manfaat Teoritis**

Manfaat teoritis, yakni penelitian diharapkan dapat memberikan masukan kepada peneliti ataupun pengguna penelitian untuk referensi awal kepada para peneliti, serta hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kerangka acuan bagi peneliti lain untuk penelitian pengembangan lebih lanjut pada masa mendatang.