

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

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, yang hakekatnya merupakan asset dalam organisasi. Oleh karena itu manajemen sumber daya manusia merupakan sarana untuk meningkatkan kualitas manusia terutama karyawan. Dengan memotivasi karyawan diharapkan dapat meningkatkan pula kinerja karyawan suatu organisasi.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, di perlukan manejer mengevaluasi karyawannya agar dapat mengetahui tindakan atau langkah-langkah apa yang harus di ambil dalam meningkatkan kinerja yang kemudian bermuara pada produktivitas yang di harapkan. Untuk itu perlu adanya strategi yang tepat dalam menangani masalah kinerja karyawan tersebut, di antaranya dengan menentukan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti faktor kemampuan, faktor motivasi, dan ketepatan waktu yang kemudian di lakukan alternative pemecahan masalah-masalah tersebut bahkan dapat di lakukan dengan memberikan kompensasi dalam upaya memberikan stimulus kepada karyawan.

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu perusahaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk

mencapai target kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Untuk itu kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap prestasi kerja karyawan, maka apabila system kompensasi yang diberikan perusahaan cukup adil untuk karyawan, akan mendorong karyawan untuk lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggungjawab atas masing-masing tugas yang di berikan perusahaan (Hasibuan, 2008:117)

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 adalah penghargaan atas kinerja yang telah dilakukan baik secara langsung maupun tidak langsung dalam bentuk finansial dan nonfinansial.

Perusahaan harus dapat bersikap adil atas apa yang telah diberikan oleh sumber daya manusia kepada perusahaan, karena setiap karyawan berhak mendapatkan penghargaan dan perlakuan yang adil dari pimpinannya sebagai timbal balik atas jasa yang diberikannya, sehingga dapat mendorong para karyawan untuk lebih termotivasi dalam menjalankankewajibannya sebagai seorang pekerja. Hubungan kerja yang saling menguntungkan antara perusahaan dan karyawan sangat diperlukan dalam rangka mendorong semangat kerja karyawan. Karyawan memberikan prestasi

kerja yang baik untuk kemajuan perusahaan, sedangkan perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai atas prestasi kerja yang telah diberikan karyawan terhadap perusahaan.

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.

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.

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 dimaksud adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik/material maupun non-fisik/non-material.

Setiap pekerjaan 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. Oleh karena itu

perlu adanya manajemen kerja, karena merupakan tahap awal dalam upaya mengembangkan sumber daya manusia organisasi.

Perkembangan Karsa Utama menjadi salah satu mall terbesar di Gorontalo karena didukung oleh letaknya yang strategis berada di pusat kota dan pusat perbelanjaan sehingga banyak masyarakat yang berkunjung menjadi konsumen bahkan telah menjadi pelanggan. Sejalan dengan upaya tersebut, perkembangan PT Karsa Utama Mall 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.

Pada observasi awal yang dilakukan pada PT Karsa Utama Mall Gorontalo terlihat masih adanya karyawan yang kurang disiplin, masih kurangnya capaian pekerjaan yang melewati batas target yang telah ditentukan, sehingga banyak menimbulkan keterlambatan pekerjaan, dan masih kurangnya hubungan kerja yang baik antar karyawan sehingga hal ini berdampak pada penyelesaian tugas yang tidak tepat pada waktunya. Dalam hal tersebut menunjukkan bahwa kedisiplinan karyawan harus diperbaiki atau diberikan semangat agar kinerjanya lebih baik lagi.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Karsa Utama Mall Gorontalo”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti dapat mengidentifikasi masalah yang timbul antara lain: (1) Masih adanya karyawan yang kurang disiplin (2) masih kurangnya capaian pekerjaan yang melewati batas target yang telah ditentukan, sehingga banyak menimbulkan keterlambatan pekerjaan, dan (3) masih kurangnya hubungan kerja yang baik antar karyawan.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang dikemukakan maka di rumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut: Seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Karsa Utama Mall Gorontalo.

1.4 Tujuan penelitian

Tujuan dari pelaksanaan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Karsa Utama Mall Gorontalo.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada beberapa pihak, antara lain:

1. Manfaat bagi peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa tambahan pengetahuan dan wawasan kepada peneliti berkaitan dengan masalah yang diteliti dan membandingkan teori dengan praktek yang berada di perusahaan mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat bagi perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan untuk mengetahui sejauh mana dari pelaksanaan program kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan.

3. Manfaat bagi dunia akademik

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan referensi ataupun sebagai data pembanding sesuai dengan bidang yang akan diteliti, memberikan sumbangan pemikiran, menambah wawasan pengetahuan serta memberikan bukti empiris dari penelitian-penelitian sebelumnya mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.