

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan dunia bisnis yang kompetitif mengharuskan perusahaan memberikan hasil yang optimal kepada konsumen. Perusahaan yang memberikan hasil optimal adalah perusahaan yang memiliki visi, misi dan tujuan yang jelas untuk menjaga dan memelihara kesinambungan bisnis dalam jangka panjang. Tercapai atau tidaknya tujuan dari perusahaan tidak hanya bergantung pada peralatan, sarana dan prasarana yang lengkap saja, tetapi sangat tergantung pada kemampuan manusia itu sendiri dalam melaksanakan pekerjaannya. Kemampuan manusia yang dimaksud adalah kemampuan sumberdaya manusia yang menjadi pelaku aktif dan dominan dari awal kegiatan perencanaan sampai dengan kegiatan evaluasi dalam memanfaatkan sumberdaya lainnya yang dimiliki oleh perusahaan.

Hasil optimal akan dicapai oleh perusahaan dengan cara meningkatkan kinerja karyawan. Sehubungan dengan cara peningkatkan kinerja karyawan, perusahaan dapat menempuh beberapa cara misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi. Kompensasi yang diberikan sesuai dengan haknya akan sangat mempengaruhi kinerja seseorang. Karyawan akan lebih termotivasi untuk melakukan tanggung jawab atas pekerjaan mereka apabila perusahaan mengerti dan memperhatikan kebutuhan mereka dengan harapan mendapatkan kompensasi (imbalan).

Pengelolaan sumber daya manusia secara profesional sangat penting, agar didalam perusahaan terdapat keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan perusahaan, wujud keseimbangan merupakan kunci utama perusahaan untuk dapat berkembang secara produktif. Melalui pengelolaan manajemen sumber daya manusia secara profesional, dengan harapan karyawan yang ada dalam perusahaan dapat bekerja secara produktif. Sumber daya manusia atau karyawan yang berkualitas terlihat dari kinerjanya dalam hal pencapaian target yang telah ditentukan sebelumnya.

Besarnya peranan sumber daya manusia sebagai penggerak perusahaan dalam mencapai tujuannya, maka upaya-upaya organisasi dalam mendorong karyawannya untuk bekerja lebih baik harus tetap dilakukan, dengan adanya karyawan yang bekerja secara baik, maka diharapkan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Ada beberapa cara dan pendekatan untuk mewujudkan hubungan kerja yang baik. Salah satunya adalah dengan memberi motivasi kepada karyawan, pemberian motivasi menyangkut berbagai bentuk, diataranya dengan memberi motivasi langsung yang terjadi pada masing-masing individu. Cara lain yang lazim dilaksanakan memberikan kebijakan kompensasi finansial yang wajar, yang bisa mencukupi semua kebutuhan hidupnya. Apabila karyawan tidak mendapatkan kompensasi finansial yang tidak sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka karyawan tersebut cenderung malas bekerja dan tidak bersemangat yang ada akhirnya mereka bekerja semaunya tanpa ada motivasi yang tinggi.

Pemberian kompensasi merupakan imbalan, pembayaran untuk pelayanan yang diberikan kepada karyawan. Kompensasi juga merupakan penghargaan yang diberikan kepada karyawan baik langsung maupun tidak langsung atau finansial dan non finansial yang adil kepada karyawan atas sumbangan mereka dalam mencapai tujuan perusahaan, adapun bentuk Kompensasi finansial terdiri dari finansial langsung yang terdiri dari gaji, bonus, insentif, sedangkan kompensasi finansial tidak langsung yaitu tunjangan hari raya (THR), asuransi dan fasilitas kantor. Kompensasi non finansial terdiri dari beasiswa untuk melanjutkan pendidikan, promosi jabatan serta kondisi kerja yang nyaman. Kompensasi finansial merupakan kompensasi yang lebih dibutuhkan karena kompensasi finansial lebih dapat dinikmati dan dirasakan secara langsung untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka dibandingkan dengan kompensasi non finansial yang tidak dapat dinikmati secara langsung. Andrew Sikula (dalam Hasibuan, 2012:119) bahwa proses administrasi upah atau gaji adalah kompensasi tetap yang di bayarkan kepada pemangku jabatan, pimpinan, atas dasar yang teratur, seperti tahunan, caturwulanan, bulanan, atau mingguan.

Berdasarkan hasil observasi awal pada PT. Sinar Galesong Pratama Gorontalo bahwa tingkat capaian kinerja karyawan belum secara maksimal terlaksana. Dalam program jangka panjang, menengah, dan jangka pendek yang di terapkan oleh PT. Sinar Galesong Pratama Gorontalo belum menunjukkan hasil yang memuaskan, dikarenakan oleh kinerja karyawan yang belum maksimal. Fenomena yang diamati diantaranya masalah dimana hasil kinerja karyawan secara umum yang dicapai dari tugas-tugas yang dibebankan dimana yang secara tanggung

jawab dan disiplin belum sepenuhnya dalam menyelesaikan tugas yang diembannya, misalnya ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan karena banyaknya kesibukan pada saat jam kerja dan menurunnya tingkat manajemen karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan sehingga mempengaruhi kualitas kerja. Mengenai kuantitas kerja karyawan misalnya hambatan dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga hasil pekerjaan yang dibebankan tidak sesuai dengan waktu diberikan. Representatif standar produktivitas yang dicapai beberapa karyawan tidak secara langsung merespon intruksi baik sesama karyawan maupun oleh atasan karena disebabkan beberapa faktor-faktor pendukung berupa fasilitas dan sarana, antusias dan inisiatif karyawan dalam menerima pekerjaan atau tugas yang diberikan, serta kerja sama untuk memecahkan masalah pekerjaan yang belum secara maksimal. Maka yang diharapkan dengan pemberian kompensasi finansial adalah sebagai motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti bermaksud melaksanakan penelitian dengan menformasikan judul **“Pengaruh Pemberian Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan PT. Sinar Galesong Pratama Gorontalo”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan dari latar belakang diatas maka peneliti mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Kurangnya ketepatan waktu karyawan pada PT. Sinar Galesong Pratama Gorontalo dalam menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang telah ditentukan.
2. Kurangnya antusias dan inisiatif karyawan pada PT. Sinar Galesong Pratama Gorontalo, dalam menerima dan menjalankan tugas yang diberikan.
3. Kurangnya kerja sama karyawan pada PT. Sinar Galesong Pratama Gorontalo dalam menyelesaikan masalah pekerjaannya.
4. Kurangnya semangat karyawan pada PT. Sinar Galesong Pratama Gorontalo, dalam melaksanakan pekerjaan.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah maka dikemukakan rumusan masalah penelitian sebagai berikut: Apakah pemberian kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Galesong Pratama Gorontalo?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan pelaksanaan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh pemberian kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Galesong Pratama Gorontalo.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari kegiatan penelitian ini adalah:

a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi perkembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam manajemen sumber daya manusia.

b. Manfaat Praktis

1. Bagi penulis, dapat menambah pengalaman dan keterampilan dalam meningkatkan pengetahuan dalam proses penelitian;
2. Bagi perusahaan, dapat dijadikan sebagai bahan masukan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan.
3. Bagi jurusan, dapat menambah koleksi kajian tentang manajemen sumber daya manusia khususnya pada kompensasi dan kinerja karyawan.

