

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan pilar yang penting dalam mengembangkan dan membangun organisasi tersebut. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan suatu organisasi tidak akan terwujud tanpa adanya peran aktif dari sumber daya manusia yang ada pada organisasi tersebut, karena suatu organisasi dikatakan terbentuk jika ada unsur SDM (Hasibuan, 2014: 122).

Cara yang ditempuh agar perusahaan mampu untuk terus bertahan dan bersaing, mendominasi teknologi saja tidak cukup jika tidak ditunjang oleh SDM yang andal. Sehingga investasi dalam sumber daya ekonomi yang paling berharga, yaitu SDM tidak dapat ditunda lagi. Ancaman nyata terbesar terhadap stabilitas ekonomi adalah angkatan kerja yang tidak siap untuk menghadapi tantangan-tantangan maupun perubahan yang terjadi di sekelilingnya. SDM yang tidak mempunyai kesanggupan menghadapi tuntutan-tuntutan globalisasi menganggap pekerjaan sebagai beban.

Tentunya dalam menghadapi tantangan tersebut harus disiapkan tenaga kerja yang andal dalam berbagi bidang masing-masing. Pembentukan sumber daya manusia yang andal di dalam organisasi dimulai

sejak proses seleksi sampai yang bersangkutan dapat menjalankan tugas masing-masing tenaga kerja yang ada di dalam perusahaan. Lebih lanjut dikatakan oleh Sutrisno (2009: 2) bahwa pada dasarnya sumber daya manusia adalah sumber daya yang sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi. Sebab, sumber daya manusia adalah sumber yang berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi dan proses pengambilan keputusan. Dalam suatu perusahaan SDM dapat disebut dengan karyawan.

Aktivitas karyawan dalam suatu perusahaan selalu diarahkan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Upaya perusahaan didalam pelaksanaan program, visi dan misi bukanlah merupakan hal yang mudah, karena terkendala oleh berbagai hal. Kinerja sebagai suatu efisiensi dari penggunaan sumber daya untuk menghasilkan keluaran. Kinerja didefinisikan sebagai suatu pencapaian hasil atau tingkat pencapaian pada tingkat organisasi, dan kinerja disebut sebagai performance yang memiliki arti suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. (Mangkunegara, 2011: 67).

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. Meningkatkan kinerja karyawan sangat diperlukan manajer mengevaluasi karyawannya agar dapat mengetahui tindakan atau langkah-langkah apa yang harus diambil dalam meningkatkan kinerja yang kemudian bermuara pada produktivitas yang di harapkan.

Karyawan dalam suatu organisasi merupakan setiap orang yang bekerja dengan menggunakan tenaganya baik fisik maupun pikiran kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa sesuai dengan peraturan dan perjanjian. Besarnya balas jasa mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan beserta keluarganya. Suyadi Prawirosentono (2008: 2) mengartikan “Kinerja atau dalam bahasa Inggris adalah performance”, yaitu: Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Hasibuan (2008: 94) mengungkapkan bahwa “Kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi pekerja”. Apabila kinerja tiap

individu atau karyawan baik, maka diharapkan kinerja perusahaan akan baik pula

Lahirnya kinerja karyawan yang baik tidak instan seperti yang diharapkan oleh seorang pimpinan. Kinerja karyawan akan lahir atau berkembang ketika ada faktor yang dapat merangsangnya. Salah satu faktor tersebut sebagaimana yang diungkapkan oleh Yuniarsih dan Suwatno (2013: 159) yakni upah yang baik, dalam hal ini dapat diartikan bahwa produktivitas dapat lahir jika adanya pemberian kompensasi yang layak kepada karyawan tersebut sebagai bentuk motivasi dan sebagai bentuk reward oleh pimpinan kepada karyawan.

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. 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. Kebijakan 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 (Hasibuan, 2008: 117 )

Salah satu perusahaan yang menerapkan sistem pemberian kompensasi kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan yakni pada PT Hasrat Abadi Kota Gorontalo. PT Hasrat Abadi Kota Gorontalo merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang penjualan otomotif. Setiap karyawan diberikan kompensasi sebagai bentuk motivasi penting bagi karyawan agar meningkatkan kinerjanya.

Pada observasi awal yang peneliti lakukan pada perusahaan terdapat berbagai masalah penelitian yang dapat diidentifikasi. Terkait dengan kompensasi yakni para karyawan merasakan bahwa kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan beban kerja yang dibebankan kepada karyawan. Kemudian kompensasi yang diberikan tidak mampu untuk menutupi biaya hidup dari para karyawan serta bagi karyawan yang marketing, kompensasi tersebut sering kali tidak sesuai dengan biaya operasional yang dikeluarkan untuk mempromosikan produk yang ada.

Kemudian terkait dengan kinerja yakni masih banyak karyawan yang tidak mampu untuk mencapai target penjualan yang telah ditetapkan. Sehingga angka kuantitas kerja atau rasio dari target dengan realisasi sangatlah kecil. Hal ini dapat berdampak pada keadaan dimana

perusahaan hanya akan mampu menghasilkan laba yang kecil. Disamping itu, terkait dengan waktu. Masih banyak karyawan yang kurang patuh atas waktu kerja yang ditentukan sehingga dapat mengindikasikan kinerja karyawan masih kurang baik.

Penjelasan di atas merupakan landasan bahwa dengan kompensasi maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Hal yang sama juga pernah dilakukan oleh Samudra, dkk (2014) yang melakukan penelitian mengenai Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT. Bank Jatim Cabang Malang). Hasilnya menyatakan bahwa Kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,746 satuan untuk setiap tambahan satu satuan X1 (kompensasi finansial langsung).

Adapun perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian ini yakni pada tempat penelitian yang lebih fokus pada perusahaan yang identik dengan target penjualan yang besar pada daerah yang pertumbuhannya masih kurang yakni Gorontalo. Kemudian perbedaan lainnya yakni pada fokus kompensasi yang diteliti, penelitian terdahulu hanya fokus pada kompensasi finansial namun dalam penelitian ini lebih fokus pada seluruh jenis kompensasi.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Hasrat Abadi Kota Gorontalo”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, dapat diidentifikasi permasalahan dalam penelitian ini yaitu:

1. Terkait dengan kinerja karyawan yakni dari segi kuantitas yakni atau rasio dari target dengan realisasi sangatlah kecil. Kemudian Masih banyak karyawan yang kurang patuh atas waktu kerja yang ditentukan sehingga dapat mengindikasikan kinerja karyawan masih kurang baik.
2. Sementara itu terkait dengan kompensasi yakni kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan beban kerja yang dibebankan kepada karyawan. Kemudian kompensasi yang diberikan tidak mampu untuk menutupi biaya hidup dari para karyawan.

## **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang dikemukakan maka di rumuskan permasalahan penelitian yakni “Seberapa besarkah pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Hasrat Abadi Kota Gorontalo?.

## **1.4 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari pelaksanaan penelitian ini adalah yakni untuk mengetahui pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Hasrat Abadi Kota Gorontalo.

## **1.5 Manfaat Penelitian**

Dengan tercapainya tujuan dalam penelitian ini, maka hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk berbagai pihak, diantaranya:

#### **1.5.1 Manfaat Teoritis**

Melalui penelitian ini diharapkan dapat bermamfaat bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai mamfaat dan pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi bagi pihak lain yang akan tertarik akan masalah yang di angkat untuk diteliti lebih lanjut.

#### **1.5.2 Manfaat Praktis**

Melalui penelitian ini diharapkan akan memberikan masukan pemikiran dan sebagai bahan evaluasi yang selanjutnya dapat menjadi sebuah bahan pertimbangan dalam memecahkan masalah dan pengambilan keputusan bagi pihak manajemen di PT Hasrat Abadi Kota Gorontalo.