

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan modal dasar pembangunan nasional, oleh karena itu maka kualitas sumber daya manusia senantiasa sangat berperan besar dalam kesuksesan organisasi. Banyak organisasi dapat memberikan keunggulan bersaing mereka membuat sasaran, strategi, inovasi, dalam mencapai tujuan organisasi, oleh karena itu sumber daya manusia salah satu unsur vital bagi suatu organisasi.

Sumber Daya Manusia sangat mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi Sumber Daya Manusia merancang dan mengawasi kualitas, mengalokasikan Sumber Daya finansial serta menentukan tujuan strategi organisasi. Kedua, sumber daya manusia merupakan pengeluaran utama organisasi dalam menjalankan bisnis. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) berhubungan dengan sistem rancangan formal dalam suatu organisasi untuk menentukan efektivitas dan efisiensi untuk mewujudkan sasaran suatu organisasi.

Seiring berjalannya waktu pengelolaan sumber daya manusia akan menjadi bagian yang sangat penting dari tugas manajemen organisasi untuk menentukan kesuksesan organisasi di masa mendatang dan sebaliknya jika sumber daya manusia tidak dikelola dengan baik maka efektivitas tidak akan tercapai. Komplektivitas pengelolaan sumber daya

manusia sangat dipengaruhi oleh banyak faktor, hal ini sesuai dengan perkembangan dan kemajuan yang berlangsung saat ini. .

Akhir-akhir ini tampak suatu fenomena administratif pada tingkat yang belum pernah terlihat sebelumnya, yaitu semakin besarnya perhatian pihak terhadap pentingnya manajemen sumber daya manusia. Perencanaan sumber daya manusia yang menjadi fokus perhatian ialah langkah-langkah tertentu yang diambil oleh manajemen guna menjamin bahwa bagi organisasi tersebut tersedia tenaga kerja yang tepat untuk menduduki berbagai kedudukan, jabatan, dan pekerjaan yang tepat pada waktu yang tepat, yang semuanya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran yang telah dan akan ditetapkan. Jelaslah bahwa manajemen sumber daya manusia adalah merupakan unsur penting dalam setiap dan semua organisasi.

Manusia bekerja untuk memenuhi kebutuhannya, sehingga mereka mengharapkan dengan bekerja mereka akan mendapatkan balas jasa yang setimpal yang akan digunakan untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Dengan adanya balas jasa yang adil dan layak yang diterima oleh karyawan, maka karyawan akan termotivasi untuk bekerja dengan sebaik-baiknya dan penuh tanggung jawab karena kebutuhannya terpenuhi sehingga produktivitas kerja meningkat. Semakin meningkatnya produktivitas akan semakin menguntungkan bagi perusahaan maupun karyawan dan akan semakin meningkatkan keunggulan perusahaan dalam bersaing dalam industri.

Oleh karena itu maka perusahaan diharapkan mampu menyusun suatu sistem kompensasi yang baik, dimana sistem ini harus menggambarkan pemberian kompensasi yang adil dan wajar bagi setiap jenis pekerjaan yang ada diperusahaan. Penyusunan sistem kompensasi ini tidaklah mudah, perusahaan harus memperhatikan peraturan yang berlaku dan juga memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi besar kecilnya kompensasi yang akan diberikan. Dengan begitu perusahaan baru akan mampu memberikan kompensasi yang adil dan layak kepada karyawannya.

Bila karyawan telah mendapatkan kompensasi yang sesuai, maka karyawan akan bekerja dengan penuh semangat dan semaksimal mungkin, hal itulah yang akan mendorong produktivitas kerja karyawan. Demikian pula halnya dengan PT.Mitra Dana Putra Utama Finance yang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang pembiayaan dan pemberian kredit.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan dilapangan, produktivitas karyawan PT.Mitra Dana Putra Utama Finance masih belum maksimal. Masih rendahnya produktivitas karyawan ini dapat dilihat dari masih banyaknya karyawan yang tidak mampu mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan. Hal ini antara lain disebabkan oleh tingginya persaingan dari perusahaan-perusahaan pembiayaan lain. Selain itu, dalam hal penagihan piutang perusahaan kepada pihak ketiga juga sering

mengalami keterlambatan. Bila dibiarkan, kondisi ini tentunya akan mengganggu keuangan perusahaan.

Disisi lain kompensasi yang diberikan pada PT.Mitra Dana Putra Utama Finance terhadap karyawan di anggap kurang adil dan tidak sebanding dengan apa yang mereka kerjakan. Satu diantaranya adalah dengan tidak adanya fasilitas yang pantas dan sesuai kepada karyawan yang memberikan hasil pekerjaan yang memuaskan kepada perusahaan. Fasilitas yang di maksud adalah pemberian gaji dan insentif yang sesuai dengan pekerjaannya.

Selain itu, kompensasi yang diberikan oleh PT.Mitra Dana Putra Utama Finance kepada karyawannya terkadang mengalami keterlambatan dalam pembayarannya sehingga para karyawan tidak bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Kompensasi yang diberikan tidak tepat waktu dan besarnya telah di tentukan oleh perusahaan dan di ketahui oleh karyawan dinilai dapat memberikan kepuasan dalam bekerja. Tetapi apabila kompensasi yang diberikan oleh perusahaan terlambat atau tidak cukup, maka kepuasan dalam bekerja akan berkurang dan semangat kerja akan terganggu sehingga kinerja para karyawan menurun.

Untuk melihat hubungan antara kompensasi dengan produktivitas karyawan maka penyusun tertarik untuk melaksanakan penelitian dengan mengambil judul **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT.Mitra Dana Putra Utama Finance Cabang Gorontalo”**

1.2. Identifikasi Masalah

Beberapa permasalahan yang berhasil diidentifikasi dalam penelitian ini antara lain :

1. Karyawan PT. Mitra Dana Putra Utama Finance Cabang Gorontalo merasa bahwa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan terhadap mereka masih kurang
2. Pemberian kompensasi tidak sebanding dengan prestasi karyawan dalam bekerja

1.3. Rumusan Masalah

Dengan melihat latar belakang yang dikemukakan di atas, maka yang dapat menjadi pokok permasalahan adalah apakah pemberian kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Mitra Dana Putra Utama Finance Cabang Gorontalo?

1.4. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian yaitu untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Mitra Dana Putra Utama Finance Cabang Gorontalo

1.5. Manfaat Penelitian

Manfaat dari kegiatan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk memberikan sumbangan pikiran kepada perusahaan tentang peranan kebijaksanaan kompensasi dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
2. Merupakan bahan referensi bagi pembaca maupun pihak yang ingin melakukan penelitian dengan objek yang sama.