

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manusia sebagai salah satu sumber daya yang bersifat dinamis dan memiliki kemampuan untuk terus berkembang perlu mendapat perhatian dari pihak perusahaan. Di dalam setiap perusahaan, tercapainya tujuan bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki serta adanya dukungan dari beberapa faktor produksi lainnya. Hal ini tidak lepas dari peran pemimpin dengan kepemimpinan yang partisipatif dan transparansif dalam bekerjasama dengan karyawan. Maka dari itu, perusahaan harus bisa menjaga konsistensi pengembangan sumber daya manusia untuk mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan. Sebaik-baiknya program yang dibuat oleh perusahaan akan sulit untuk dijalankan dengan baik tanpa peran aktif karyawan yang dimiliki perusahaan tersebut. Dari pernyataan tersebut dapat diketahui arti penting karyawan dalam suatu perusahaan.

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan adalah dengan cara melihat hasil penilaian kinerja. Sasaran yang menjadi objek penilaian kinerja adalah kecakapan, kemampuan

karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dievaluasi dengan menggunakan tolak ukur tertentu secara objektif dan dilakukan secara berkala. Rivai (2009: 406) menyatakan penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal yang terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan memengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran. Dengan demikian, penilaian prestasi adalah merupakan hasil kerja karyawan dalam lingkup tanggung jawabnya.

Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Kinerja Individu adalah tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu (Simanjuntak, 2005:103). Sehingga dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan adalah kemampuan mencapai persyaratan- persyaratan pekerjaan, dimana suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral maupun etika perusahaan. Dengan demikian kinerja karyawan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan tersebut.

Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan tidaklah terjadi secara kebetulan, kinerja akan lahir dari berbagai cara. Salah satunya yakni dengan pemberian motivasi melalui pemberian kompensasi kepada

karyawan tersebut. Hal tersebut dipertegas oleh Panji Anoraga (2005, 56-60), yakni salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yakni upah ataupun kompensasi yang diberikan oleh perusahaan. 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.

Pemberian kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja dan memotivasi karyawan. Oleh karena itu, perhatian yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan terhadap pengaturan kompensasi secara rasional dan adil sangat diperlukan. Dalam suatu perusahaan sering terjadi keresahan, pemogokan, konflik dan lain-lain, disebabkan karena tidak adanya kesesuaian pemberian kompensasi antara pemberi kerja dengan penerima kerja. Dengan demikian pemberian kompensasi sangat berpengaruh bagi karyawan maupun perusahaan terutama dalam memotivasi kerja karyawan. Jika karyawan merasa pemberian kompensasi kepada mereka tidak memadai sesuai prestasi kerja, motivasi maupun kepuasan kerja mereka cenderung akan menurun (Samsudin, 2006:187).

Berger (2008: 643) mendefinisikan kompensasi berdasarkan klasifikasinya, yang terdiri dari kompensasi tunai (cash compensation),

kompensasi kotor (gross compensation), dan kompensasi bersih (net compensation). Kompensasi tunai adalah imbalan dalam bentuk gaji, bonus tunai, dan insentif jangka pendek. Kompensasi kotor adalah imbalan yang berbentuk biaya penggajian atas semua keuntungan karyawan dan tunjangan baik total maupun kompensasi tunai. Sementara kompensasi bersih adalah imbalan yang digunakan dengan membandingkan imbalan yang dihitung setelah pajak.

Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerja-pekerja yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis. Sistem imbalan bisa mencakup gaji, penghasilan, uang pensiun, uang liburan, promosi ke posisi yang lebih tinggi (berupa gaji dan keuntungan yang lebih tinggi). Juga berupa asuransi keselamatan kerja, transfer secara horizontal untuk mendapat posisi yang lebih menantang atau ke posisi utama untuk pertumbuhan dan pengembangan berikutnya, serta berbagai macam bentuk pelayanan.

Jika suatu organisasi atau perusahaan memberikan perhatian kepada karyawan dengan cara memberi kompensasi yang layak, adil dan secara benar dapat meningkatkan prestasi kerja, dapat memuaskan dan memotivasi mereka agar bekerja optimal guna mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Meskipun dalam prakteknya, kinerja seseorang itu berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya, namun kompensasi yang

diberikan dengan bentuk uang atau barang adalah sarana untuk memenuhi kebutuhan mereka. Setiap kegiatan atau usaha yang dilakukan manusia dalam suatu perusahaan tentunya tidak lepas dari motif pribadi untuk memenuhi kebutuhannya.

Bagi sebagian karyawan, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja, namun yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja. Seseorang yang bekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat di sekitarnya, dibandingkan yang tidak bekerja. Mereka akan merasa lebih dihargai lagi apabila menerima berbagai fasilitas dan simbol-simbol status lainnya dari perusahaan dimana mereka bekerja.

Dari uraian di atas dapat dikatakan, bahwa kesediaan karyawan untuk mencurahkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, tenaga, dan waktunya, sebenarnya mengharapkan adanya imbalan dari pihak perusahaan yang dapat memuaskan kebutuhannya. Dengan bekerja, manusia berharap dapat memperoleh imbalan atau kompensasi yang akan digunakan untuk memenuhi kebutuhannya tersebut. Kebutuhan manusia bermacam-macam dan berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya. Hal ini dapat diartikan jika kebutuhan mereka dalam suatu perusahaan dapat dipenuhi, maka mereka akan mendukung dan patuh dalam menjalankan perintah pimpinannya.

Terkait dengan penjelasan hubungan kedua variabel maka penelitian ini dilakukan pada PT Hasrat Abadi Kota Gorontalo. Hasil

pengamatan dilapangan yang terlihat bahwa salah satu permasalahan umum yang terjadi pada kantor PT. Hasjrat Abadi yaitu masih kurangnya tingkat kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. PT. Hasjrat Abadi adalah distributor eksklusif kendaraan Toyota dan Yamaha di sebelas propinsi terkemuka. Berkenaan dengan karyawan di perusahaan ini, PT. Hasjrat Abadi merancang kebijakan kompensasi untuk menyediakan program kompensasi yang kompetitif dalam rangka menarik dan mempertahankan karyawan untuk tetap termotivasi. Perusahaan ini harus lebih mengembangkan dan mengarahkan para karyawannya untuk dapat menyelesaikan tugas-tugasnya yakni dalam hal memberikan pelayanan publik secara optimal. Seorang karyawan teladan tentunya yang dapat memberikan contoh yang baik kepada karyawan lain yaitu dengan melaksanakan tugasnya dengan efektif dan efisien, menunjukkan prestasi kerja dan dapat memberikan motivasi pada karyawan lain.

Pemberian kompensasi harus diberlakukan secara adil dan baik, mengingat adanya sifat manusia yang cenderung merasa cemburu dan tidak puas. Ketidakpuasan tersebut akan menimbulkan menurunnya tingkat kinerja karyawan karena tidak produktif dalam bekerja sehingga pekerjaan jadi terbengkalai. Hal ini tentu akan merugikan perusahaan dan menyebabkan ketidakpuasan konsumen karena pekerjaannya yang tidak selesai tepat waktu.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh peneliti, terdapat hal-hal yang berhubungan dengan kompensasi dan kinerja karyawan yang

memicu permasalahan di atas, antara lain: masih adanya karyawan yang sering datang terlambat, adanya ketidakpuasan dengan hasil pekerjaannya, penghargaan yang diterima hanya oleh karyawan-karyawan tertentu dan hal-hal lain yang memicu menurunnya tingkat kinerja karyawan. Untuk mencegah terjadinya penurunan tingkat kinerja dan prestasi karyawan, maka suatu organisasi atau perusahaan dalam hal ini PT. Hasjrat Abadi harus mengupayakan agar pemberian kompensasi yang layak dan diberlakukan dengan baik dan adil.

Berdasarkan permasalahan di atas, penulis tertarik untuk melakukan suatu penelitian yang diformulasikan dengan judul; **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Hasjrat Abadi Cabang Gorontalo.”**

1.2 Identifikasi Masalah

Adapun yang menjadi identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Upah yang tidak sesuai diterima oleh karyawan yang bekerja lembur.
2. Pemberian tunjangan yang sering terlambat.
3. Penghargaan yang diterima hanya oleh karyawan-karyawan tertentu.
4. Masih ada karyawan yang sering datang terlambat.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah seberapa besar pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hasjrat Abadi?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah yang telah diuraikan, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hasjrat Abadi.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan mengenai teori dan praktik yang berhubungan dengan Kompensasi dan Kinerja Karyawan. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi pengembangan ilmu pengetahuan yang dijadikan bahan masukan dan referensi untuk penelitian lebih lanjut oleh peneliti berikutnya.

1.5.2 Manfaat Praktis

Dalam penelitian ini penulis berharap dapat memberikan masukan dan pertimbangan dalam hal yang berkaitan dengan Sumber Daya Manusia, Pemberian Kompensasi, dan Kinerja Karyawan pada PT. Hasjrat Abadi.