

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberadaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting, oleh karena itu pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dan tuntutan kemampuan perusahaan.

Pengelolaan SDM ini perlu dilakukan dengan manajemen yang profesional. Artinya harus dilakukan sesuai dengan fungsi-fungsi manajemen yang ada. Dengan pengelolaan SDM yang benar maka aktivitas perusahaan berjalan sebagaimana mestinya sehingga mampu menghasilkan laba yang telah ditargetkan. Jika direksi dan segenap SDM perusahaan tidak mampu meningkatkan laba dan kesejahteraan karyawannya, maka dapat dikatakan kegiatan pengelolaan SDM-nya yang belum berjalan secara efektif dan benar. Dalam hal ini keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang dimilikinya dan cara mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas, diantaranya dengan memberikan kompensasi yang adil diharapkan para karyawan akan meningkatkan kinerjanya sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Kompensasi atau balas jasa yang diberikan ini merupakan kewajiban perusahaan, atas jerih payah yang diberikan kepada

perusahaan selama bekerja. Prestasi kerja akan dapat dicapai jika didahului dengan melaksanakan tugas yang dibebankan. Para karyawan akan lebih termotivasi untuk melakukan tanggung jawab atas pekerjaan mereka apabila perusahaan mengerti dan memperhatikan betul akan kebutuhan para karyawan yang pada dasarnya adalah mereka bekerja untuk mendapatkan uang, dalam hal ini berbentuk gaji. Sebaliknya bagi karyawan, kompensasi merupakan hak karyawan atas beban dan tanggung jawab yang diberikan kepada perusahaan. Jadi kompensasi bagi perusahaan adalah sebagai kewajiban yang wajib diberikan, sedangkan bagi karyawan adalah hak yang harus diterimahnya, (kasmir, 2016:233).

Sementara itu diungkapkan oleh (Gaol, 2014 :310) bahwa kompensasi merupakan hal yang diterima oleh karyawan, baik berupa uang sebagai balas jasa yang diberikan bagi upaya karyawan (kontribusi karyawan) yang diberikannya untuk suatu organisasi. 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 bertanggung jawab atas masing-masing tugas yang diberikan perusahaan.

Terpenuhinya kompensasi yang baik tentu saja akan meningkatkan produktivitas serta kinerja para karyawan. Karena, perusahaan tidak dapat

berjalan dengan sendirinya tanpa didukung oleh manajemen yang baik dan karyawan sebagai pelaksana kegiatan perusahaan. Karyawan merupakan unsur yang penting bagi suatu perusahaan, maka perlu dikembangkan sumber daya manusia agar dapat berperan aktif. Hal tersebut dianggap penting karena keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan tergantung dari kualitas dan kemampuan dari karyawan itu sendiri.

Marihot Tua E.H. (2002) mengemukakan kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya di organisasi. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya. Oleh karena, itu salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kapasitas kinerja karyawan adalah dengan menghubungkan kompensasi dengan perkembangan karyawan. Jika program kompensasi dirasakan adil dan kompetitif oleh karyawan, maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang potensial, mempertahankannya dan memotivasi karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya, sehingga produktivitas meningkat dan perusahaan mampu menghasilkan produk dengan harga yang kompetitif. Pada akhirnya, perusahaan bukan hanya unggul dalam persaingan, namun juga mampu mempertahankan kelangsungan hidupnya, bahkan mampu meningkatkan profitabilitas dan mengembangkan usahanya.

Salah satu perusahaan yang menerapkan sistem pemberian kompensasi kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan yaitu CV.Hati Sanubari Gorontalo. CV.Hati Sanubari Gorontalo merupakan perusahaan yang mendistribusikan minuman-minuman. Pada observasi awal di perusahaan terdapat berbagai masalah yang terkait dengan kompensasi yakni para karyawan merasakan bahwa kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan beban kerja yang dibebankan kepada karyawan. Sehingga karyawan tidak bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan. Kompensasi seringkali tidak sesuai dengan biaya operasional yang dikeluarkan untuk mempromosikan produk yang ada. Sehingga akan ada kesulitan dalam memenuhi target yang ditetapkan.

Berikut ini merupakan data kompensasi berupa besaran gaji, uang makan, transport, dan tunjangan yang diterima oleh karyawan CV. Hati Sanubari Gorontalo per bulannya:

Tabel 1.1 Rekapitulasi Pemberian kompensasi/bulan Karyawan pada CV.Hati Sanubari Tahun 2017

No	Jabatan	Gaji	Tunjangan		Asuransi
			Uang Muka	Transport	
1	Pimpinan	3.700.00	450.000	400.000	80.000
2	Mananjer sub Unit	2.200.00	450.000	400.000	80.000
3	Staff Office	1..400.00	360.000	300.000	80.000
4	Sales	1.200.00	360.000	150.000	80.000

5	Driver	850.000	360.000	150.000	80.000
6	Operator	900.000	300.000	150.000	80.000
7	Office boy	800.000	200.000	150.000	80.000
8	Security	850.000	300.000	150.000	80.000

Sumber: Data CV. Hati Sanubari Gorontalo, 2017

Tabel diatas merupakan data perkiraan dari pembulatan nominal nominal rupiah upah/gaji dari karyawan. Data tersebut mewakili gambaran dari kompensasi CV. Hati Sanubari jika dilihat dari indikator gaji/upah pokok yang diterima. Tujuan ditampilkan data tersebut untuk memastikan dengan jumlah upah/gaji tersebut apakah mengindikasi kompensasi yang baik atau mungkin sebaliknya diduga ada ketidaksesuain beban kerja dan upah/gaji yang diterima. Data tersebut menunjukkan bahwa masih ada karyawan dengan jabatan driver, security, dan office boy dengan pendapatan gaji bersih dibawah yaitu sebesar 1.422.500 permasalahan ini akan menjadi bahasan penelitian untuk melihat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Disamping itu juga, karyawan yang ada di CV. Hati Sanubari dalam menyelesaikan tugas masih belum maksimal karena sikap loyalitas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan belum sepenuhnya dikerjakan, kurangnya ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan sehigga perusahaan tidak mendapat laba yang optimal.

Kemudian terkait dengan kinerja yakni masih banyak karyawan yang belum sepenuhnya dapat mencapai target penjualan yang telah ditentukan oleh perusahaan. Hal ini disebabkan oleh tingginya persaingan dari perusahaan lain, sehingga angka kinerja atau rasio dari target dengan realisasi sangatlah kecil. Dan ini dapat berdampak pada keadaan dimana perusahaan hanya akan mampu menghasilkan laba yang kecil.

Hal ini dapat dilihat pada tabel capaian kinerja dibawah ini:

**Tabel 1.2 Pencapaian Kinerja Karyawan
pada bulan Juli-Desember 2017**

Indikator Sasaran	Target	Rekapitulasi Capaian		
		2016	2017	2017
		Desember	Januari	Februari
Tercapainya target penjualan yang dicapai	100%	85%	80%	89%
Terwujudnya komunikasi terhadap karyawan dan konsumen	100%	84%	78%	85%
Ketepatan waktu dalam proses pelayanan	100%	85%	83%	88%

Sumber: CV. Hati Sanubari Gorontalo, 2017

Dari tabel 1.2 diatas menunjukkan bahwa capaian kinerja tiap bulanya berbeda penghasilanya seperti pada bulan Desember tahun 2016

kolom 1, 2, 3 mereka tiap masing-masing indikator mendapatkan penghasilan diatas 80% ini dikategorikan baik karna sudah mencapai lebih dari 80%, sedangkan pada bulan Januari 2017 hanya pada indikator (terwujudnya komunikasi terhadap karyawan dan konsumen) ini hanya mencapai 78% ini diakibatkan kinerja pada bulan Januari 2017 kinerja karyawan menurun dan berimbas terhadap pendapatan perbulanya, tetapi kemudia pada bulan Januari 2017 setiap indikator mencapai 80% keatas dibandingkan dengan bulan sebelumnya pada bulan ini pendapatan karyawan meningkat tetapi hanya mencapai 89%. Jadi dapat disimpulkan bahwa capaian kinerja pada perusahaan CV. Hati Sanubar Gorontalo ini sering terjadi pendapatan naik turun tiap bulanya dalam mendistributor barang-barang ke toko-toko.

Disamping itu, terkait dengan kehadiran karyawan dalam perusahaan yang masih banyak sering terlambat masuk dan adapun yang tidak masuk kerja jadi belum dapat menyelesaikan pekerjaan yang sudah diberikan sesuai dengan waktu yang ditentukan.

Hal ini dapat dilihat pada tabel presentase kehadiran karyawan dibawah ini :

**Tabel. 1.3 Presentase Kehadiran Karyawan di CV. Hati Sanubari
Gorontalo Pada bulan Oktober – Desember 2017**

Bulan	Total Presentase			
	Sakit	Izin	Alpa	Hadir
Oktober	22 (0,73%)	12 (0,4%)	20 (0,66%)	657 (21,9%)
November	22 (0,73%)	16 (0,5%)	10 (0,3%)	635 (21,17%)
Desember	16 (0,5%)	17 (0,56%)	24 (0,8%)	726 (24,2%)

Sumber: Data CV. Hati Sanubari Gorontalo, 2017

Dari tabel 1.3 diatas meneunjukkan bahwa absensi karyawan dari bulan oktober 2016 khususnya untuk kehadiran terjadi naik turunnya karyawan yang hadir seperti dibulan oktober sekitar 21,9% naik manjadi 21,17% di bulan november dan 24,2% di bulan desember. Tetapi dari

tingkat kehadiran tersebut masih ada pula karyawan yang tidak masuk kerja tanpa keterangan atau alpa contohnya seperti dibulan desember 0,8% dibandingkan dengan bulan oktober dan november.

Hal ini diakibatkan oleh masih adanya karyawan yang sering keluar kantor pada saat jam kerja dari karyawan itu sendiri, meskipun masih ada pekerjaan yang harus diselesaikan. Dan para karyawan tidak memiliki sikap kerja sama untuk mendapatkan hasil yang maksimal. Disamping itu kurangnya sikap loyalitas antara pimpinan dan karyawan dalam bekerja mengakibatkan adanya kesenjangan antara pimpinan dan karyawan jadi kepedulian terhadap kepentingan pemimpin tidak ada, dan tidak adanya tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan yang diberikan sehingga pekerjaan tidak sesuai harapan pemimpin, kemudian pada pelaksanaan tugas karyawan yang harusnya mampu menyelesaikan tugas dengan rapih, bersih, teliti dan tepat waktu tetapi mereka tidak bekerja dengan sungguh-sungguh sehingganya mereka tidak dapat mencapai target yang bisa dicapai secepatnya tidak sesuai dengan harapan perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Hati Sanubari Gorontalo”**

1.2 Identifikasi Masalah

1. Kurangnya kompensasi diberikan tidak sesuai dengan beban kerja yang dibebankan kepada karyawan.

2. Masih adanya karyawan yang sering keluar kantor pada saat jam kerja karyawan.
3. Kurangnya ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan masih kurang.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah maka yang menjadi rumusan masalah yang akan diteliti oleh peneliti yaitu “Seberapa Besar Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Hati Sanubari Gorontalo”

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan “Seberapa Besar Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktifitas Karyawan di CV. Hati Sanubari Gorontalo”

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diperoleh dari hasil penelitian tentang Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Hati Sanubari Gorontalo adalah sebagai berikut:

1.5.1 Manfaat Teoritis

Sebagai bahan perbandingan teori manajemen-manajemen sumber daya manusia khususnya tentang Kompensasi dan Kinerja Karyawan yang di dapat dengan keadaan yang terjadi di lapangan apakah sinergi atau sama dengan keadaan yang sebenarnya.

1.5.2 Manfaat Praktis

Secara praktis diharapkan penelitian ini dapat memberika manfaat sebagai berikut:

- a) Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam pengelolaan SDM beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik.
- b) Kegunaan penelitian bagi lembaga pendidikan adalah sebagai bahan untuk evaluasi bagi mahasiswa, serta kinerja lembaga pendidikan yang bersangkutan dalam menghadapi era globalisasi yang sangat kompleks sekali dan penuh dengan persaingan.
- c) Hasil dar penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkannya.