BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Fungsi operasional dalam Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan dasar (*basic*) pelaksanaan proses MSDM yang efisien dan efektif dalam pencapaian tujuan organisasi/perusahaan. Tujuan tersebuyt dapat tercapai apabila karyawan dalam suatu perusahaan memiliki prestasi kerja yang baik. Prestasi kerja sangat penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuannya. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia prestasi kerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan untuk mencapai prestasi kerja bagi karyawan itu sendiri dan juga untuk keberhasilan perusahaan.

Prestasi kerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam perusahaan untuk mencapai tujuannya, sehingga perusahaan melakukan berbagai usaha untuk meningkatkannya. Prestasi dalam bekerja merupakan salah satu kebutuhan yang ingin dicapai setiap orang dalam bekerja. Prestasi kerja karyawan tidak sama hasilnya, hal ini disebabkan karena setiap karyawan mempunyai kemampuan dan kemauan yang berbeda untuk melaksanakan pekerjaan.

Prestasi kerja adalah kualitas, kuantitas, waktu yang dipakai, jabatan yang dipegang, absensi, dan keselamatan dalam menjalankan pekerjaan. Dimensi mana yang penting adalah berbeda antara pekerjaan yang satu

dengan pekerjaan yang lain. prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya.

Peningkatan prestasi kerja karyawan tidak akan berdampak besar ketika tidak dibarengi dengan sistem pengupahan atau dikenal dengan kompensasi yang menarik minat kerja dari karyawan. Hal tersebut sebagaimana dikatakan oleh Tilaar (2016: 860) bahwa prestasi kerja mempunyai arti yang sangat penting bagi karyawan dalam suatu perusahaan, dan merupakan ukuran terakhir keberhasilan sebuah organisasi. Adanya kompensasi menjadi sumber kehidupan yang penting bagi setiap karyawan. Oleh karena itu dalam suatu sistem pengupahan perlu memperhatikan prinsip keadilan. Keadilan ini sangat diperhatikan dan merupakan hal yang sangat sensitif bagi karyawan. Dimana tidak hanya memperhatikan besar kecilnya kompensasi tetapi juga membandingkan dengan kompensasi yang diterima rekan lain atau dengan perusahaan yang sejenis lainnya. Sehingga dengan kompensasi akan menjadikan perusahaan memiliki karyawan yang berprestasi dalam pekerjaannya

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan.Pemberian kompensasi merupakaan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian.

Sehingga dapat dikatakan bahwa kompensasi merupakan aspek yang penting dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan sebuah perusahaan.

Hal tersebut juga diperkuat oleh pernyataan dari Yuniarsih dan Suwatno (2013: 159) mengatakan bahwa karyawan berprestasi dapat lahir dari upah yang baik, dalam hal ini dapat diatikan bahwa prestasi kerja dapat lahir jika adanya pemberian kompensasi yang layak kepada karyawan tersebut sebagai bentuk motivasi dan sebagai bentuk reward oleh pimpinan kepada karyawan. Keberadaan prestasi kerja karyawan dapat diukur dari 6 indikator sebagaimana yang diungkapkan oleh Sutrisno 2013: 144) terdiri dari Hasil kerja, Pengetahuan pekerjaan, Inisiatif, Kecekatan mental, Sikap serta Disiplin waktu dan absensi

Prestasi kerja yang baik tentunya dapat dikembangkan dengan pemberian kompensasi, baik kompensasi lansung (Gaji, Upah, Insentif dan Bonus) maupun kompensasi tidak lansung (Pembayaran untuk waktu tidak bekerja, Pembayaran terhadap bahaya, Program Pelayanan Karyawan serta Pembayaran yang dituntut oleh hukum). Dampak dari kompenasasi terhadap prestasi kerja sangat kuat. Apabila kompensasi yang diberikan dianggap wajar atau sesuai oleh karyawan maka semakin tinggi pula prestasi kerjanya. Sebaliknya, jika diberi kompensasi lebih rendah untuk karyawan, maka semakin rendah prestasi kerja karyawan tersebut.

Fokus penelitian yakni pada PT BPR Parodana Gorontalo. Harapan ideal dari sebuah kompensasi yakni dapat meningkatkan prestasi kerja

karyawan. Namun kenyatannya masih terdapat masalah, dimana masalah mengenai hasil kerja ditemukan bahwa jumlah rasio karyawan begitu besar dibadningkan dengan jumlah realisasi target. Sebab berdasarkan hasil wawancara, nasabah yang berhasil direkrut setiap bulannya tidak lebih dari 60% dari target yang ditentukan. Masih banyak karyawan yang belum sepenuhnya dapat untuk mencapai target penjualan yang telah ditetapkan. Hal ini dapat berdampak pada keadaan dimana perusahaan hanya akan mampu menghasilkan laba yang kecil.

Disamping itu, tarkait dengan sikap serta disiplin waktu dan absensi. Masih banyak karyawan yang kurang patuh atas waktu kerja yang ditentukan sehingga dapat mengurangi prestasi kerjanya. Untuk lebih jelasnya hal tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1: Rekapitulasi Penilaian Prestasi Kerja Karyawan PT BPR Parodana Gorontalo

Tahun	Karyawan Terlambat	Capaian Hasil Kerja
2014	98 Record	89,26%
2015	112 Record	90,37%
2016	109 Recird	88,12%

Sumber: Data Jurnal Tahunan Karyawan PT BPR Parodana Gorontalo, 2017

Tabel di atas tentunya membuktikan bahwa karyawan pada PT BPR Parodana Gorontalo belum mampu untuk meningkatkan prestasi kerjanya yang diakibatkan oleh ketidakdisplinan dari karyawan itu sendiri. Hal tersebut tentunya tidak sesuai dengan ketentuan yang sesuai dengan kriteria

penilaian prestasi kerja, dimaan prestasi kerja yang baik harus mampu memenuhi unsur disiplin wkatu dan absensi yang baik. Kemudian dapat pula dilihat dari capaian target yang sangat jauh dari apa yang diharapkan misalnya pada tahun 2014 hasil capan kurang dari 90% yang menunjukan kurang efektif, hal yang sam juga pada tahun 2016. Hal ini tentunya menjadi sebuah indikasi bahwa adanya keluhan bagi karyawan dimana adanya potongan atas keterlambatan kemudian disamping itu target yang begitu besar sehingga sulit untuk dicapai oleh karyawan.

Berbagai masalah tersebut tentunya ada solusi yang dapat ditempuh, sebagaimana penjelasan di atas, maka solusinya yakni kompensasi. Masalah mengenai kompensasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2: Rekapitulasi Penilaian Kompensasi Karyawan PT BPR Parodana Gorontalo

Tahun	Kompensasi Lansung				Kompensasi Tidak Lansung			
	Gaji	Upah	Insentif	Bonus	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4
2014	37	37	4	6	13	37	0	0
2015	37	37	3	4	12	37	0	0
2016	37	37	3	4	15	37	0	1

Sumber: Data Jurnal Tahunan Karyawan PT BPR Parodana Gorontalo, 2017

Masalah terkait dengan kompensasi lansung yakni para karyawan merasakan bahwa kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan beban kerja yang dibebankan kepada karyawan. Kemudian kompensansi 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. Sehingganya akan ada kesulitan dalam memenuhi target yang ditetapkan.

Sementara itu terkait dengan kompensasi tidak lansung dimana sebagian karyawan juga merasakan bahwa kompensasi yang diterima belum memenuhi unsur keadilan dimana besarnya kompensasi bagi setiap posisi berbeda padahal yang lebih banyak berperan dalam penjualan produk yakni bagian marketing. Kemudian kompensasi tidak lansung juga tidak berdampak pada karyawan karena nilai tambahnya yang kurang digunakan oleh karyawan karena kesulitan dalam mengurus kompensasi tersebut.

Berdasarkan beberapa uraian permasalahan tersebut diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT BPR Parodana Gorontalo”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, dapat diidentifikasi kan permasaalahan dalam penelitian ini yaitu:

1. Jumlah rasio karyawan begitu besar dibadningkan dengan jumlah realisasi target.

2. Masih banyak karyawan yang belum sepenuhnya dapat untuk mencapai target yang telah ditetapkan.
3. Karyawan perusahaan hanya akan mampu menghasilkan laba yang kecil bagi perusahaan
4. Tingkat disiplin karyawan karyawan yang belum optimkal yang dapat dilihat dari potongan-potongan gaji karena keterlambatan
5. Sikap kerja karyawan yang belum mampu mencapai target dalam kerja sama yang optimal
6. Kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan beban kerja yang dibebankan kepada karyawan.
7. Kompensansi yang diberikan tidak mampu untuk menutupi biaya hidup dari para karyawan serta bagi karyawan yang marketing
8. Kompensasi tersebut sering kali tidak sesuai dengan biaya operasional yang dikeluarkan untuk mempromosikan produk yang ada.
9. Sebagian karyawan juga merasakan bahwa kompensasi yang diterima belum memenuhi unsur keadilan

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang dikemukakan maka dirumuskan permasalahan penelitian yakni seberapa besar Pemberian Kompensasi berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT BPR Parodana Gorontalo.

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari pelaksanaan penelitian ini adalah yakni untuk mengetahui pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT BPR Parodana 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 bermanfaat bagi pengembangan ilmu Manajemen Sumnber Daya Manusia khususnya mengenai manfaat dan pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT BPR Parodana Gorontalo.Penelitianini dapat dijadikan bahan referensi bagi pihak lain yang akan tertarik akan masalah yang diangkat 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 PT BPR Parodana Gorontalo.