

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Persaingan dalam era globalisasi yang semakin ketat mengharuskan setiap organisasi untuk terus menjaga dan mengembangkan aset dan modal mereka demi menjaga eksistensi organisasi dimasa mendatang. Sumber daya manusia merupakan salah satu modal utama yang harus dijaga konsistensinya pengembangannya demi melaksanakan tujuan organisasi. Agar bisa menjaga keberhasilan dan kelangsungan hidup perusahaan maka seorang pemimpin selalu menjaga dan meningkatkan sumberdaya yang dimilikinya termasuk didalamnya meningkatkan disiplin dan kinerja karyawannya.

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output optimal.

Kinerja yang tinggi dari sumberdaya manusia sebuah organisasi dapat menjadi keunggulan kompetitif dari organisasi itu sendiri karena tidak mudah ditiru oleh pesaingnya. Apabila menggunakan strategi bersaing lewat sumberdaya manusia, maka akan diperoleh dua keunggulan kompetitif dan keunggulan komperatif, karena kedua keunggulan ini akan sulit ditiru oleh pesaing. Keunggulan sumberdaya manusia akan dapat diraih melalui kinerja karyawan yang tinggi (tohardi, 2002).

Dalam meningkatkan kinerja karyawannya perusahaan menempuh beberapa cara misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi. Melalui

proses-proses tersebut, karyawan diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para karyawan telah terbekali oleh pendidikan dan pelatihan yang tentu berkaitan dengan implementasi kerja mereka. Sedangkan pemberian kompensasi, lingkungan kerja yang baik serta pemberian motivasi pada dasarnya adalah hak para karyawan dan merupakan kewajiban dari pihak perusahaan untuk mendukung kontribusi para karyawannya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan (Dito, 2010:16).

Kompensasi adalah penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja (Nawawi, 2001). Kompensasi juga merupakan penghargaan yang diberikan karyawan baik langsung maupun tidak langsung, financial maupun non financial yang adil kepada karyawan atas sumbangan mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan manapun guna meningkatkan kinerja karyawannya. Adapun bentuk kompensasi financial adalah gaji, tunjangan, bonus, dan komisi.

Sejalan dengan hal diatas, Martoyo, (2000) menyatakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja atau prestasi kerja karyawan antara lain: motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik, pekerjaan, sistem kompensasi dan aspek-aspek ekonomi.

Ketidak puasan terhadap keadilan dalam pemberian kompensasi akan mengakibatkan penurunan daya tarik pekerjaan, dan hal ini secara tidak langsung sedikit banyak akan mengganggu kinerja karyawan. Kondisi seperti ini tentunya tidak diharapkan semua pihak (Suhartini, 1999:113). PT Hasjrat Abadi merupakan salah satu institusi publik, tentunya PT Hasjrat Abadi harus mampu memberikan pengembangan dan pemberlajaran kepada karyawan dalam menuntaskan tugas-

tugas yang diemban yang berhubungan dengan pemberian pelayanan yang layak kepada publik.

Karyawan yang baik adalah karyawan yang mampu melaksanakan tugas-tugasnya, bekerja, dan berprestasi sesuai dengan arahan pimpinan secara khusus, dan tujuan organisasi secara umum. Suatu permasalahan yang umum terjadi pada kantor PT Hasjrat Abadi adalah masih sulitnya meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik.

Sesuai dengan observasi yang dilakukan terkait dengan permasalahan diatas, diketahui bahwa terdapat hal-hal yang berhubungan dengan kompensasi yang menyebabkan sulitnya karyawan menyusun pekerjaannya dengan baik, antara lain: Masih adanya karyawan yang memilih tugas-tugasnya sesuai dengan upah yang akan diterimanya, Pembebanan kerja yang lebih dengan upah yang sama diterima oleh karyawan-karyawan tertentu, Pembagian upah yang tidak merata yang dibagikan pada karyawan yang berkerja untuk tugas-tugas yang sama, Upah yang tidak sesuai untuk pekerjaan tambahan (lembur) yang dilakukan karyawan, Pemberian tunjangan yang sering terlambat diterima oleh karyawan, Penghargaan yang diberikan pada karyawan tertentu yang tidak didasarkan oleh prestasi kerja karyawan. Hal tersebut secara langsung tentunya akan mengikis dan mengurangi kinerja karyawan dalam hal pemberian pelayanan pada publik.

Untuk meningkatkan kinerja dan prestasi kerja karyawan, perusahaan/organisasi diharapkan mampu untuk menyusun suatu skenario kompensasi yang layak bagi karyawan dalam bentuk biaya dari organisasi dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja dari karyawannya (Sofyandi, 2008). Berdasarkan penjelasan tersebut diatas, penulis

ingin menyusun suatu penelitian yang berjudul; *"Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja karyawan Pada PT Hasjrat Abadi."*

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang, teridentifikasi masalah pada penelitian ini antara lain:

1. Adanya pembagian upah yang tidak merata bagi karyawan yang melaksanakan tugas yang sama.
2. Sering terlambatnya tunjangan yang diberikan pada karyawan.
3. Penghargaan yang diberikan hanya pada karyawan-karyawan tertentu.
4. Masih adanya karyawan-karyawan yang memilih tugas/ pekerjaan sesuai dengan kompensasi yang diterima.

## **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah, maka penulis menyusun rumusan masalah dalam penelitian ini, yakni: "Seberapa besar pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja karyawan pada PT Hasjrat Abadi?"

## **1.4 Tujuan Penelitian**

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja karyawan Pada PT Hasjrat Abadi.

## **1.5 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menciptakan dua manfaat yakni manfaat teoretis dan manfaat praktis:

1. Manfaat Teoritis

- a. Sebagai sumbangan bagi ilmu pengetahuan terutama yang berhubungan dengan Pemberian kompensasi dan Kinerja karyawan.
- b. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi untuk melakukan penelitian selanjutnya, terutama yang berkaitan dengan manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi, dan Kinerja karyawan.

## 2. Manfaat Praktis

- a. Memberikan sumbangan pemikiran bagi organisasi yang menjadi objek penelitian dalam hal ini PT Hasjrat Abadi dalam hubungannya dengan pemberian kompensasi dan kinerja karyawan.
- b. Sebagai input atau bahan masukan untuk perbaikan pengelolaan Sumberdaya Manusia dan desain kompensasi, serta kinerja karyawan pada PT Hasjrat Abadi, sehingga kedepan dapat menyusun suatu keputusan yang tepat dalam hal pemberian kompensasi bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan.