

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manusia adalah salah satu sumber daya yang bisa dikatakan cukup penting dan memiliki kemampuan untuk terus berkembang dan perlu mendapatkan perhatian dari pihak perusahaan. Perhatian diperlukan untuk mengingat dalam menjalankan aktivitasnya, perusahaan akan selalu berhadapan dengan sumber daya manusia yang dimilikinya. Dengan demikian pembinaan terhadap sumber daya manusia perlu terus mendapatkan perhatian mengingat pesan sumber daya manusia yang besar dalam suatu perusahaan.

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi. Sebaik-baiknya program yang dilihat oleh perusahaan akan sulit untuk dapat dijalankan tanpa peran aktif karyawan yang dimiliki perusahaan tersebut. Karena perhatian organisasi atau perusahaan terhadap pemberian kompensasi secara rasional dan adil maka dari itu pemberian kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Jika pemberian kompensasi yang diberikan kepada karyawan tidak seimbang maka kinerja karyawan akan menurun.

Persaingan yang semakin kompetitif pada saat sekarang ini mendorong sumber daya yang dimiliki perusahaan agar dapat bersaing dan mampu memanfaatkan peluang serta mengatasi ancaman dari lingkungan eksternal perusahaan dengan segala potensi yang dimiliki perusahaan setiap anggota dari suatu organisasi tersebut. Bagi setiap karyawan, harapan untuk mendapatkan uang

dan fasilitas adalah alasan untuk bekerja. Kompensasi merupakan salah satu aspek penting dalam kehidupan organisasi.

Kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu: kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung adalah berupa bayaran gaji pokok (upah dan gaji), sedangkan kompensasi tidak langsung adalah berupa program-program proteksi (asuransi kesehatan, asuransi jiwa dan asuransi tenaga). Pemberian kompensasi yang tepat bagi keinginan karyawan maupun kemampuan organisasi mampu menciptakan hubungan kerja sama yang baik untuk kemajuan kinerja organisasi perusahaan.

Selain itu, kompensasi yang sesuai dengan keinginan karyawan maupun atas pekerjaannya dapat memacu kehadiran karyawan, pelaksanaan kerja karyawan dan motivasi kerja karyawan untuk bekerja lebih baik dari waktu ke waktu sehingga memberikan hubungan positif bagi peningkatan hasil kerja karyawan, tentang pemberian kompensasi, serta pemberian gaji/upah/bonus/tunjangan sesuai dengan hasil kinerja. Seseorang yang bekerja akan merasa lebih di hargai oleh lingkungan di sekitarnya dibandingkan dengan seseorang yang tidak bekerja.

Untuk menjamin tercapainya keselarasan tujuan, pimpinan organisasi bisa memberikan kompensasi, karena kompensasi merupakan hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia. Mendapatkan orang yang tepat pada waktu yang tepat hanya merupakan suatu bagian dari tanggung jawab manajemen dalam mengembangkan dan memelihara kebijakan personal. Para karyawan, manajer dan organisasi tentunya juga tertarik pada kondisi pekerjaan termasuk bagaimana bayaran yang akan diterima.

Perusahaan atau organisasi menggunakan sistem kompensasi sebagai salah satu cara untuk mencari, mempertahankan dan memotivasi karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Setiap karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan atau instansi pasti sering mendengar istilah kompensasi. Adapun kompensasi setelah banyak di bahas dalam kehidupan sehari-hari karena kompensasi memiliki kekuatan untuk membangkitkan semangat dalam bekerja. Dalam suatu organisasi masalah kompetensi merupakan suatu hal yang sangat kompleks, namun paling penting bagi sumber daya manusia ataupun organisasi itu sendiri karena besarnya kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan sumber daya manusia itu sendiri.

Sebaliknya besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar pada karyawan akan memperoleh kepuasan kerja dan motivasi untuk mencapai tujuan –tujuan organisasi. Akan tetapi bila kompensasi diberikan tidak memadai atau kurang tepat prestasi kerja justru akan menurun. Pemberian kompensasi dalam suatu organisasi harus diatur sedemikian rupa sehingga merupakan sistem yang baik dalam organisasi.

Dengan sistem yang baik akan mencapai tujuan yang diharapkan organisasi. Bila organisasi tidak memperhatikan dengan baik tentang kompensasi bagi karyawannya, tidak mustahil lambat laun akan kehilangan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi. Hal ini berarti harus mengeluarkan biaya lagi untuk mencapai tenaga baru, untuk melatih tenaga yang sudah ada dan bentuk

menggantikan karyawan yang keluar. Pemberian upah merupakan imbalan, pembayaran untuk pelayanan yang telah diberikan oleh karyawan.

Sangat banyak bentuk-bentuk pembayaran upah, baik yang berupa uang ataupun bukan berupa uang. Pembayaran upah biasanya dalam bentuk konsep pembayaran yang berarti luas daripada ide-ide gaji dan upah yang secara normal berupa keuangan. PT. Mestika Karunia Utama adalah salah satu perusahaan swasta berbentuk Perusahaan Terbatas (PT) yang bergerak dalam bidang pertanian khususnya menyediakan berbagai macam bahan kimia seperti pupuk dan pestisida yang memandang kinerja karyawan sebagai dimensi utama dalam pencapaian tujuan dan memiliki karyawan dan struktur organisasi yang jelas dan berlokasi Jl. Kol Sugiono 3 – C Medan.

Kompensasi bukan hanya penting untuk karyawan saja, melainkan juga penting untuk perusahaan itu sendiri. Program kompensasi merupakan pencerminan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia. Bila perusahaan tidak memperhatikan kompensasi untuk karyawannya, maka kemungkinan perusahaan tersebut akan kehilangan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi. Hal ini juga harus mengeluarkan biaya untuk mencari tenaga kerja yang baru atau melatih tenaga kerja yang sudah ada untuk menggantikan karyawan yang keluar.

Dalam hal ini, perusahaan telah melakukan berbagai macam cara untuk meningkatkan kinerja karyawan seperti perusahaan senantiasa membentuk tim kerja untuk meningkatkan kerjasama karyawan, pemberian gaji tepat waktu pada setiap karyawan sesuai dengan UMR (Upah Minimum Regional) dan memberikan

fasilitas kantor sesuai dengan kebutuhannya, seperti perumahan disekitar perusahaan PT. Mestika Karunia Utama. Dari segi kuantitas yang dimaksud oleh perusahaan yaitu jumlah pekerja yang dihasilkan oleh karyawan.

Dari segi kualitas, kesempurnaan hasil pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan. Ketepatan waktu, kesesuaian penyelesaian pekerjaan dengan tenggang waktu yang disediakan. Kehadiran, ketepatan para karyawan hadir ditempat kerja sesuai atau lebih awal dari waktu yang ditentukan. Kemampuan bekerjasama, kesediaan dari karyawan untuk bekerja sama dalam satu tim dalam menyelesaikan pekerjaan. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman sangatlah mempengaruhi karyawan bekerja lebih giat dan berkonsentrasi menyelesaikan tugas sesuai dengan target.

Kondisi lingkungan yang baik dikatakan atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Disisi lain kondisi lingkungan kerja karyawan kurang baik menuntut penambahan tenaga dan waktu kerja yang lebih lama serta menyebabkan sistem kerja yang kurang efisien. Berdasarkan hasil data awal yang diperoleh dari PT. Mestika Karunia Utama medan terdapat penurunan kinerja karyawan hal ini dapat kita lihat dari tabel produksi pupuk tahunan berikut:

Tabel 1.1 Produksi Pupuk Tahunan

TAHUN	PRODUKSI PUPUK (TON)
2018	550.500 (TON)
2019	460.500 (TON)
2020	425.000 (TON)

Sumber data: PT.Mestika karunia Utama Medan

Berdasarkan tabel 1.1 tersebut dapat disimpulkan bahwa pada PT. Mestika Karunia Utama Medan mengalami penurunan kinerja karyawan tiap tahunnya, Hal itu terlihat pada tahun 2018 karyawan PT.mestika karunia Utama Medan mampu memproduksi pupuk sebanyak 550.000 ton pupuk dan pada tahun 2019 mengalami penurunan yang cukup drastis yaitu menjadi 460.500 ton pupuk serta tahun 2020 juga mengalami penurunan dari tahun sebelumnya yaitu menjadi 425.000 ton pupuk.

Hal ini diduga para karyawan merasa kurang puas dengan kompensasi yang diterima, sehingga karyawan merasa tidak dihargai dan mengakibatkan mereka kurang giat atau kurang semangat dalam melakukan pekerjaannya. Disamping hal itu terdapat juga beberapa karyawan yang tidak mematuhi peraturan perusahaan. Hal itu dapat kita lihat dari tabel 1.2 persentase kehadiran karyawan PT. Mestika Karunia Utama Medan tiap tahunnya.

Tabel 1.2 Persentase Kehadiran Tahunan Karyawan

TAHUN	Jumlah Karyawan	Persentase Kehadiran (%)
2018	53	88,7%
2019	54	83,6%
2020	56	80,5%

Sumber data : PT. Mestika Karunia Utama Medan

Berdasarkan tabel 1.2 dapat disimpulkan bahwa kehadiran karyawan PT. Mestika Karunia Utama Medan mengalami penurunan tiap tahunnya hal ini juga di diduga karyawan merasa kurang puas dengan kompensasi yang mereka terima. Kendala-kendala lain dari kompensasi yang diberikan oleh perusahaan PT. Mestika Karunia Utama kepada karyawannya, Salah satunya seperti kompensasi

tambahan (upah, lembur, fasilitas), dimana upah karyawan yang bekerja lewat dari pukul 17:00 WIB hanya diberikan tambahan gaji pokok saja sehingga para karyawan tidak semangat jika melakukan lembur.

Pemberian kompensasi yang masih dikatakan kurang untuk mensejahterahkan karyawan perusahaan. Dengan pemberian kompensasi yang secara adil kepada karyawan maka karyawan akan merasa lebih semangat untuk bekerja karena kebutuhan telah terpenuhi. Apresiasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya berbanding lurus, yang artinya kompensasi yang tinggi akan menghasilkan kinerja karyawan yang tinggi juga. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui lebih lanjut tentang pengaruh pemberian kompensasi dengan kinerja karyawan.

Karena adanya pemberian kompensasi yang baik maka akan menghasilkan kemauan karyawan untuk bekerja lebih baik dan adanya kemauan juga harus diiringi dengan pemberian kompensasi yang memadai sehingga menghasilkan kinerja yang baik bagi organisasinya. Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk mengkaji lebih jauh masalah kinerja karyawan melalui sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mestika Karunia Utama Medan”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas masalah dapat diidentifikasi beberapa masalah yang ada dalam kegiatan perusahaan PT. Mestika Karunia Utama Medan diantaranya adalah:

1. Adanya penurunan Kinerja Karyawan PT. Mestika Karunia Utama Medan.

tiap tahunnya.

2. Terjadinya penurunan kehadiran karyawan PT. Mestika Karunia Utama Medan setiap tahunnya.
3. Adanya Pemberian kompensasi pada PT. Mestika Karunia Utama Medan yang belum sesuai dengan beban kerja yang dirasakan kinerja karyawan, seperti karyawan yang bekerja telah lewat dari pukul 17.00 WIB hanya diberikan gaji pokok saja.

1.3 Batasan Masalah

Suatu penelitian hendaknya mempunyai batasan masalah terhadap ruang lingkup objek, dan tujuan agar penelitian tidak berbelit-belit melainkan terarah kepada tujuan yang telah ditentukan terlebih dahulu.

Maka, penulis, membatasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Mestika Karunia Utama Medan. Pada kompensasi langsung dan tidak langsung (gaji/upah, insentif, bonus dan tunjangan) pada tahun 2018-2020.
2. Lokasi yang diteliti karyawan PT. Mestika Karunia Utama Medan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah diatas, maka peneliti membuat suatu rumusan masalah dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut: “Apakah ada Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Mestika Karunia Utama Medan Tahun 2018-2020”.

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan, agar diperoleh keruntutan dalam pembahasan perlu dikemukakan tujuan penelitian. Adapun tujuan pelaksanaan penelitian ini adalah: Untuk mengetahui pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Mestika Karunia Utama Medan.

1.6 Manfaat Penelitian

Penulisan ini diharapkan dapat memberikan manfaat yaitu :

1. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan serta informasi bagi pihak perusahaan PT. Mestika Karunia Utama untuk membuat kebijakan pemberian kompensasi yang tepat.

2. Bagi Peneliti

Untuk meningkatkan dan mengembangkan kemampuan berfikir penulis melalui karya ilmiah serta mengapresiasi teori-teori yang diperoleh melalui pembelajaran selama perkuliahan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi dan informasi dalam peneliti selanjutnya terutama mengenai judul yang sama.