

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Kompensasi finansial adalah salah satu elemen dalam manajemen sumber daya manusia yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam konteks PT. raja.net di desa pulantani kec haur gading kab hsu kompensasi finansial dapat menjadi factor kunci dalam meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan pada isp raja.net serta mengidentifikasi factor-faktor lain yang mungkin mempengaruhi hubungan tersebut .

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat vital dalam organisasi maka perlu ditingkatkan efisiensi, kualitas, dan produktivitasnya. Karena itu perlu dikembangkan suasana yang dapat membangkitkan peran aktif dan kondisi kerja yang dapat mendorong untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuannya dengan optimal. Untuk mencapai kondisi tersebut perusahaan memiliki upaya yang dapat ditempuh yaitu dengan memberikan kompensasi yang sesuai. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai peranannya dalam organisasi. Dalam hal ini kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang baik kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Hasil kerja dari seorang karyawan merupakan implementasi dari beberapa hal yang dimiliki oleh karyawan diantaranya adalah tingkat pendidikan, inisiatif, pengalaman kerja, kompensasi dan kepuasan dalam bekerja (Efendi dalam Hidayah, 2016, hal. 13). Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri.

Oleh karena itu, menurut model patner-lawyer kinerja individu pada dasarnya dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu harapan mengenai imbalan, dorongan, kemampuan, kebutuhan, persepsi terhadap tugas, imbalan internal, eksternal, persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja (Moeheriono, 22, hal. 96).

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Penjelasan dari kompensasi berupa uang adalah karyawan dibayar dengan sejumlah uang, sedangkan kompensasi berupa barang adalah kompensasi yang dibayarkan dengan barang kepada karyawannya. Kompensasi atau balas jasa umumnya bertujuan untuk kepentingan perusahaan dan karyawan (Hasibuan, 2002, hal.45).

Kepentingan perusahaan dengan pemberian kompensasi yaitu memperoleh imbalan berupa prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. Kepentingan karyawan atas kompensasi yang diterima, yaitu dapat memenuhi kebutuhan dan keinginannya dan menjadi keamanan ekonomi rumah tangganya. Kompensasi adalah salah satu faktor penting untuk dapat menarik calon karyawan, juga dapat sebagai penyemangat dan mempertahankan karyawan lama untuk meningkatkan kinerjanya terhadap perusahaan. Kompensasi terdiri dari kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Termasuk dalam kompensasi finansial antara lain bayaran pokok (gaji, upah), bayaran prestasi (bonus, premi), insentif, dan tunjangan-tunjangan, serta bayaran di luar jam kerja (upah lembur, cuti tahunan, cuti lainnya), dan program proteksi (asuransi tenaga kerja). Sedangkan termasuk kompensasi non finansial berupa pekerjaan dengan tanggung jawab yang besar dan

berpengaruh, sarana kantor yang baik, dan lain-lain.

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya, kepuasan kerja (job satisfaction) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja merupakan kegembiraan atau pernyataan emosi yang positif hasil dari penilaian salah satu pekerjaan atau pengalaman-pengalaman pekerjaan (Mangkunegara dalam Siregar, 2017, hal. 28).

Dampak dari kepuasan maupun ketidakpuasan dari pekerjaan suatu organisasi atau lembaga terhadap kinerja pekerjaannya. Dampak langsung dari kepuasan pekerja terhadap kinerja meliputi : produktivitas pekerja tinggi, kemangkiran pekerjaannya tidak ada, pekerjaannya tetap setia tinggal di organisasi atau lembaganya, dan pelanggan menjadi puas dan meningkatkan jumlahnya. Begitu sebaliknya, ketidakpuasan pekerjaannya berdampak langsung terhadap kinerjanya meliputi : produktivitas pekerjaannya rendah, pekerjaannya banyak yang mangkir, pekerjaannya keluar dari organisasi atau lembaganya, banyak pelanggan yang komplain dan ditinggalkan pelanggan. Salah satu faktor untuk melihat kepuasan kerja pekerja adalah dapat melalui kompensasi. Bahwa pemberian kompensasi oleh perusahaan terhadap pekerja merupakan cara perusahaan untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi, semangat kerja, dan kepuasan kerja pekerja.

Kompensasi yang diterima pekerja pada umumnya digunakan untuk memenuhi kebutuhannya secara maksimal, baik berupa makan, minum, pakaian, tempat tinggal, dan sebagainya. Dengan terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan pekerja

melalui pemberian kompensasi dapat memberikan kepuasan kerja bagi pekerja yang bersangkutan. Kompensasi memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan kepuasan kerja pekerja, dimana pekerja akan merasa puas ketika menerima kompensasi yang sebanding dengan pengorbanan yang diberikannya kepada perusahaan.

PT.RAJA NET, di Desa Pulantani Kecamatan Haur Gading Kabupaten Hulu Sungai Utara salah satu perusahaan yang bergerak dibidang layanan jasa dan jaringan telekomunikasi terintegrasi di Indonesia yang salah satunya berada di Desa Pulantani Kecamatan Haur Gading Kabupaten Hulu Sungai Utara.

PT.RAJA NET di Desa Pulantani Kecamatan Haur Gading Kabupaten Hulu Sungai Utara berdiri sejak tahun 2021. Sumber yang akan diteliti yaitu PT.RAJA NET di Desa Pulantani Kecamatan Haur Gading Kabupaten Hulu Sungai Utara ditemukan ada beberapa permasalahan yang terjadi saat ini dialami langsung oleh karyawan perusahaan, permasalahan tersebut antara lain terdapat karyawan merasa kurang maksimal dalam penerimaan bonus yang telah diberikan oleh perusahaan, karena perusahaan mengukur perhitungan dari kehadiran dan tercapainya target kinerja.

Dilihat dari kehadiran karyawan yang rajin hadir sama karyawan yang jarang masuk pemberian bonusnya tidak ada bedanya sebab masih kategori kerjanya yang sama. Dilihat dari pencapaian target yang diberikan perusahaan, jika ada bagian yang mencapai target dan tidak mencapai target tetapi pada saat pemberian bonus masih tetap disamakan. Karyawan menganggap bahwa penerimaan bonus sebagai motivasi dalam diri mereka untuk mencapai target pekerjaannya. Kemudian

permasalahan yang terjadi lainnya tentang kesempatan berkarir atau jenjang karir bagi karyawan dalam mendapatkan promosi kerja yang belum terdapat kepastian waktunya, serta persaingan tinggi antar sesama rekan kerja dalam menunjukkan skill dan kualitas dalam bekerja yang dapat merubah suasana kerja sama tim menjadi lebih baik atau buruk.

Hal ini yang menyebabkan kepuasan kerja karyawan mengalami penurunan, dan juga ada beberapa kinerja karyawan yang kurang optimal. Dapat dilihat dari hasil pekerjaan yang lambat tidak selesai tepat pada waktunya. Berbagai permasalahan yang terjadi pada PT.RAJA NET menjadi dasar peneliti untuk menganalisis sebab-sebab yang muncul. Karena hal-hal seperti ini dapat dijadikan sebagai bahan perbaikan dalam meningkatkan kinerja yang sesuai. Banyak permasalahan-permasalahan yang lain terjadi pada objek penelitian, tetapi penulis akan membatasi masalah penelitian ini mengenai kompensasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas sangat penting kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan, maka itu, penulis tertarik untuk meneliti dengan mengangkat judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. RAJA.NET di Desa Pulantani Kecamatan Haur Gading Kabupaten Hulu Sungai Utara.

## **1.2 Fokus Penelitian**

Menurut teori dari Rangkuti (2014:13) berdasarkan latar belakang masalah yang di uraikan, maka dapat dijadikan fokus penelitian adalah “Peran Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja pegawai pada PT. RAJA.NET di Desa Pulantani Kecamatan Haur Gading Kabupaten Hulu Sungai Utara”.

### **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitiannya adalah : Bagaimana Peran Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja pegawai pada PT. RAJA.NET di Desa Pulantani Kecamatan Haur Gading Kabupaten Hulu Sungai Utara.?

### **1.4 Tujuan dan manfaat penelitian**

#### **1.4.1 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut : Menganalisis Peran Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja pegawai pada PT. RAJA.NET di Desa Pulantani Kecamatan Haur Gading Kabupaten Hulu Sungai Utara.

#### **1.4.2 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai Berikut :

1. Memberikan wawasan kepada manajemen isp raja.net tentang pentingnya kompensasi finansial dalam meningkatkan kinerja karyawan .
2. Sebagai bahan referensi dan perbandingan bagi semua pihak yang ingin mengetahui peran kompensasi finansial Terhadap kinerja karyawan pada PT. RAJA.NET di Desa Pulantani Kecamatan Haur Gading Kabupaten Hulu Sungai Utara.
3. Memberikan rekomendasi praktis untuk isp raja.net daalam merancang strategi kompensasi yang efektif.