**BAB I**

**PENDAHULUAN**

1. **Latar Belakang**

Indonesia sebagai salah satu Negara berkembang, saat ini terus melakukan pembangunan ekonomi dengan menggerakkan dan melibatkan kegiatan-kegiatan ekonomi mikro secara real, baik dalam bentuk industry maupun perdagangan. Hal ini dapat dilihat dari semakin banyaknya perusahaan-perusahaan yang baru didirikan baik perusahaan swasta, asing maupun nasional.

Sekarang ini masyarakat Indonesia sedang menuju kearah masyarakat yang berorientasi kerja. Mereka memandang kerja adalah suatu yang mulia, sehingga factor sumber daya manusia dalam pelaksanaan kerja tidak dapat diabaikan. Hal tersebut dapat terlihat dari semakin kuatnya permintaan untuk memperhatikan aspek manusia, bukan hanya berfokus pada aspek teknologi atau ekonomi.

Persaingan dalam dunia kerja yang semakin meningkat, memacu instansi atau perusahaan untuk terus meningkatkan kerja sehingga dapat menciptakan suatu produk atau jasa yang bermanfaat bagi masyarakat. Untuk menciptakan suatu produk atau jasa yang bermanfaat semuanya memerlukan tenaga kerja yang benar-benar memiliki kemampuan dalam bekerja dan memiliki semangat kerja yang tinggi. Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, salah satu diantaranya yaitu kompensasi.

Dalam suatu perusahaan mungkin akan timbul permasalahan-permasalah yang tidak bisa dipastikan walaupun sudah di rencanakan dengan sebaik-baiknya. Untuk itu sebelum melakukan penilaian, terlebih dahulu harus menentukan kebutuhan karyawan yang tepat baik kuantitas maupun kualitas yang dikehendaki agar dapat bekerja dengan efektif dan efisien.

Pada perusahaan, kompensasi sangat berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan karena salah satu factor utama seseorang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dari imbalan yang mereka terima dari bekerja. Sedangkan penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur pada pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk juga tingkat kehadiran. Kegiatan-kegiatan ini dapat mempengaruhi kegiatan personalia dan dapat memberikan umpan balik pada perusahaan tentang pelaksanaan kinerja karyawan.

Dunia bisnis sekarang dituntut untuk menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut, dan salah satu yang menjadi factor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya yang dimiliki perusahaan. Potensi dari setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dimanfaatkan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output optimal. (http://ow.ly/KNICZ).

Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Prestasi kerja bukanlah suatu kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi diantaranya pemberian kompensasi. Prestasi kerjaakan dapat dicapai jika didahului dengan perbuatanya itu 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. (Wirawan 2009:53).

Setiap karyawan dari suatu perusahaan mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri ketika ia bergabung pada perusahaan tersebut. Bagi sebagian karyawan harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alas an untuk bekerja, namun yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja. Untuk menjamin tercapainya keselarasan tujuan, pimpinan perusahaan biasa memberikan perhatian dengan memberikan kompensasi, karena kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia.

Kompensasi merupakan penghargaan yang diberikan karyawan baik langsung maupun tidak langsung, financial maupun nonfinancial yang adil kepada karyawan atas sumbangan mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan manapun guna meningkatkan kinerja karyawan. Ada pun bentuk kompensasi financial adalah gaji, tunjangan, dan bonus/insentif. Sedangkan untuk kompensasi non financial diantaranya pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja serta lingkungan kerja yang mendukung. (Hasibuan 2001:117)

Pemberian kompensasi oleh pihak perusahaan yakni terhadap karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawannya. Banyak karyawan yang masih saja melalaikan pekerjaanya karena tidak sesuai dengan gaji yang diberikan dan masih banyak karyawan yang tidak puas dengan sejumlah gaji yang mereka terima sehingga mereka hanya bekerja seenaknya saja tanpa memperhatikan kinerja mereka. Maka dari alas an inilah pihak PT. Amanah Finance Makassar memberikan kebijakan pada karyawan bahwa apabila karyawan telah bekerja cukup lama di tempat tersebut dan memiliki prestasi kerja yang baik, maka perusahaan akan memberikan tunjangan dan selain itu mereka yang bekerja diluar jam kerja akan diberikan semacam tambahan gaji atau bonus/insentif. Melihat dari pembahasan di atas, maka penulis telah membatasi pembahasan tentang kompensasi yakni kompensasi financial dalam tiga bagian penting yaitu gaji tetap, tunjangan, dan bonus/insentif.

Berdasarkan data yang diperoleh dari pihak perusahaan, maka besarnya kompensasi diberikan kepada karyawan PT. Amanah Finance Makassar adalah seperti tampak pada tabel sebagai berikut :

Tabel 1.1 Daftar Kompensasi Financial (Gaji, Tunjangan, dan Bonus/Insentif)

PT. Amanah Finance Makassar dalam 5 tahun (2010-2014)

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| TAHUN | JUMLAH KARYAWAN | GAJI POKOK (Rp) | TUNJANGAN (Rp) | BONUS/INSENTIF (Rp) |
| 2010 | 98 ORANG | 4.273.918.250 | 1.004.918.630 | 712.312.045 |
| 2011 | 102 ORANG | 4.845.014.396 | 1.314.609183 | 955.954.396 |
| 2012 | 106 ORANG | 5.524.027.853 | 1.577.120.532 | 1.278.273.421 |
| 2013 | 108 ORANG | 6.046.405.540 | 2.025.428.371 | 1.421.619.175 |
| 2014 | 111 ORANG | 6.912.751.000 | 2.604.889.710 | 1.726.715.480 |

*Sumber :PT. Amanah Finance*, *2015*

Tabel 1.1 yang digambarkan merupakan daftar gaji,tunjangan, dan bonus/insentif yang dihitung secara keseluruhan dalam lima tahun terakhir (2010-1014). Pada tabel tersebut menggambarkan bahwa jumlah karyawan meningkat dari tahun ketahun. Hal tersebut disebabkan karena semakin meningkatnya jumlah proyek yang dikerjakan setiap tahunnya sehingga membutuhkan banyak pekerja atau pun karyawan baik diluar kantor maupun didalam kantor.

Kompensasi dianggap sebagai factor yang sangat berpengaruh pada PT. Amanah Finance Makassar dalam mengembangkan para karyawan yang ada kearah perolehan hasil kerja yang memuaskan. Oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan memilih judul **“Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Amanah Finance Makassar”**

1. **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka dalam penelitian ini dikemukakan rumusan masalah, yaitu:

1. Apakah kompensasi financial secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Amanah Finance Makassar?
2. Apakah gaji secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Amanah Finance Makassar?
3. Apakah tunjangan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Amanah Finance Makassar?
4. Apakah bonus/insentif secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Amanah Finance Makassar?
5. **TujuanPenelitian**

Berdasarkan dari rumusan masalah di atas, maka tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Mengetahui pengaruh kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Amanah Finance Makassar.
2. Mengetahui pengaruh gaji secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Amanah Finance Makassar.
3. Mengetahui pengaruh tunjangan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Amanah Finance Makassar.
4. Mengetahui pengaruh bonus/insentif secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Amanah Finance Makassar.
5. **Manfaat Hasil Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis dan praktis sebagai berikut:

* 1. Manfaat Teoritis
  2. Bagi dunia akademik, sebagai bahan rujukan atau bahan studi bagi peneliti lain dibidang yang sama.
  3. Bagi peneliti selanjutnya, sebagai bahan kajian dan referensi dalam meneliti dan mengembangkan penelitian yang serupa.
  4. Manfaat Praktis

1. Bagi perusahaan, sebagai bahan informasi dalam rangka menambah pengetahuan dan pemahaman tentang pemberian kompensasi yang sesuai dengan kinerja karyawan.