

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang**

Seiring dengan perubahan era globalisasi saat ini dan dalam kondisi masyarakat sekarang, sering kali ditemukan beberapa permasalahan yang menyebabkan banyak perusahaan pemerintah khususnya BUMN dan BUMD mengalami kesulitan dalam meningkatkan kualitas perusahaannya demi menunjang kontribusi mereka terhadap negara ini, baik yang disebabkan oleh ketidakmampuan beradaptasi dengan kemajuan teknologi maupun yang disebabkan oleh kurangbaiknya hasil kerja dari sumberdaya manusia yang ada pada perusahaan tersebut, padahal harus diakui manusia adalah faktor penting yang turut menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Oleh karena itu, keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumberdaya manusia yaitu orang-orang yang menyediakan tenaga, bakat kreativitas dan semangat bagi perusahaan serta memegang peranan penting dalam fungsi operasional perusahaan.

Kinerja karyawan yang tercipta di dalam perusahaan dapat dibentuk oleh perusahaan maupun karyawan perusahaan itu sendiri. Tingkat kinerja karyawan pada perusahaan juga dipengaruhi oleh kebijakan – kebijakan perusahaan. Perusahaan harus memiliki perencanaan maupun strategi – strategi guna mempertahankan kinerja para karyawannya

Menurut Hasibuan (2013:32) Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan atas tugas yang berhasil dilaksanakan dengan baik. Setiap karyawan diharapkan dapat memberikan kinerja yang maksimal bagi kemajuan

perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja adalah sebuah proses dimana perusahaan melakukan evaluasi dan penilaian kinerja karyawan dalam setiap pekerjaannya. Penilaian kinerja sangat penting dilakukan untuk melihat seberapa besar kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehari-hari, apakah pekerjaan yang dilakukan sudah sesuai target dan sesuai dengan tujuan dari perusahaan atau tidak dapat meningkat sama sekali. Alasan tersebutlah perusahaan harus senantiasa memperhatikan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti kompensasi yang diberikan perusahaan, dan komunikasi yang baik antara pimpinan dengan karyawan dan antara karyawan itu sendiri.

Kompensasi Finansial merupakan penghargaan yang diberikan karyawan baik langsung maupun tidak langsung yang adil kepada para karyawan atas sumbangan mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan manapun guna meningkatkan kinerja karyawannya. Menurut Sofyandi (2008:159) Kompensasi pada umumnya bisa dibedakan menjadi dua jenis, Kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung terdiri dari: gaji, insentif, bonus, tunjangan jabatan. Kompensasi tidak langsung terdiri dari tunjangan, fasilitas, dan pelayanan yang diberikan perusahaan.

Oleh karena itu, salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan menghubungkan kompensasi finansial dengan kinerja karyawan. Jika program kompensasi dirasakan adil oleh karyawan, maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang lebih potensial, mempertahankannya dan memotivasi karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya, sehingga produktivitas akan meningkat dan perusahaan mampu bersaing. Pada akhirnya perusahaan bukan hanya unggul dalam persaingan,

namun juga mampu mempertahankan kelangsungan hidupnya, bahkan mampu meningkatkan profitabilitas dan mengembangkan perusahaan..

Aspek lain yang harus diperhatikan dalam menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan adalah komunikasi. Menurut Handoko (2009:272) menjelaskan bahwa komunikasi yaitu proses pemberian pemahaman berupa ide atau informasi kepada seseorang. Komunikasi yang baik akan membantu karyawan dalam memahami pekerjaannya sehingga perlahan lahan akan meningkatkan kinerjanya..

PT.Perusahaan Gas Negara (persero).Tbk merupakan perusahaan yang bergerak dibidang usaha distribusi gas bumi yang merupakan perusahaan yang dibawah langsung oleh BUMN.Sebagai perusahaan yang bergerak dibidang distribusi gas bumi, perusahaan tentunya sangat mengandalkan tenaga kerja manusia dalam mengelola usahanya. Oleh karena itu, PT.PGN (persero).Tbk tentunya memiliki kepentingan terhadap kinerja karyawannya.Kinerja yang dihasilkan oleh karyawannya diharapkan dapat berdampak positif terhadap perusahaan

Adapun dalam penelitian ini peneliti mendapatkan data berupa tingkat pemberian kompensasi pada PT PGN (persero) Tbk. Yang dapat membantu memperjelas permasalahan yang terdapat didalam perusahaan. Berikut tabel pemberian kompensasi di dalam PT PGN (persero) Tbk.

Tabel 1.1

## Tingkat Pemberian Kompensasi PT PGN (persero) Tbk.

| <b>Jabatan</b> | <b>Kompensasi langsung dan tidak langsung</b> | <b>Rata-Rata Kompensasi Tahun 2015 (Rp)</b> | <b>Rata-Rata Kompensasi Tahun 2016 (Rp)</b> | <b>Rata-Rata Kompensasi Tahun 2017 (Rp)</b> |
|----------------|---|---|---|---|
| Staff          | - Lembur<br>- Absensi<br>- Pencapaian target  | ≥ 2.200.000                                 | ≥ 2.350.000                                 | ≥ 2.500.000                                 |
| Senior staff   | - Lembur<br>- Absensi<br>- Pencapaian target  | ≥ 2.700.000                                 | ≥ 2.850.000                                 | ≥ 3.000.000                                 |
| Supervisor     | - Lembur<br>- Absensi<br>- Pencapaian target  | ≥ 3.800.000                                 | ≥ 3.900.000                                 | ≥ 4.000.000                                 |

Sumber: Bagian SDM PT.PGN (persero). SBU III Medan

Dari table diatas terlihat bahwa kompensasi PGN (persero).Tbk pada setiap jabatan memiliki perbedaan penerimaan kompensasi, namun hal itu tidak sesuai dengan resiko dan tanggung jawab yang di bebaskan kepada karyawannya, sehingga hal tersebut sangat mempengaruhi semangat kerja pada karyawan PT. PGN (persero) Tbk. Semangat kerja tersebut lah yang menjadi penyebab menurunnya tingkat kinerja pada karyawan di dalam perusahaan.

Menurut hasil observasi awal berupa wawancara kepada beberapa karyawan, menunjukkan adanya penurunan kinerja karyawan yang terjadi pada PT PGN (persero) yang berkaitan dengan jumlah penerimaan kompensasi pada setiap jabatan dengan job description yang sama namun dianggap tidak sesuai dengan beban resiko dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada karyawannya. Seperti karyawan yang memiliki jabatan yang sama pada tingkat senior staff namun ada beberapa karyawan yang diberi tugas untuk melakukan pengecekan diluar perusahaan sehingga karyawan tersebut merasa kompensasi yang didapatkannya tidak sesuai dengan resiko dan tanggung jawab yang dia terima dengan karyawan yang setingkat dengan nya dan ketika karyawan sudah berhasil mencapai target berdasarkan tanggung jawab yang diberikan karyawan, perusahaan dinilai masih kurang memberi apresiasi atau penghargaan khusus kepada karyawan sehingga menyebabkan karyawan merasa kurang dihargai oleh perusahaan. Dari fenomena diatas dapat menurunkan kinerja karyawan.

Dari adanya fenomena kompensasi yang diterima oleh setiap karyawan yang memiliki tingkat jabatan yang sama, maka secara tidak langsung itu akan mempengaruhi komunikasi antara karyawan yang memiliki tingkat jabatan yang sama. Kesulitan komunikasi antara karyawan ini terjadi dikarenakan adanya kesalahpahaman, adanya sifat psikologis seperti egois, kurangnya keterbukaan antar pegawai, perasaan tertekan dan sebagainya, sehingga menyebabkan komunikasi tidak efektif dan pada akhirnya tidak tercapainya target – target yang telah di tetapkan oleh perusahaan.

Perusahaan yang mempunyai karyawan dengan produktivitas tinggi tentunya akan menghasilkan kinerja yang baik, sehingga dapat mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan perusahaan. Maka pentingnya kompensasi bagi

karyawan dalam setiap perusahaan dan komunikasi yang baik dalam perusahaan menarik penulis untuk mengetahui bagaimana sebenarnya pengaruh kompensasi finansial dan komunikasi yang diberikan perusahaan terhadap karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, penulis melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.PGN (Persero).Tbk– SBU III Medan**”

### **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan Latar belakang masalah dan dari Fenomena yang telah dijelaskan, maka penulis mengidentifikasi masalah penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan di PT. Perusahaan gas negara.Tbk- SBU III Medan?
2. Bagaimana Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan di PT. Perusahaan gas negara.Tbk- SBU III Medan?
3. Bagaimana Pengaruh Kompensasi Finansial dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Perusahaan gas negara.Tbk- SBU III Medan ?

### **1.3 Pembatasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah, maka yang menjadi batasan dalam penelitian ini adalah bagaimana Pengaruh Kompensasi Finansial dan Komunikasi terhadap kinerja karyawan di PT. Perusahaan gas negara.Tbk- SBU III Medan

### **1.4 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan di PT. Perusahaan Gas Negara.Tbk- SBU III Medan ?
2. Apakah terdapat pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Perusahaan Gas Negara.Tbk- SBU III Medan ?
3. Apakah terdapat pengaruh Kompensasi Finansial dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Perusahaan Gas Negara.Tbk- SBU III Medan ?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Tujuan dilaksanakan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan di PT. Perusahaan Gas Negara.Tbk- SBU III Medan .
2. Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Kayawan di PT. Perusahaan Gas Negara.Tbk- SBU III Medan.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi Finansial dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Perusahaan Gas Negara.Tbk- SBU III Medan.

### **1.6 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Untuk memberikan sumbangan ilmiah dan diharapkan dapat dijadikan informasi yang bermanfaat dalam meningkatkan kinerja pegawai PT. Perusahaan gas negara melalui pengelolaan sumberdaya manusia yang berkaitan dengan Kompensasi Finansial dan Komunikasi.

## 2. Bagi Peneliti/Penulis

Untuk menambah dan memperluas pengetahuan peneliti dan pengaplikasian ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen sumberdaya manusia yang berhubungan dengan Kompensasi Finansial Dan Komunikasi Serta Kinerja Karyawan

## 3. Bagi Universitas

Memberikan masukan kepada dunia pendidikan Khususnya Universitas Negeri Medan dan bagi Program Sarjana Ekonomi Manajemen.

## 4. Bagi Peneliti Lain

Sebagai referensi dan informasi untuk melakukan penelitian sejenis pada masa yang akan datang.