

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia merupakan salah satu sumber daya yang bisa dikatakan cukup penting dan memiliki kemampuan untuk terus berkembang dan perlu mendapatkan perhatian dari pihak perusahaan. Perhatian ini diperlukan untuk mengingat dalam menjalankann aktivitasnya,perusahaan akan selalip berhadapan dengan sumber daya manusia yang di miliknya. Dengan demikian pembinaan terhadap sumber daya manusia perlu mendapatkan perhatian mengingat oesan sumber daya manusia yang besar dalam suatu perusahaan

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi.sebaik-baiknya program yang dibuat oleh perusahaan akan sulit untuk dapan dijalan kan tanpa peran aktif karyawan yang dimiliki perusahaan tersebut. Dari pernyataan diatas dapat diketahui arti penting karyawan dalam suatu perusahaan

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 presatasi kerja maupun kepuasan kerja karyawan akan menurun

Marwansyah (2016:269) menyatakan bahwa kompensasi adalah “Penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung,finansial

PLAGIARISME ADALAH PELANGGARAN HAK CIPTA DAN ETIKA

maupun non finansia,yang adil dan layak kepada karyawan,sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan perusaha.program kompensasi yaitu bagian penting bagi organisasi atau perusahaan karena mencerminkan upaya organisasi atau perusahaan untuk mempertahankan sumber daya manusia sebagai komponen utama,dan merupakan biaya yang paling diutamakan. Kompensasi juga merupakan salah satu aspek yang berarti bagi pegawai,karena bagi individu atau pegawai besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para pegawai itu sendiri.

Kompensasi itu di bagi menjadi dua bagian,yakni Kompensasi langsung (Finansial) dan tidak langsung (non financial),Kompensasi langsung yaitu imbalan jasa kepada pegawai yang diterima secara langsung,rutin,atau periodic karena yang bersangkutan telah memberikan bantuan atau sumbangan untuk mencapai tujuan organisani,dan kompensasi langsung meliputi gaji,bonus/insentif,komisi. Selain kompensasi langsung ,kompensasi tidak langsung juga mempunyai peranan yang tidak kalah penting untuk meningkatkan kinerja karyawan dan kompensasi tak langsung meliputi tunjangan hari raya dan tunjangan kesehatan.

Setiap kegiatan atau usaha yang dilakukan manusia dalam suatu perusahaan tidak terlepas dari motif pribadi untuk memenuhi kebutuhannya melalui kinerja manusia terhadap dapat memperoleh imbalan atau kompensasi yang akan digunakan untuk memenuhi kebutuhannya tersebut. Kebutuhan manusia bermacam-macam dan berbeda-beda antara satu dengan yang lain. Hal ini dapat diartikan bila kebutuhan karyawan dalam

suatu perusahaan dapat dipenuhi, mereka akan mendukung dan patuh menjalankan perintah pimpinannya. Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi sehingga diupayakan untuk meningkatkan kinerja PT. Cakra Guna Cipta Adalah salah satu perusahaan rokok yang ada di kota Malang. Perusahaan ini memproduksi rokok berjenis Sigaret Kretek Tangan (SKT) dan Sigaret Kretek Mesin (SKM). SKT merupakan tipe rokok yang diproduksi secara semi otomatis atau pengerjaan yang dilakukan oleh manusia dengan bantuan mesin. SKM merupakan tipe rokok yang diproduksi secara otomatis menggunakan mesin. Dalam melaksanakan produksinya, PT Cakra Guna Cipta mengalami permasalahan dalam segi waktu dan kecepatan produksi untuk memenuhi permintaan dari konsumen. PT. Cakra Guna Cipta juga pernah mengalami masalah kompensasi baik kompensasi langsung maupun kompensasi tidak langsung kepada karyawan. Beberapa karyawan ingin mengundurkan diri karena masalah kompensasi yang diberikan

Berdasarkan uraian di atas, penulis merasa tertarik melakukan suatu penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan” dengan studi kasus yang ditunjukkan kepada karyawan yang bekerja di PT. Cakra Guna Cipta.

B. Rumusan Masalah

- a. Bagaimanakah signifikansi pengaruh kompensasi Langsung (X1) dan Kompensasi Tidak Langsung (X2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Cakra Guna Cipta?

- b. Bagaimanakah signifikansi pengaruh kompensasi Langsung (X1) dan Kompensasi Tidak Langsung (X2) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Cakra Guna Cipta?
- c. Manakah variabel Kompensasi yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Cakra Guna Cipta?

C. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh kompensasi Langsung (X1) dan Kompensasi Tidak Langsung (X2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Cakra Guna Cipta
- b. Untuk mengetahui signifikan pengaruh Kompensasi Langsung (X1) dan Kompensasi Tidak Langsung (X2) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Cakra Guna Cipta
- c. Untuk mengetahui variabel Kompensasi yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cakra Guna Cipta

D. Manfaat Penelitian

- a. Bagi perusahaan

Sebagai bahan info untuk perusahaan dalam menentukan kebijakan dalam pemberian kompensasi kepada karyawan secara tepat pada waktu pemberian kompensasi.

- b. Bagi Universitas

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi penelitian lanjutan guna untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh Kompensasi Terhadap kinerja Karyawan

- c. Bagi Peneliti

PLAGIARISME ADALAH PELANGGARAN HAK CIPTA DAN ETIKA

Digunakan sebagai langkah awal bagi peneliti untuk menerapkan ilmu pengetahuan berupa teori-teori di bidang manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang dapat kita peroleh di bangku perkuliahan khususnya berkaitan dengan masalah yang menjadi obyek di penelitian dan penerapannya di lapangan.

