

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Perusahaan sebagai salah satu unit ekonomi perlu memiliki keunggulan yang dapat menjamin kontinuitas dan kemajuan kegiatan usaha, oleh karena itu berbagai cara dan instrumen dikembangkan untuk meningkatkan kepuasan pihak-pihak yang terkait, tak terkecuali kepada karyawan. Tak dapat dipungkiri bahwa pemberian kompensasi kepada karyawan menjadi faktor penting untuk memotivasi, menumbuhkan loyalitas dan semangat kerja. Apabila karyawan mampu bekerja secara optimal, diharapkan produktivitas perusahaan akan meningkat. Pada akhirnya, hal ini akan meningkatkan nilai perusahaan di masa yang akan datang.

Praktik sumber daya yang sehat tentu dapat memotivasi karyawan agar melakukan pekerjaan dengan baik. Praktik ini tentu dapat memancing prestasi kerja para karyawan dan keterlibatan dalam pekerjaan dan perusahaan. Kemampuan karyawan yang terus berkembang di dalam perusahaan dan menerima balas jasa yang sepadan dapat memacu kinerja yang tinggi dan sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya.

Manajemen dalam perusahaan memegang peranan yang sangat besar dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan karyawan sehingga dapat bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan perusahaan. Keadaan ini menjadikan sumber daya manusia sebagai aset yang harus ditingkatkan efisiensi dan produktivitasnya. Untuk mencapai hal tersebut, maka perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat

mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang ada secara optimal. Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk mencapai kondisi tersebut adalah memberikan kompensasi yang efektif kepada para karyawan berupa pemberian upah yang memadai dan adil kepada karyawan atas kontribusi mereka pada pencapaian tujuan-tujuan perusahaan.

Sementara itu, sistem kompensasi yang efektif membutuhkan suatu keseimbangan yang tepat antara gaji dan tunjangan-tunjangan. Gaji meliputi upah, bonus-bonus, insentif-insentif dan pembagian laba yang diterima karyawan. Tunjangan-tunjangan meliputi semua objek yang bukan gaji seperti asuransi kesehatan, asuransi jiwa, liburan-liburan, dan layanan-layanan karyawan lainnya. Sementara dalam perusahaan, departemen sumber daya manusia yang bertanggung jawab atas pemastian bahwa kompensasi karyawan adalah kompetitif dibandingkan perusahaan-perusahaan lain, dan adil dari segi keadilan internal, legal, dan pemotivasian.

Karyawan tentu tidaklah selalu puas akan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, adanya ketidakpuasan karyawan terhadap kompensasi yang diterima dapat menimbulkan perilaku negatif karyawan terhadap perusahaan dan dampak keterlibatan kerja yang menurun dapat dilihat dari turunnya komitmen yang akhirnya berdampak pada menurunnya prestasi kerjanya.

Kondisi ini tentu menuntut perusahaan untuk meningkatkan performa perusahaan dan tentu harus didukung oleh karyawan yang profesional dan memiliki loyalitas dan dedikasi yang tinggi terhadap perusahaan. Dengan pemberian kompensasi yang tepat

dan melibatkan karyawan dalam kegiatan perusahaan tentu komitmen karyawan terhadap perusahaan semakin meningkat.

Selain itu, efek lain dari ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya dalam suatu perusahaan adalah dampak psikologis yang dialami oleh para karyawan yang merasa tidak nyaman dan ingin pindah ke perusahaan-perusahaan lain untuk mencari yang lebih baik. Keinginan tersebut tentunya tidak mudah untuk diwujudkan oleh para karyawan mengingat adanya berbagai macam alasan / kondisi yang membuat para karyawan tidak dapat pindah dari satu perusahaan ke perusahaan lainnya, misalnya birokrasi serta aturan internal yang ada dalam perusahaan itu sendiri dan persaingan dalam mendapatkan pekerjaan. Dengan adanya ketidakmampuan tersebut membuat karyawan tidak peduli terhadap pekerjaan dan kemajuan perusahaan dimana tempat mereka bekerja saat ini.

Hal ini tentu saja dapat membawa dampak yang sangat tidak menguntungkan bagi perusahaan karena karyawan yang merasa tidak puas akan pekerjaan mereka akan menghasilkan prestasi kerja yang buruk. Tentu saja kondisi seperti ini tidak dapat dibiarkan berlangsung secara terus-menerus dengan prestasi yang buruk yang dihasilkan oleh para karyawan karena dapat membuat karyawan tidak dapat mencurahkan seluruh jiwa, perasaan, dan waktu mereka untuk kemajuan perusahaan yang pada akhirnya perusahaan tersebut akan kehilangan daya saingnya.

Kompensasi sering kali membuat perusahaan harus melakukan introspeksi apabila hal tersebut mengakibatkan banyak karyawan yang mempunyai sikap tidak peduli terhadap masa depan perusahaan dimana mereka bekerja serta tidak peduli lagi

dengan lingkungan tempat kerjanya. Apabila hal tersebut dibiarkan berlangsung secara terus-menerus, tidak mustahil terjadinya banyak karyawan yang ingin mengundurkan diri dari perusahaan tempat mereka bekerja, sehingga perusahaan harus mengeluarkan biaya tambahan lagi yang cukup tinggi untuk merekrut karyawan baru serta memberikan pelatihan kepada calon karyawan baru. Salah satu cara untuk mencegah hal ini terjadi adalah dengan pemberian kompensasi yang dapat memuaskan para karyawan dalam melaksanakan pekerjaan mereka sehingga akan tercipta prestasi kerja yang baik dan produktivitas yang tinggi.

Oleh karena itu penulis tertarik untuk meneliti tentang pengaruh pemberian kompensasi kepada karyawan terhadap prestasi kerja. Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti pengaruh pemberian kompensasi karyawan PT.Bank Tabungan Negara Tbk. Cabang Bandung, dengan mengambil judul penelitian “Pengaruh Pemberian Kompensasi Karyawan Terhadap Prestasi Kerja (Studi Kasus pada PT. Bank Tabungan Negara Tbk. Cabang Bandung)”.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan di atas, maka terdapat masalah yang dapat dipecahkan dari topik ini, yaitu sebagai berikut:

“Apakah terdapat pengaruh antara pemberian kompensasi kepada karyawan dengan prestasi kerja?”

**1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

Maksud dari penelitian ini dilakukan adalah untuk mengetahui Pengaruh Pemberian Kompensasi Kepada Karyawan Terhadap Prestasi Kerja. Sedangkan yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh yang signifikan dari pemberian kompensasi kepada karyawan dengan prestasi kerja.

**1.4 Kegunaan Penelitian**

1. Perusahaan, sebagai suatu masukan untuk dijadikan pertimbangan dalam rangka perbaikan sistem kompensasi yang diharapkan berdampak positif bagi kemajuan perusahaan di masa yang akan datang.
2. Pihak lain, sebagai sebagai salah satu acuan apabila berminat untuk melakukan penelitian lain.
3. Penulis, sebagai sarana untuk menambah dan menerapkan pengetahuan teoritis yang didapat selama di bangku kuliah serta membandingkan dengan aplikasi sesungguhnya.