

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Persaingan yang sangat ketat antar perusahaan saat ini terjadi di dalam dunia usaha. Perusahaan harus menggunakan segala kemampuannya, Segala sumber daya perusahaan termasuk sumber daya manusia yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan perusahaan baik untuk mencapai tujuan jangka pendek ataupun tujuan jangka panjang. Sumber daya manusia (Tenaga Kerja) selalu berperan aktif dalam setiap kegiatan suatu organisasi atau perusahaan. Keberadaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi sangat penting karena mereka memiliki peran membuat keputusan untuk semua fungsi dan mereka juga yang berperan dalam menentukan kelangsungan hidup organisasi itu.

Agar sumber daya manusia mampu berperan optimal, manajemen dituntut untuk dapat memanfaatkan kemampuan, kapasitas dan memotivasi karyawan untuk bekerjasama dengan memberikan kemampuan terbaiknya bagi perusahaan, agar mampu meningkatkan produktivitas / efektifitas serta efisiensi organisasi, sekaligus dapat menjamin kesejahteraan (karyawan) itu sendiri. Oleh karena itu kunci keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan adalah kemampuan manajemen untuk mempengaruhi sumber daya manusia (karyawan), memberikan motivasi bagi karyawan tersebut agar dapat memberikan kemampuan terbaiknya demi kemajuan dan kelangsungan

Pendahuluan

dengan tercapainya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan, demi terciptanya hal tersebut diperlukan suatu sistem pengendalian yang disebut sebagai kompensasi manajemen. Kompensasi manajemen dapat diartikan sebagai suatu imbalan jasa yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerja karena telah memberikan sumbangan tenaga, pikiran demi kemajuan dan kontinuitas perusahaan dalam rangka mencapai tujuan jangka pendek atau jangka panjang yang telah ditetapkan perusahaan.

Manajemen biasanya menghadapi masalah dalam memotivasi tenaga kerja dalam organisasi agar mereka mengarah pada pencapaian tujuan atau keuntungan maksimal. Pada dasarnya tenaga kerja mau mencapai tujuan perusahaan, jika tujuan pribadinya juga tercapai. Salah satu tujuan manusia bekerja dalam organisasi adalah untuk memperoleh kompensasi atau balas jasa. Balas jasa yang diberikan perusahaan dapat berupa gaji dan tunjangan yang diberikan pada para karyawan, yaitu mencakup gaji pokok dan tunjangan langsung maupun tidak langsung misalnya bonus, bagian laba, pensiun, asuransi jiwa, kendaraan, perumahan, dan lain sebagainya. Balas jasa merupakan intensif untuk mencapai tujuan pribadi bagi para karyawan. Semakin tinggi tingkat tanggung jawab, tugas, resiko kerja dan pengawasan maka makin tinggi pula tingkat kompensasi yang didapatkan. Setiap individu termotivasi jika menerima umpan balik mengenai kinerjanya, sehingga tujuan perusahaan atau organisasi tercapai dan mencapai keselarasan tujuan.

Pendahuluan

Berdasarkan latar belakang diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai. ” **PERANAN KOMPENSASI INSENTIF MANAJEMEN TERHADAP PENINGKATAN EFEKTIFITAS KINERJA KARYAWAN PT. ENERGIZER INDONESIA**”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dikemukakan diatas maka penulis merumuskan masalah-masalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana sistem kompensasi insentif dapat mempengaruhi efektifitas kinerja karyawan?
- b. Seberapa besarkah pengaruh kompensasi insentif terhadap kinerja karyawan?
- c. Apakah sistem kompensasi insentif yang telah diterapkan dalam perusahaan telah berjalan efektif?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Peranan dari adanya kompensasi intensif manajemen terhadap efektifitas kinerja karyawan sebagai penunjang pencapaian tujuan perusahaan. Sedangkan yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Menjelaskan peranan kompensasi bagi manajemen dalam mengevaluasi kinerja perusahaan.
- b. Menjelaskan dan menganalisa efektivitas sistem kompensasi insentif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

- c. Menjelaskan dan mengevaluasi kebijakan mengenai kompensasi insentif.
- d. Menjelaskan mengenai kebijakan pengelolaan kompensasi insentif bagi karyawan.

1.4 Kegunaan Penelitian

Adapun penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan sebagai berikut:

- a. Menambah wawasan pengetahuan bagi penulis sendiri mengenai kebijakan kompensasi insentif manajemen perusahaan dan peningkatan kualitas atau efektifitas kinerja perusahaan.
- b. Bagi peneliti lain, dapat menjadikan penelitian ini sebagai acuan untuk melakukan penelitian pembahasan lebih lanjut serta sebagai bahan studi perbandingan.
- c. Meningkatkan kesadaran manajemen perusahaan dalam meningkatkan kesejahteraan karyawannya.