

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi saat ini, perusahaan harus bersaing dengan perusahaan dalam maupun luar negeri. Untuk dapat bersaing dengan perusahaan-perusahaan yang ada, tentunya diperlukan inovasi dan konsistensi dari produk yang dihasilkan. Perusahaan sektor publik maupun swasta tentu memiliki tujuannya masing-masing untuk menghasilkan produk secara efisien dan efektif agar dapat meningkatkan laba perusahaan setiap tahunnya. Untuk mendukung hal tersebut, dibutuhkan Sumber Daya yang ada di Perusahaan, baik Sumber Daya Alam (bahan baku) maupun Sumber Daya Manusia (Karyawan) yang ada.

Menurut Dito (2010) Keberadaan sumber daya didalam suatu perusahaan memegang peranan yang sangat penting, karena tenaga kerja memiliki potensi besar dalam menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dimanfaatkan sebaik mungkin agar dapat menghasilkan output yang maksimal.

Sumber daya manusia merupakan aset bagi perusahaan, karena dari sumber daya manusia, perusahaan dapat terus berkembang dan mencapai tujuan dari perusahaan tersebut. Agar tujuan perusahaan dapat tercapai maka perusahaan harus melakukan penilaian secara berkala terhadap kinerja karyawan. Menurut Ariana dan Riana dalam Yasa dan Utama (2014) Kinerja karyawan memiliki peranan penting bagi perusahaan, apabila kinerja yang ditampilkan karyawan

rendah maka akan mengakibatkan perusahaan dalam mencapai tujuan menjadi terhambat.

Mengetahui pentingnya sumber daya manusia dalam suatu perusahaan, tak jarang berbagai perusahaan menaruh perhatian lebih dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Bentuk perusahaan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dapat dilakukan dengan memberikan bonus, penghargaan, tunjangan, komisi atau bentuk kompensasi lainnya. Menurut Handoko (2000:155) Program-program kompensasi sangatlah penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusianya. Program-program seperti kompensasi, terbukti lebih efektif dalam pemeliharaan tenaga kerja dengan memotivasi para karyawan mencapai tingkat prestasi kerja lebih tinggi. Salah satu tuntunan bagi perusahaan adalah menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja yang optimal dengan menjaga kepuasan kerja karyawannya. Diharapkan dengan pemberian kompensasi dapat mengoptimalkan kinerja karyawan.

Tujuan diberikan kompensasi adalah memberikan karyawan penghargaan atas kinerja yang telah ia berikan untuk perusahaan. Selain itu, kompensasi juga dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kualitas pelayanan. Pemberian kompensasi dilakukan secara adil dari perusahaan kepada karyawan sesuai dengan kinerja yang diberikan karyawan untuk perusahaan.

Pemberian kompensasi dapat diberikan dalam berbagai bentuk, baik itu finansial maupun nonfinansial. Kompensasi finansial ada yang langsung dan ada yang tidak langsung. Kompensasi finansial langsung terdiri atas gaji/upah dan insentif (komisi dan bonus). Sedangkan kompensasi finansial tidak langsung dapat

berupa berbagai macam fasilitas dan tunjangan. Kompensasi nonfinansial terdiri atas pekerjaan dan lingkungan kerja, seperti tugas-tugas yang menarik, tantangan baru yang menarik, pengakuan, rasa pencapaian, kerabat kerja yang menyenangkan, lingkungan kerja yang nyaman dan sebagainya. Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap prestasi kerja karyawan.

Pemberian kompensasi menguntungkan karyawan karena mereka mendapatkan gaji atau uang lebih dari gaji pokoknya. Namun bagi perusahaan, kompensasi merupakan biaya tambahan yang harus di tanggung. Oleh karena itu, perusahaan harus melakukan penilaian terhadap kinerja karyawan agar kompensasi diberikan ke orang yang tepat dan tidak merugikan karyawan. Tinggi atau rendahnya kinerja yang dihasilkan akan menentukan kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Hal ini dapat memacu karyawan untuk meningkatkan kinerjanya dan kualitas pelayanan yang diberikan.

Berdasarkan hal ini lah peneliti tertarik untuk meneliti apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja yang diberikan karyawan di PT Indosal Pasteur (Honda Pasteur). Pada kesempatan kali ini, peneliti berkesempatan untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Indosal Pasteur (Honda Pasteur) Bandung.”**

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana sistem pemberian kompensasi di PT Indosal Pasteur (Honda Pasteur) Bandung.
2. Bagaimana kinerja karyawan di PT Indosal Pasteur (Honda Pasteur) Bandung.
3. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Indosal Pasteur (Honda Pasteur) Bandung.

1.3 Tujuan Penelitian

Dari uraian rumusan masalah di atas, tujuan penelitian ini adalah

1. Dapat mengetahui sistem pemberian kompensasi di PT Indosal Pasteur (Honda Pasteur) Bandung.
2. Dapat mengetahui kinerja karyawan di PT Indosal Pasteur (Honda Pasteur) Bandung.
3. Dapat mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Indosal Pasteur (Honda Pasteur) Bandung.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan memberi manfaat kepada beberapa pihak antara lain:

1. Bagi penulis

Bagi penulis, mendapatkan manfaat pengetahuan dan wawasan berkaitan dengan topik yang sedang diteliti yaitu pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Indosal Pasteur (Honda Pasteur) Bandung.

2. Manfaat praktis

Manfaat praktis yang diharapkan adalah bahwa seluruh tahapan penelitian serta hasil penelitian yang diperoleh dapat memperluas wawasan dan sekaligus memperoleh pengetahuan empirik mengenai penerapan fungsi Ilmu Pemerintahan yang diperoleh selama mengikuti kegiatan perkuliahan pada Sekolah Tinggi Ilmu Pemerintahan. Bagi pihak-pihak yang berkepentingan dengan hasil penelitian, penulis berharap manfaat hasil penelitian dapat diterima sebagai kontribusi untuk meningkatkan kinerja aparat melalui peningkatan gaya kepemimpinan yang efektif.

3. Manfaat Akademis

Manfaat akademis yang diharapkan adalah bahwa hasil penelitian dapat dijadikan rujukan bagi upaya pengembangan Ilmu Pemerintahan, dan berguna juga untuk menjadi referensi bagi mahasiswa yang melakukan kajian terhadap kinerja pegawai dengan permasalahan gaya kepemimpinan pada birokrasi pemerintahan.