

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kualitas sumber daya manusia handal yang dimiliki oleh perusahaan. Memiliki peranan yang penting dalam eksistensi perusahaan di era persaingan terbuka seperti saat ini. Sumber daya manusia sebagai aset perusahaan harus di jaga dengan berbagai cara, agar aset tersebut tetap mendatangkan keuntungan bagi perusahaan di masa mendatang. Dengan menjaga aset sumber daya manusia tersebut perusahaan telah berusaha untuk tetap mempertahankan kelangsungan perusahaan. Dalam usahanya tersebut perusahaan mengerahkan segala cara. Cara-cara yang biasa dilakukan oleh perusahaan untuk menjaga kualitas sumber daya manusia diantaranya : melakukan berbagai pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan kemampuan karyawan, sistem jenjang karir yang terbuka dimana karyawan yang memiliki kemampuan dapat bersaing secara terbuka untuk mendapatkan jabatan tertentu, dan cara-cara yang lain tentunya.

Macam-macam cara untuk mengelola sumber daya manusia kemungkinan akan mengalami kegagalan. Apabila perusahaan dalam proses nya tidak memiliki kemampuan dalam mengelola sistem mereka. Hal ini dimungkinkan karena seiring dengan berkembangnya dinamika pekerjaan perusahaan akan mengalami berbagai hambatan. Untuk itu kuncinya adalah perusahaan harus memiliki manajemen yang baik dalam mengelola sumber daya manusia yang mereka miliki. Sehingga upaya untuk menjaga aset perusahaan dalam bentuk sumber daya manusia ini tetap terjaga. Perusahaan

yang memiliki manajemen pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan memastikan bahwa aset mereka berupa sumber daya manusia adalah hal yang penting untuk diperhatikan. Perusahaan akan berusaha untuk dapat mengakomodir harapan-harapan karyawan nya.

Kesadaran akan pentingnya aset perusahaan dalam bentuk sumber daya manusia ini harus ditumbuh kembangkan oleh manajemen perusahaan. Karena karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut merupakan ujung tombak dalam kegiatan operasional mereka sehari-hari. Kemajuan ataupun kemunduran perusahaan bergantung pada kinerja karyawan. Dalam hal ini perusahaan harus memastikan bahwa karyawan memiliki kinerja sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan.

Sistem pemberian kompensasi dapat menjadi salah satu pemicu karyawan bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan. Dengan pemberian kompensasi terhadap karyawan nya maka dimungkinkan akan terjadinya perkembangan yang positif terhadap hal seperti: produktifitas, efektifitas, sinergitas antar bagian, dan tentunya bermuara pada adanya kenaikan pendapatan bagi perusahaan. Kompensasi merupakan pemicu bagi karyawan untuk dapat bekerja maksimal jauh dari kemampuan standar mereka. Tentunya hal ini dapat tercapai apabila perusahaan menerapkan dengan tepat sistem kompensasi yang akan mereka gunakan. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan dapat dilakukan dalam beberapa cara yaitu kompensasi secara langsung maupun kompensasi tidak langsung. Pada proses nya manajemen harus memiliki sasaran yang tepat dalam pemberian kompensasi langsung maupun tidak langsung hal ini dapat disesuaikan dengan hirarki di struktur kerja karyawan. Karena keberhasilan

kinerja suatu perusahaan mencerminkan prestasi karyawan dalam perusahaan tersebut.

Menurut J. Long (1998:8) dalam bukunya *Compensation in Canada* mendefinisikan sistem kompensasi adalah bagian (parsial) dari sistem reward yang hanya berkaitan dengan bagian ekonomi, namun demikian sejak adanya keyakinan bahwa perilaku individual dipengaruhi oleh sistem dalam spektrum yang lebih luas maka sistem kompensasi tidak dapat terpisah dari keseluruhan sistem reward yang disediakan oleh organisasi. Sedangkan reward sendiri adalah semua hal yang disediakan organisasi untuk memenuhi satu atau lebih kebutuhan individual.

Menurut T. Hani Handoko (1955:155) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa kerja mereka.

Sedangkan menurut Malayu S.P. Hasibuan (2006:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada karyawan.

Penelitian terdahulu mengenai hubungan variabel-variabel kompensasi yang terdiri atas kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung dengan kinerja atau prestasi kerja karyawan telah banyak dilakukan. Penelitian Laura (2012) mengenai pengaruh kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung terhadap kinerja karyawan membuktikan bahwa kompensasi langsung tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan kompensasi tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian Laura (2013) tersebut mengambil populasi pada ruang perawatan VIP Angrek dan K R.S PGI Cikini Jakarta.

Berbeda dengan penelitian sebelumnya, penelitian ini mengambil populasi karyawan gerai ice cream nitrogen dr.freeze bandung. Penelitian ini dilakukan dengan metode survei, yaitu mengambil data dengan memberikan kuesioner kepada beberapa karyawan gerai ice cream nitrogen dr.freeze bandung.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas maka penulis mengambil judul **“Pengaruh Kompensasi Langsung dan Kompensasi tidak Langsung terhadap Kinerja Karyawan Gerai Ice Cream Nitrogen dr.Freeze Bandung.”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, berikut diuraikan pertanyaan pokok yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu:

1. Bagaimana pengaruh kompensasi langsung terhadap kinerja karyawan?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi tidak langsung terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah terdapat pengaruh kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi langsung terhadap kinerja karyawan gerai ice cream nitrogen dr.freeze bandung.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi tidak langsung terhadap kinerja karyawan gerai ice cream nitrogen dr.freeze bandung.

3. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh dari variabel kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung terhadap kinerja karyawan gerai ice cream nitrogen dr.freeze bandung.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat bagi penulis

Dari penelitian yang dihasilkan ini penulis berharap dapat mendapatkan tambahan wawasan dan pengetahuan yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Dan membandingkan teori dengan praktek yang berada di perusahaan mengenai pengaruh kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat bagi perusahaan

Hasil penelitian ini penulis berharap dapat dijadikan pegangan sebagai bahan masukan untuk memahami sejauh mana pelaksanaan program kompensasi yang dilakukan oleh perusahaan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

3. Manfaat bagi dunia akademik

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan referensi ataupun sebagai data pembanding sesuai dengan bidang yang akan diteliti, memberikan sumbangan pemikiran, menambah wawasan pengetahuan serta memberikan bukti empiris dari penelitian-penelitian sebelumnya mengenai pengaruh kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung terhadap kinerja karyawan.