

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada saat ini khususnya pada era globalisasi perusahaan dituntut untuk semakin maju dan berkembang. Perusahaan didirikan untuk mendapatkan keuntungan yang maksimal sehingga perusahaan tersebut dapat bersaing dengan perusahaan lain. Perusahaan harus memperhatikan dari segala sisi tidak hanya dari sarana dan prasarananya saja tetapi melainkan dari sisi sumber daya manusia juga harus diperhatikan.

Menurut Hasibuan (2014 : 21) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja, agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan. Didalam suatu organisasi/perusahaan manajemen sumber daya manusia sangat penting untuk menjadi tolak ukur suatu perusahaan. Menurut Dessler (2004 : 2) Manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan, serta masalah keadilan. Manajemen sumber daya manusia menganggap bahwa karyawan adalah kekayaan (*asset*) utama organisasi, jadi harus dipelihara dengan baik (Hasibuan 1995:9). Dimana jika suatu perusahaan memiliki sumber daya manusia / karyawan yang baik maka akan memberikan kinerja yang baik juga untuk perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2015 : 67) Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan menjadi sangat penting bagi kelangsungan perusahaan. Kinerja karyawan yang dirasa kurang optimal bisa disebabkan oleh kompensasi yang tidak sesuai ataupun disiplin kerja karyawan yang rendah.

Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia atau karyawan didalam suatu perusahaan yaitu bisa dengan memberikan kompensasi yang sesuai dengan kinerja karyawan tersebut. Hasibuan (2002:118) menyatakan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi berbentuk uang artinya kompensasi dibayarkan dengan sejumlah uang. Sedangkan Kompensasi berbentuk barang yaitu kompensasi yang dibayarkan berbentuk barang.

Kompensasi diberikan berbeda beda terhadap setiap karyawan atau pegawai. Kompensasi yang diterima pegawai besar kecilnya dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam melakukan tugasnya. Tujuan Kompensasi adalah untuk membantu organisasi dalam mewujudkan keberhasilan jangka panjang suatu perusahaan menurut Weather dan Davis (1996).

Kompensasi juga bisa memotivasi karyawan untuk lebih meningkatkan kinerjanya dalam suatu perusahaan. Kompensasi yang diterima karyawan dibagi menjadi dua yang pertama kompensasi langsung yang meliputi gaji, upah, insentif dan kopensasi dan yang kedua yaitu kompensasi tidak langsung meliputi

tunjangan,fasilitas. Kompensasi (balas jasa) merupakan hak bagi karyawan dan kewajiban bagi perusahaan. (Hasibuan 2002:118)

Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan selain kompensasi yaitu lingkungan Kerja. Menurut Ahyari (2005:124) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu kondisi kerja dimana karyawan melaksanakan dan menjalankan tugas pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja haruslah terasa nyaman bagi karyawan karena dengan lingkungan yang nyaman karyawan dapat bekerja sesuai dengan kemampuan masing masing secara maksimal.

Menurut Doni Bachtiar (2012) kondisi lingkungan kerja yang baik dan sehat dalam organisasi akan mendorong karyawan agar lebih termotivasi untuk mengerahkan segala kemampuannya dalam mengerjakan tugas yang diberikan serta tidak menyimpang dari tujuan atau misi awal perusahaan.

Bersadarkan latar belakang diatas penulis mencoba melakukan penelitian yang berjudul **Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah terdapat pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari uraian diatas maka tujuan penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Asuransi Wahana Tata Cabang Bandung
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Asuransi Wahana Tata Cabang Bandung
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Asuransi Wahana Tata Cabang Bandung

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberi manfaat kepada berbagai pihak antara lain:

1. Bagi Penulis

Mendapatkan ilmu, pengetahuan, dan menambah wawasan mengenai topik yang diteliti yaitu mengenai pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Asuransi Wahana Tata Cabang Bandung

2. Manfaat Akademis

Dapat dijadikan sebagai referensi dan menjadi pedoman untuk mahasiswa/i yang ingin lebih meningkatkan kompensasi dan lingkungan kerja dalam perusahaan.

3. Manfaat Perusahaan

Dengan penelitian ini peneliti dapat memberikan kontribusi agar perusahaan dapat memberikan kompensasi dan lingkungan kerja yang sesuai dengan kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

