

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Manusia adalah salah satu sumber daya yang bisa dikatakan cukup penting dan memiliki kemampuan untuk terus berkembang dan perlu mendapatkan perhatian dari pihak perusahaan. Perhatian ini diperlukan untuk mengingat dalam menjalankan aktivitasnya, perusahaan akan selalu berhadapan dengan sumber daya manusia yang dimilikinya. Dengan demikian pembinaan terhadap sumber daya manusia perlu terus mendapatkan perhatian mengingat pesan sumber daya manusia yang besar dalam suatu perusahaan. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi. Sebaik- baiknya program yang dibuat oleh perusahaan akan sulit untuk dapat dijalankan tanpa peran aktif karyawan yang dimiliki perusahaan tersebut.

Dari pernyataan tersebut dapat diketahui arti penting karyawan dalam suatu perusahaan. Karena perhatian organisasi atau perusahaan terhadap pemberian kompensasi secara rasional dan adil maka dari itu pemberian kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Jika pemberian kompensasi yang diberikan kepada karyawan tidak seimbang maka prestasi kerja maupun kepuasan kerja karyawan akan menurun.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas kerja mereka, pada dasarnya kompensasi merupakan kontribusi yang diterima oleh pegawai atas pekerjaan yang telah dikerjakannya. Program kompensasi adalah bagian penting bagi organisasi atau perusahaan karena mencerminkan upaya

organisasi atau perusahaan untuk mempertahankan sumber daya manusia sebagai komponen utama, dan merupakan biaya yang paling penting. Kompensasi juga merupakan salah satu aspek yang berarti bagi pegawai, karena bagi individu atau pegawai besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara para pegawai itu sendiri. Kompensasi itu sendiri dibagi menjadi dua yaitu kompensasi langsung (*financial*) dan tak langsung (*non financial*), kompensasi langsung merupakan imbalan jasa kepada pegawai yang diterima secara langsung, rutin atau periodik karena yang bersangkutan telah memberikan bantuan atau sumbangan untuk mencapai tujuan organisasi, dan kompensasi langsung meliputi gaji, bonus/insentif, komisi. Selain kompensasi langsung, kompensasi tak langsung juga mempunyai peranan yang tak kalah pentingnya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dan kompensasi tak langsung meliputi tunjangan hari raya dan tunjangan kesehatan.

Setiap kegiatan atau usaha yang dilakukan manusia dalam suatu perusahaan tidak terlepas dari motif pribadi untuk memenuhi kebutuhannya. Melalui kerja manusia berharap dapat memperoleh imbalan atau kompensasi yang akan digunakan untuk memenuhi kebutuhannya tersebut. Kebutuhan manusia bermacam-macam dan berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya. Hal ini dapat diartikan bila kebutuhan karyawan dalam suatu perusahaan dapat dipenuhi, mereka akan mendukung dan patuh menjalankan perintah pimpinannya. Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi, sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja.

PT Permata Indo Sejahtera Medan merupakan perusahaan yang pembagian

kompensasinya belum maksimal. banyak karyawan yang mengeluh akibat gaji yang tak kunjung dibayarkan oleh perusahaan, alasan perusahaan tidak mengeluarkan gaji belum diketahui sampai saat ini. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat diangkat judul **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Permata Indo Sejahtera Medan”** dengan studi kasus yang ditujukan kepada karyawan yang bekerja di PT Permata Indo Sejahtera Medan.

### **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas maka peneliti mengidentifikasi masalah yang dialami oleh PT Permata Indo Sejahtera Medan adalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana kompensasi pada PT Permata Indo Sejahtera Medan
- b. Bagaimana tingkat kinerja karyawan pada PT Permata Indo Sejahtera Medan.

### **1.3 Batasan Masalah**

Dengan keterbatasan peneliti mengenai tempat, waktu, biaya dan pengkajian teori serta agar lebih mudah di pahami dan dimengerti maka penelitian ini penulis memberikan batasan-batasan, yaitu mengenai **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Permata Indo Sejahtera Medan”**.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Rumusan masalah sangat dibutuhkan dalam suatu penelitian dengan tujuan untuk mengarahkan dan memuat kegiatan penelitian. Suatu permasalahan akan selesai apabila dipecahkan dan mencari masalah.

Berdasarkan Latar belakang yang ada dalam penelitian ini maka rumusan masalahnya: "Apakah Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?".

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui dan menganalisa Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Permata Indo Sejahtera Medan.

### **1.6 Manfaat Penelitian**

Sedangkan Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah:

a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi manajemen PT Permata Indo Sejahtera Medan mengenai Kompensasi sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dan mengurangi terjadinya penyimpangan.

b. Untuk Penulis

Penelitian ini memberikan manfaat kepada penulis berupa tambahan ilmu dan pengalaman serta membuktikan kemampuan penulis untuk mengaplikasikan teori teori akademis yang telah diperoleh selama masa perkuliahan dengan kenyataan dilapangan.

c. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan pembaca atau sebagai an lebih lanjut apabila hasil penelitian ini menarik untuk diuji.



