

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dunia bisnis saat ini telah menjadi salah satu penggerak roda perekonomian di negeri ini, atmosfer persaingan pun menjadi indikator untuk mendapatkan laba sebanyak mungkin, konstruksi ini yang kemudian menjadikan perusahaan berlomba-lomba untuk bagaimana menjaga para karyawannya dengan menerapkan ilmu-ilmu manajemen dalam perusahaannya yakni dengan pengembangan karyawan yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan juga loyalitasnya pada perusahaan tersebut.

Konteks ilmu manajemen yang bertujuan meningkatkan loyalitas juga keterampilan karyawan, berhubungan dengan pemberian kompensasi yang memang menjadi harapan setiap karyawan dalam perusahaannya agar seluruh kerja keras yang telah karyawan lakukan mendapatkan imbalan yang sesuai.

Dalam suatu perusahaan sekarang ini banyak fenomena yang kita temukan dilapangan secara umum, tidak sedikit perusahaan yang bersitegang dengan karyawannya gara-gara pemberian kompensasi yang dari tahun ketahun tidak mengalami perubahan , padahal perusahaan sudah banyak diuntungkan.

Konsep ini yang kemudian bermetamorfosis menjadikan perusahaan sangat memperhatikan karyawannya dan menjadikan karyawan sebagai aset yang perlu di rawat dan di sejahtrakan agar kinerjanya akan optimal dari tahun- ket:

Proses ini yang kemudian akan mengangkat nama perusahaan di mata publik dengan peningkatan kinerja dari para karyawannya, apalagi jika perusahaan telah go publik proses pemberian kompensasi harus tepat waktu dan terstruktur juga adil agar kegiatan operasional juga manajerial akan tetap berjalan bahkan akan semakin meningkatkan produktivitas kerja karyawannya.

Besarnya balas jasa telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya balas jasa/kompensasi yang akan di terimanya. Kompensasi ialah yang akan di pergunakan karyawan itu beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan bersama keluarganya. Jika balas jasa yang diterima karyawan semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula. Dengan demikian, kepuasan kerjanya juga semakin baik. Disinilah letak pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai seorang penjual tenaga (fisik dan pikiran).

Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan. perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. Jadi, nilai prestasi kerja karyawan harus lebih besar dari kompensasi yang dibayar perusahaan, supaya perusahaan mendapatkan laba dan kontinuitas perusahaan terjamin.

Dalam skema yang dibangun di atas terlihat bahwa memang kompensasi sangat mempengaruhi secara umum bagi proses kinerja karyawan, dan tentunya saya sebagai penulis tertarik melakukan penelitian di salah satu perusahaan meubel di Kota Gorontalo yakni Meubel Rotan Cahaya Bersatu dengan mengambil spesifikasi judul yang menghubungkan Kompensasi

dan kinerja dengan beberapa fenomena yang terjadi dilapangan yakni kinerja karyawan yang masih belum optimal, dan juga pemberian kompensasi yang cenderung terlambat dan membuat karyawan kinerjanya tidak optimal, sehingga sistem manajemen didalamnya seperti pelayanan juga tingkat disiplin karyawan berkurang. Olehnya dari fenomena itu saya sebagai peneliti memformulasikan judul “ *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Meubel Rotan Cahaya Bersatu Kota Gorontalo*”.

1.2 Identifikasi Masalah

Dari Latar Belakang di atas maka dapat di identifikasikan masalah sebagai berikut:

1. Kinerja yang belum Optimal dikarenakan Pemberian Kompensasi yang sering terlambat.
2. Kinerja berkurang yang mengakibatkan kegiatan operasional dalam perusahaan terganggu.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar Belakang di atas, maka yang menjadi rumusan masalah adalah “*Seberapa Besar Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pada Meubel Rotan Cahaya Bersatu Kota Gorontalo*”.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan utama yang ingin di capai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui besar pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja pada Meubel Rotan Cahaya Bersatu Kota Gorontalo.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini dilakukan sebagai referensi penelitian lanjutan, terutama berkaitan dengan Kompensasi dan Kinerja Karyawan yang terjadi di perusahaan tersebut dan sebagai salah satu kontribusi bagi pemikiran penulis dalam memperdalam pengetahuan.

1.5.2 Manfaat Praktis

Memberikan informasi atau masukan bagi Meubel Rotan Cahaya Bersatu Kota Gorontalo dalam memperbaiki dan menyempurnakan pelaksanaan Pemberian Kompensasi agar dampak pada peningkatan kinerja efektif.