BAB I

PENDAHULUAN

1.1. latar belakang.

Di era bisnis sekarang perusahaan di tuntut untuk bisa merekrut dan menciptakan karyawan yang berprestasi untuk bisa bersaing dengan perusahaan lainnya dan bisa mengembangkan perusahaan itu sendiri. Keberhasilan perusahaan tersebut di pengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor yang penting itu adalah SDM, sumber daya manusia merupakan pelaku keseluruhan perencanaan sampai evaluasi yang mampu menggunakan dan memanfaatkan sumber daya-sumber daya lainnya. Keberadaan sumber daya manusia dalam perusahaan mempunyai peranan yang sangat penting. Karyawan mempunyai potensi untuk menjalankan perusahaan.

Untuk mencapai tujuan dari perusahaan kita tidak hanya memerlukan alat modern,sarana dan prasarana yang lengkap tetapi yang kita perlukan adalah sumber daya manusia yang akan menjalankan perusahaan tersebut. Keberhasilan suatu perusahaan di pengaruhi oleh kemampuan karyawan yang bekerja di dalam perusahaan,kemampuan individu dari karyawan tersebut dapat menjadi nilai tersendiri bagipeningkatan perusahaan dan setiap

organisasi maupun perusahaan selalu berusaha untuk meningkatkan kemampuan dari setiap karyawan guna untuk mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan akan maju dan berkembang karena adanya pelaku atau pelaksana bisnis dalam hal ini manusia atau karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut, untuk mencapai keselarasan tujuan maka pimpinan organisasi atau perusahaan harus bisa memberikan perhatian kepada karyawan.Manusia merupakan modal utama dalam organisasi atau perusahaan,karena tanpa manusia perusahaan tidak akan berjalan

Banyak perusahaan yang menempuh beberapa cara untuk meningkatkan kemampuan individu dari karyawannya,dengan beberapa cara sebagai berikut; Misalnya, dengan memberikan pelatihan,pendidikan,pemberian kompensasi yang layak. Dengan melalui proses tersebut maka perusahaan akan mendapatkan karyawan akan bekerja secara maksimal dan bertanggung jawab atas setiap pekerjaannya di karenakan karyawan tersebut telah terbekali oleh pendidikan dan pelatihan.

Serta pemberian kompensasi bagi karyawan merupakan kewajiban bagi perusahaan terhadap karyawannya untuk menghargai konstribusi karyawan terhadap perusahaan dalam mencapai tujuan. Karena kompensasi merupakan hubungan timbal balik antar organisasi dengan sumber daya manusia.Pemberian

kompensasi terhadap karyawan dapat menciptakan karyawan yang bertanggung jawab atas pekerjaan, di sebabkan karyawan tersebut merasa bahwa pekerjaannya di hargai oleh perusahaan sehingga karyawan tesebut bekerja dengan sungguh-sungguh.

Di zaman sekarang banyak kita lihat banyaknya karyawan yang berunjuk rasa menuntut pembayaran gaji mereka atau yang menuntut kenaikan gaji, sebagian dari karyawan mogok kerja hanya di akibatkan terlambatnya pembayaran gaji,bahkan sebagian karyawan yang berpotensi yang memiliki kemampuan kerja yang baik pindah ke perusahaan lain karena merasa kurang di hargai secara financial, karena itu sistem pemberian upah,gaji dan bonus ini harus di atur dengan baik, sehingga bisa memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga para karyawan merasa di hargai dan loyalitas serta kerja makin meninggkat.

kinerja pegawai meupakan hasil kerja yang di capai oleh seseorang sesuai tugasnya,kinerja yang maksimal dapat terwujud apabila sebuah perusahaan atau organisasi memilih seorang karyawan yang memiliki kemampuan di bidangnya, karyawan yang optimal sangat di butuhkan untuk meningkatkan produktivitas perusahaan tersebut. Setiap perusahaan tidak akan pernah luput dari pemberian balas jasa atau kompensasi, yang demikian itu merupakan salah satu masalah penting dalam menciptakan karyawan yang bekerja optimal, karena secara tidak langsung

dapat meningkatkan kinerja karyawan, dengan pemberian kompensasi yang sesuai atau layak maka akan dapat membuahkan hasil kerja yang baik dan berkualitas serta bisa memperoleh karyawan yang berprestasi.

PT. PDAM Bone Bolango adalah perusahaan air ninum daerah yang menyediakan jasa penyaluran air di Bone Bolango, PT. PDAM Bone Bolango itupun sadar bahwa karyawan memiliki arti penting dalam operasional perusahaan, sehingga upaya-upaya peningkatan kinerja karyawan selalu mendapat perhatian penuh dari pihak manajemen. Hal ini penting untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan melalui penjaminan kesejahteraan, kelangsungan hidup karyawan dalam hal ini adalah kompensasi.

Berdasarkan hasil pengamatan sementara oleh peneliti, permasalahan yang terjadi di PT. PDAM Bone Bolango yaitu pelaksanaan pemberian kompensasi yang masih kurang maksimal sehingga banyak juga karyawannya yang bekerja kurang maksimal. Berangkat dari kondisi tersebut, maka dijadikan dasaruntuk melaksanakan penelitian tentang kinerja karyawan. Bedasakan uraian di atas, maka dapat di angkat judul “ PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) BONE BOLANGO ”.

1.2. Identifikasi Masalah.

Berdasarkan latar belakang masalah, peneliti perlu meneliti beberapa masalah yang menyangkut sistem gaji, upah, serta bonus atau kompensasi di PT. PDAM Bonebolango, diantaranya adalah :

1. Pelaksanaan sistem gaji, upah, serta kompensasi yang belum efektif.
2. Pemberian kompensasi yang kurang tepat dan tidak sesuai dengan kinerja karyawan.
3. Kecenderungan kinerja pegawai yang masih kurang maksimal dalam melaksanakan tugas..

1.3. RumusanMasalah.

Berdasarkan latar belakang diatas penulis merumuskan masalah sebagai berikut : Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT. PDAM Bone Bolango?

1.4. Tujuan penelitian.

PenelitianTujuan penilitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. PDAM BoneBolango

.

1.5. manfaat penulisan.

Penelitian yang di lakukan ini,di harapkan dapat memberi manfaat sebagai berikut

1.5.1. Manfaat teori

Diharapkan penelitian ini memberikan sumbangan pemikiran dalam pengembangan ilmu, dan pemahaman tentang pelaksanaan sistem gaji,upah,serta bonus sebagai salah satu sumber referensi bagi kepentingan keilmuan dalam mengatasi masalah yang sama atau terkait di masa yang akan datang.

1.5.2. Manfaat praktis.

Penelitian ini di harapkan dapat di pakai sebagai bahan pertimbangan bagi pihak manajemen di PT. PDAM Bone Bolango.Dalam membantu mengidentifikasi bagaimana sistem gaji, upah, pemberian bonus atau kompensasi yang baik serta pengaruhnya dalam kinerja karyawan, sebagai sumbangan pemikiran yang akan berguna bagi pihak-pihak yang membutuhkan,untuk mengetahui sistem kompensasi sehingga bisa memberikan alternatif kepada manajemen mengenai sistem kompensasi.