**BAB I**

**PENDAHULUAN**

1. **Latar Belakang Penelitian**

Adanya tingkat persaingan bisnis yang semakin ketat mengakibatkan perusahaan dihadapkan pada tantangan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidup. Keberadaan sumber daya manusia didalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output optimal.

Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Perusahaan harus memperhatikan berbagai aspek seperti, prestasi kerja, hubungan kerja antara pimpinan dan karyawan, termasuk kompensasi.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah akan berdampak pada kinerja karyawan.

Terpenuhinya kompensasi baik tentu saja akan meningkatkan produktivitas serta kinerja para karyawan. Kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja juga merupakan hasil kerja yang dihasilkan atau disumbangkan seorang karyawan yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab kepada perusahaan, dengan kinerja karyawan yang baik diharapkan perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan lain sehingga dapat diakui bahwa perusahaan mempunyai kinerja yang berkualitas. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui peningkatan kompensasi dan motivasi kerja, karena dengan kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan, semangat, kemauan, dan ketelitian karyawan pada saat bekerja akan lebih maksimal, fokus, dan disiplin. Kinerja karyawan adalah seberapa banyak para karyawan memberi konstribusi kepada perusahaan meliputi kuantitas *output,* kualitas *output*¸ jangka waktu, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif.

Kompensasi memang menjadi salah satu motivasi bagi karyawan itu sendiri untuk meningkatkan kinerjanya. Sehingga para karyawan berlomba untuk meningkatkan kreativitasnya untuk perusahaan tersebut. Bagi mereka yang dapat terus meningkatkan kreativitasnya, maka kompensasi pun akan ditingkatkan seiring dengan meningkatnya kinerja dan kreativitas karyawan tersebut. Namun bagi yang belum bisa meningkatkan kreativitasnya, kompensasi pun tidak akan diberi peningkatan sehingga terkadang mengakibatkan frustasi bagi karyawan itu sendiri dan akhirnya kinerja karyawan tersebutpun semakin menurun.

CV. Putra Tani Barokah adalah perusahaan yang bergerak di bidang distribusi pupuk yang beralamat di Kp. Cipelang No. 74 A Desa Sukamantri Karangtengah Cianjur. Jenis pupuk yang dijual antara lain pupuk urea, pupuk npk phonksa, pupuk petroganik, dan pupuk nitrea.

Berdasarkan penelitian, diketahui kinerja pegawai yang belum optimal dapat terlihat dari beberapa masalah yang ditemukan peneliti, dari data yang didapatkan sebagai berikut:

1. Tanggung Jawab

Karyawan kurang bertanggung jawab pada tugas yang diberikan, bisa dilihat dari masih ada karyawan dalam menjalankan pekerjaannya dengan semaunya sendiri. Contohnya ketika sedang melakukan bongkar muat pupuk dari truk ke tempat distributor, ada kantong pupuk yang rusak sehingga isi pupuk dalam kantong berkurang sehingga pihak distributor komplain kepada perusahaan namun karyawan yang bertugas untuk mengantarkan pupuk tersebut tidak menyampaikan komplain dari distributor kepada perusahaan yang akan menjadikan selisih paham antara pihak perusahaan dengan pihak distributor. Adapula karyawan yang tidak bekerja dijam kerja sehingga memperlambat dalam menyelesaikan pekerjaan, akibatnya distribusi pupuk perusahaan tidak mencapai target distribusi yang diinginkan.

Untuk memperjelas masalah tersebut berikut adalah data distribusi pada bulan Januari, Februari dan Maret adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.1**

**Realisasi Distribusi Pupuk Periode Januari-Februari 2018**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Jenis Pupuk** | **Januari** | | **Februari** | |
| **Target** | **Realisasi** | **Target** | **Realisasi** |
| Urea | 158 ton | 107 ton | 175 ton | 163 ton |
| NPK Phonska | 70 ton | 64 ton | 85 ton | 77 ton |
| Petroganik | 40 ton | 38 ton | 50 ton | 46 ton |
| Nitrea | 85 ton | 76 ton | 100 ton | 93 ton |

*Sumber:CV.Putra Tani Barokah, 2018*

Keterangan:

Tabel di atas menyatakan bahwa Realisasi distribusi pada bulan Januari dan bulan Februari 2018 tidak mencapai target yang telah direncakan oleh perusahaan salah satu penyebabnya adalah adanya kerusakan kantong pupuk yang mengakibatkan berkurangnya jumlah pupuk yang dapat di distribusikan.

1. Mutu Pekerjaan

Kurangnya kualitas kerja karyawan, seperti kurang terampilnya dalam melayani konsumen sehingga kadang ada konsumen yang mengeluh akibat pelayanan yang kurang baik. Contohnya ketika ada konsumen yang akan membeli jenis pupuk petrogonik karyawan terkadang masih lupa letaknya karena gudang yang luas sehingga karyawan juga harus mencarinya terlebih dahulu dan hal itu terkadang membuat konsumen menunggu terlalu lama.

Berdasarkan permasalahan yang ada, penyebab terjadinya kinerja karyawan yang kurang optimal diduga disebabkan oleh adanya pemberian kompensasi yang belum optimal yang dapat dilihat dari:

1. Insentif

Perusahaan kurang memberikan apresiasi seperti *reward* atau bonus terhadap karyawan atas prestasi yang telah dicapai oleh karyawan. Hal ini menyebabkan karyawan merasa malas bekerja dan kurang bertanggungjawab dengan pekerjaannya. Jika, perusahaan memberikan bonus tambahan seperti uang tambahan pada karyawan yang memiliki prestasi kerja yang dapat meningkatkan penjualan maka karyawan akan meraa semangat dalam bekerja.

1. Ganjaran Non Finansial

Perusahaan tidak memberikan balas jasa berupa pelatihan kepada karyawan untuk menunjang karyawan dalam bekerja. Contohnya, seperti pemberian pelatihan untuk kayawan dalam memberikan pelatihan pemasaran *online,* pembukuan, pelayanan yang baik, pemberian asuransi kesehatan, pemberian hadiah bagi karyawan yang mempunyai prestasi kerja, jika semua itu didapatkan oleh karyawan maka karyawan akan merasa puas dan terlindungi dengan aman ketika bekerja.

Bagi perusahaan, penelitian kinerja sangat berguna untuk menilai kuantitas, kualitas, efisiensi perubahan, dan motivasi para karyawan serta melakukan pengawasan dan perbaikan. Kinerja karyawan yang optimal sangat dibutuhkan untuk meningkatkan produktivitas dan menjaga kelangsungan hidup perusahaan ini. Setiap perusahaan tidak akan pernah luput dari hal pemberian balas jasa atau kompensasi yang merupakan salah satu masalah penting, karena untuk meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan pemenuhan kompensasi untuk mendukung motivasi para karyawan.

Kinerja yang baik dan berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakannya. Berangkat dari kondisi tersebut, maka dijadikan dasar untuk melaksanakan penelitian tentang kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat relevan peneliti melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Putra Tani Barokah Cianjur”**

* 1. **Identifikasi Dan Perumusan Masalah**

**1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka peneliti mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pelaksanaan kompensasi yang dilakukan CV. Putra Tani Barokah?
2. Bagaimana kondisi kinerja yang terjadi pada CV. Putra Tani Barokah?
3. Seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Putra Tani Barokah?
4. Hambatan-hambatan yang dihadapi CV. Putra Tani Barokah dan upaya-upaya yang dilakukan oleh CV. Putra Tani Barokah?
   * 1. **Perumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi permasalahan tersebut, peneliti merumuskan perumusan masalah sebagai berikut, **“Seberapa Besar Pengaruh Kompensasi Terhatap Kinerja Pada CV. Putra Tani Barokah?”**

* 1. **Tujuan Dan Kegunaan Penelitian** 
     1. **Tujuan Penelitian**

1. Mengetahui pelaksanaan kompensasi yang dilakukan oleh CV. Putra Tani Barokah.
2. Mengetahui pelaksanaan kondisi kinerja di CV. Putra Tani Barokah.
3. Mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja pada CV. Putra Tani Barokah.
4. Mengetahui hambatan-hambatan apa saja yang dihadapi CV. Putra Tani Barokah dalam pelaksanaan kompensasi dan upaya-upaya apa yang dilakukan untuk menanggulangi hambatan-hambatan tersebut.
   * 1. **Kegunaan Penelitian :**

Berdasarkan data dan informasi yang dihasilkan dalam penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat ditinjau dari

1. Bagi peneliti

Peneliti diharapkan menambah pengetahuan tentang masalah-masalah yang terjadi di bidang sumber daya manusia berupa pemberian kompensasi di perusahaan CV. Putra Tani Barokah.

1. Bagi perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan menjadi masukan untuk perusahaan CV. Putra Tani Barokah dalam melakukan pemberian kompensasi kepada karyawan yang belum optimal.

1. Bagi umum

Dapat bermanfaat bagi yang membutuhkan informasi mengenai pentingnya pemberian kompensasi yang maksimal dalam meningkatkan kinerja karyawan.

* 1. **Kerangka Pemikiran Dan Hipotesis**
     1. **Kerangka Pemikiran**

Kerangka pemikiran digunakan untuk menyederhanakan permasalahan agar pembahasan masalah mengarah pada tujuan penelitian. Serta sebagai dasar dan pedoman ini sesuai dengan kenyataan di lapangan sehingga akan menghasilkan kesimpulan yang objektif berdasarkan masalah-masalah yang sedang dibahas yaitu mengenai pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut **Maluyu Hasibuan (2012:9)** “Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses menganalisis dan mengelola kebutuhan organisasi terhadap sumber daya manusia, sehingga dapat menjamin tercapainya sasaran strategi perusahaan”.

Fungsi-fungsi Sumber Daya Manusia:

1. **Perencanaan sumber daya manusia**

**Yaitu peramalan secara sistematik terhadap permintaan (*demand)* dan penawaran *(supply)* tenaga kerja organisasi di waktu yang akan datang.**

1. **Rekruitmen**

**Yaitu proses pencarian dan penarikan calon tenaga kerja yang mampu.**

1. **Seleksi**

**Yaitu serangkaian kegiatan yang digunakan untuk memutuskan apakah pelamar diterima atau ditolak.**

1. **Orientasi (induksi)**

**Memperkenalkan karyawan baru pada peranan atau kedudukan mereka dalam organisasi dan pada karyawan lain.**

1. **Latihan dan pengembangan**

**Latihan bertujuan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci, dan rutin. Sedangkan pengembangan bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap dan kepribadian.**

1. **Pemeliharaan**

**Merupakan fungsi personalia yang berkaitan dengan pemberian kompensasi, hubungan perburuhan, pelayanan karyawan, dan program kesehatan serta keamanan kerja.**

1. **Pemberhentian**

**Pemberhentian atau pemutusan hubungan kerja bisa terjadi karena karyawan mengundurkan diri, pensiun, tidak mampu/produktif, dipecat atau dikeluarkan.**

Kompensai meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi.

Menurut **Garry Dessler** dialih bahasakan oleh **Benyamin Molan (2010:46)** menyatakan bahwa: “kompensasi karyawan adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari diperkerjannya karyawan itu”.

Tujuan kompensasi adalah untuk kepentingan karyawan, dan kepentingan pemerintah atau masyarakat. Supaya tujuan kompensasi tercapai dan memberikan kepuasan bagi semua pihak hendaknya program kompensasi ditetapkan berdasarkan prinsip-prinsip adil dan wajar, undang-undang ketenagakerjaan, serta memperhatikan internal dan eksternal konsistensi. Program kompensasi harus dapat menjawab pertanyaan apa yang mendorong seseorang bekerja dan mengapa ada orang yang bekerja keras, sedangkan orang lain bekerjanya sedang-sedang saja.

Sedangkan menurut **Garry Dessler (2009:82)** indikator kompensasi adalah sebagai berikut:

* 1. **Gaji**

**Gaji adalah imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur,seperti tahunan, caturwulan, bulanan atau mingguan.**

* 1. **Insentif**

**Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.**

* 1. **Komisi/Bonus**

**Uang yang dibayar sebagai balas atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan apabila melebihi target.**

* 1. **Tunjangan**

**Berupa asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung instansi, program pensiun dan tunjangan lainnya yang berhubungan dengan hubungan kepegawaian.**

* 1. **Ganjaran Non Finansial**

**Kepuasan yang diterima baik dari pekerjaan itu sendiri, seperti tanggung jawab, peluang akan pengakuan, peluang adanya promosi atau dari lingkungan psikologis dan fisik dimana orang tersebut berada.**

Menurut **Mangkunegara (2017:9)** berpendapat bahwa “Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut **(Husein Umar dalam Mangkunegara, 2017:18)** membagi aspek-aspek kinerja sebagai berikut:

1. **Mutu Pekerjaan**

**Kesesuaian antara rencana kerja dengan sasaran atau tujuan yang telah ditetapka.**

1. **Kehadiran**

**Karyawan wajib hadir di perusahaannya sebelum jam kerja, dan pada biasanya digunakan sarana kartu kehadiran.**

1. **Sikap**

**Keyakinan-keyakinan yang mengandung aspek kognitif, *behavior* dan afektif yang merupakan kesiapan mental, psikologi untuk mereaksi dan bertindak secara positif atau negatif terhadap suatu objek.**

1. **Pengetahuan tentang pekerjaan**

**Pengetahuan dapat membangun keterampilan dalam pekerjaan dan juga dapat membantu masalah yang sedang terjadi.**

1. **Tanggung jawab**

**Kewajiban yang harus dipikul, sebagai akibat dari perbuatan yang telah dilakukan.**

1. **Pemanfaatan waktu kerja**

**Memanfaatkan dan mengatur setiap bagian waktu dalam mengerjakan aktivitas yang sudah direncanakan dan harus diselesaikan dalam jangka waktu yang usdah ditetapkan.**

Langkah-langkah dalam meningkatan kinerja yang dapat dilakukan, antara lain sebagai berikut:

1. Mengetahui adanya kekurangan dalam kinerja

Dapat dilakukan melalui tiga cara yaitu:

1. Mengidentifikasi masalah melalui data dan informasi yang dikumpulkan terus- menerus mengenai fungsi-fungsi bisnis.
2. Mengidentifikasi masalah melalui karyawan.
3. Memperhatikan masalah yang ada.
4. Mengenai kekurangan dan tingkat keseriusan

Untuk memperbaiki keadaan tersebut, diperlukan beberapa informasi, antara lain:

1. Mengidentifikasi masalah setepat mungkin
2. Menentukan tingkat keseriusan masalah dengan mempertimbangkan:
3. Harga yang harus dibayar bila tidak ada kegiatan.
4. Harga yang harus dibayar bila ada campur tangan dan penghematan yang diperoleh apabila ada penutupan kekurangan kinerja
5. Mengidentifikasikan hal-hal yang mungkin menjadi penyebab kekurangan, baik yang berhubungan dengan sistem maupun yang berhubungan dengan pegawai itu sendiiri.
6. Mengembangkan rencana tindakan untuk menanggulangi penyebab kekurangan tersebut.
7. Melakukan evaluasi apakah masalah tersebut sudah teratasi atau belum.
   1. **Hipotesis**

Berdasarkankerangka pemikiran yang telah dikemukakan peneliti, maka peneliti menetapkan hipotesis sebagai berikut “Terdapat Pengaruh Yang Signifikan Antara Kompensasi Terhadap Kinera Pada CV. Putra Tani Barokah”

Untuk melengkapi hipotesis maka menggunakan hipotesis statistik, sebagai berikut:

1. H0 : rs < 0 : Motivasi (X) : Kinerja Karyawan (Y) artinya tidak ada pengaruh positif antara Motivasi terhadap Kinerja karyawan.
2. H1 : rs >0 : Motivasi (X) : Kinerja Karyawan (Y) artinya ada pengaruh positif antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.
3. *rs :* sebagai simbol untuk mengatur eratnya hubungan dua variabel penelitian yaitu Motivasi (X) : Kinerja Karyawan (Y).

Alpa (α) : yaitu tingkat keabsahan dengan derajat kepercayaan (simpangan baku) 95% dengan tingkat kekeliruan 5% atau α = 0,05. Apabila terjadi kesalahan/kekeliruan dalam analisis tersebut yang dapat ditoleransi hanya sampai 5%.

* 1. **Lokasi dan lamanya penelitian**
     1. **Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian ini dilakukan pada CV. Putra Tani Barokah yang bertempat di Cianjur.

* + 1. **Lamanya Penelitian**

Lamanya penelitian untuk mengumpulkan data, mengolah data, sampai pelaporan data diperiksakan selama 6 bulan dari bulan September 2018 sampai dengan bulan Februari 2019.