

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Semakin meningkatnya persaingan bisnis menuntut perusahaan untuk dapat bertahan serta beradaptasi dengan perubahan lingkungan sumber daya manusia yang terjadi. Hal ini menyebabkan perusahaan harus dapat menyusun strategi untuk menghadapi perubahan tersebut. Dalam melakukan strategi, perusahaan membutuhkan dukungan dari sumber daya yang berkualitas khususnya sumber daya manusia.

Menurut Hasibuan (2012:10) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia lebih memfokuskan pembahasannya mengenai pengaturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal yang meliputi masalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian tenaga kerja untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Kualitas sumber daya manusia yang berkualitas tentunya membutuhkan suatu imbalan yang sesuai dengan kualitas yang dikontribusikan oleh sumber daya manusia seperti halnya kompensasi yang diberikan. Menurut Hasibuan (2012:118) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi terbagi menjadi dua bentuk yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung menurut Hasibuan (2012:118) “Kompensasi dengan pembayaran keuangan langsung dalam bentuk gaji, upah, dan insentif. Kompensasi tidak langsung merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai

upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan (Putri, Hamid dan Nurtjahjono, 2015:3).

Untuk memenuhi kebutuhan karyawan, maka di perlukan adanya pemberian kompensasi baik secara langsung maupun tidak langsung sebagai bentuk penghargaan yang di berikan kepada karyawan. Tujuan utama setiap organisasi merancang sistem kompensasi adalah untuk memotivasi karyawan dalam rangka meningkatkan kinerjanya dan mempertahankan karyawan yang kompeten bertahan diperusahan. Adanya pemberian kompensasi yang sesuai dengan kinerja karyawan di harapkan karyawan memiliki komitmen sehingga karyawan tersebut termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya demi keberhasilan dan kemajuan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Kinerja adalah pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat terbentuk output kuantitatif maupun kualitatif, kreatifitas, fleksibilitas, dapat diandalkan atau hal-hal lain yang dapat diinginkan organisasi (Suprihati,2014:95). Kontribusi karyawan bagi perusahaan sangat dominan, karena karyawan adalah penghasil kerja bagi perusahaan. Setiap pekerjaan dalam perusahaan selalu dilaksanakan oleh karyawan. Berhasil tidaknya suatu perusahaan ditentukan oleh unsur manusia yang melakukan pekerjaan sehingga perlu adanya balas jasa terhadap karyawan sesuai dengan kinerjanya. Perusahaan juga sebaiknya peka terhadap masalah-masalah atau tuntutan-tuntutan para karyawannya agar semua kegiatan perusahaan tidak akan terhambat.

Balai Latihan Kerja (BLK) Samarinda merupakan instansi pemerintah yang menyediakan prasarana dan sarana pelatihan untuk mendapatkan keterampilan atau yang ingin mendalami keahlian dibidangnya masing-masing. BLK membantu para siswa yang telah menyelesaikan Sekolah Menengah Atas hingga masyarakat yang menganggur untuk dapat menemukan pekerjaan dengan keahlian yang diajarkan di BLK. Dalam menunjang kelancaran proses pelatihan tentunya tak luput dari peran Sumber Daya Manusia yang berperan aktif mulai dari pendaftaran hingga proses magang, sumber daya yang dimaksud ialah pegawai hingga instruktur. Sehingga diperlukannya kompensasi yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai agar

termotivasi untuk memberikan pelayanan yang lebih baik lagi dan dapat menciptakan lulusan BLK yang berkompeten di dunia kerja.

1.2. Rumusan Masalah

Dari penjelasan latar belakang masalah, maka adapun rumusan masalah sebagai berikut:

- 1.2.1. Bagaimana Kompensasi Langsung (X1) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Pegawai di BLK Samarinda?
- 1.2.2. Bagaimana Kompensasi Tidak Langsung (X2) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Pegawai di BLK Samarinda?
- 1.2.3. Bagaimana Kompensasi Langsung (X1) dan kompensasi tidak langsung (X2) berpengaruh secara Simultan terhadap kinerja Pegawai di BLK Samarinda

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini ialah sebagai berikut:

- 1.3.1. Untuk mengetahui pengaruh signifikan kompensasi langsung secara parsial terhadap kinerja Pegawai pada Balai Latihan Kerja Samarinda
- 1.3.2. Untuk mengetahui pengaruh signifikan kompensasi tak Langsung secara parsial terhadap kinerja Pegawai di Balai Latihan Kerja Samarinda
- 1.3.3. Untuk mengetahui pengaruh signifikan kompensasi Langsung dan Kompensasi tak Langsung secara simultan terhadap kinerja Pegawai di Balai Latihan Kerja Samarinda

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini ialah sebagai berikut:

- 1.4.1. Manfaat untuk Instansi
Sebagai gambaran untuk instansi tentang pentingnya kompensasi dan dampak yang didapat jika ada nya kompensasi yang diberikan
- 1.4.1. Manfaat untuk Peneliti
Sebagai dasar acuan untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja Pegawai